



КОДЕКС ПОВЕДІНКИ Акціонерного товариства «ІНГ Банк Україна»

1. ЗМІСТ

1. Вступ.....	3
1.1. Рекомендації щодо читання.....	3
1.2. Навіщо потрібен Кодекс поведінки?	4
1.3. Вимоги щодо дотримання культури управління ризиками.....	5
2. 10 основних принципів поведінки для «ІНГ Україна»	7
3. Кодекс поведінки – принципи	8
3.1. Сталий розвиток.....	8
3.2. Зосередженість на клієнтах	9
3.3. Недобросовісна конкуренція та зловживання на ринку.	10
3.4. Знайте свого клієнта	11
3.5. Безпечне робоче середовище.....	12
3.6. Вільне висловлювання та повідомлення про порушення	12
3.7. Інновації, технології та дані.....	13
3.8. Зважайте на те, якою інформацією ви ділитесь.....	14
3.9. Конфлікт інтересів.....	15
3.10. Боротьба з хабарництвом і корупцією	16
4. Порушення Кодексу поведінки	17
Додаток 1	Error! Bookmark not defined.

1. Вступ

1.1. Рекомендації щодо читання

Цей Кодекс поведінки акціонерного товариства «ІНГ Банк Україна» (далі – Кодекс поведінки) містить детальне роз’яснення [Помаранчевого Кодексу](#) (Orange Code), [Глобального Кодексу Поведінки ІНГ](#) та основних програмних документів, мінімальних стандартів та рекомендацій Акціонерного товариства «ІНГ Банк Україна» (далі – «ІНГ Україна») та ІНГ Групи для уточнення стандартів поведінки, які очікує «ІНГ Україна» від своїх працівників, а також у цьому Кодексі поведінки представлено огляд програмних документів та процедур з питань комплаєнсу.

Хоча у [Помаранчевому Кодексі](#) викладено загальні цінності та принципи поведінки, програмні документи, мінімальні стандарти та рекомендації «ІНГ Україна» набагато конкретніші і в них детальніше прописано правила. Кодекс поведінки містить принципи, які надають вам, працівнику «ІНГ Україна», вказівки щодо доцільної та недоцільної поведінки у повсякденній діяльності ІНГ і очікувань, які вимагаються від вас зараз та будуть вимагатись у майбутньому.

Те, як працює ІНГ визначається у [Помаранчевому Кодексі](#). [Помаранчевий Кодекс](#) – це сума цінностей та стандартів поведінки ІНГ. Основний принцип [Помаранчевого Кодексу](#) – це чесність понад усе.

Цінності ІНГ – обіцянки які ми даємо світу та які не підлягають обговоренню. Це принципи яких ми будемо дотримуватись за будь-яких обставин:

- Ми чесні;
- Ми розсудливі;
- Ми відповідальні.

Поведінка притаманна ІНГ – це спосіб нашого існування, що робить нас не схожими на інших. Це зобов’язання, що ми беремо на себе та стандарти, зважаючи на які, ми будемо оцінювати роботу один одного:

- Ми беремося за роботу і виконуємо її;
- Ми допомагаємо іншим бути успішними;
- Ми завжди на крок попереду.

У Кодексі поведінки описано загальні стандарти поведінки та загальний характер політик і процедур Комплаєнсу, котрі застосовуються до «ІНГ Україна». Детальнішу інформацію про програмні документи та процедури, зазначені в Кодексі поведінки, можна знайти на [Сторінці ІНГ Банк](#) та на [Порталі Локальних Процедур](#).

Ви також можете отримати ці документи у підрозділах бізнес лінії Комплаєнс (далі – Комплаєнс). Посібники щодо діяльності можна отримати у відповідних підрозділах (управліннях) «ІНГ Україна». Усі закони та нормативно-правові акти України, зазначені в цьому Кодексі поведінки, можна знайти у базах даних законодавства України, а також отримати на вимогу у Комплаєнс та Юридичному Департаменті. Цей Кодекс поведінки доступний на [Порталі Локальних Процедур](#).

Наші операції впливають на долі багатьох осіб: наших клієнтів, працівників, акціонерів, постачальників та суспільства загалом. Кожен представник цих груп може і повинен очікувати від нас сумлінної поведінки. Досягнення балансу прав та інтересів усіх учасників процесу є ключовим фактором збереження життєздатності нашого бізнесу. Ми повинні діяти так, щоб витримати випробування часом і підтримувати ті цінності, які вважаємо істинними. Чітко пояснюючи свої цінності, ми повідомляємо світові, що саме такої поведінки ви можете очікувати від нас.

Наші цінності лежать в основі нашого розуміння того, що означає добросовісно вести бізнес. Наприклад, у [Помаранчевому Кодексі](#) ви можете прочитати, що принцип «Ми чесні» означає поважати закон та правила, які ми встановили для себе. Чітке слідування цьому принципу демонструє нашим клієнтам, колегам та суспільству загалом, що ми гідні їхньої довіри.

Щоб мати змогу захистити цілісність ІНГ, важливо, щоб ви розуміли зміст Кодексу поведінки і обов'язково його дотримувалися.

У першому розділі цього документа пояснюється, навіщо нам потрібен Кодекс поведінки, кого він стосується, і чого конкретно від вас очікують.

У другому і третьому розділах представлено опис принципів Кодексу поведінки.

У заключному розділі пояснюються наслідки порушення Кодексу поведінки.

1.2. Навіщо потрібен Кодекс поведінки?

Тому що «ІНГ Україна» хоче:

Мати документ, який, окрім [Помаранчевого Кодексу](#) та [Глобального Кодексу Поведінки ІНГ](#), додатково визначає найважливіші принципи поведінки, які очікуються від вас у вашій щоденній діяльності та в якості представника «ІНГ Україна».

Кого стосується Кодекс Поведінки?

Цей Кодекс поведінки є обов'язковим для всіх працівників «ІНГ Україна».

До працівників «ІНГ Україна» відносяться:

- Члени Правління та Наглядової Ради «ІНГ Україна»
- (Вище) керівництво
- Усі особи, які мають постійний трудовий договір з «ІНГ Україна»
- Тимчасові працівники «ІНГ Україна»
- Особи, залучені в третій сторін (підрядники)
- Стажери, підрядники та інші фізичні особи, що працюють в «ІНГ Україна»
- Волонтери

Підрозділи (управління) «ІНГ Україна» можуть мати власні внутрішні регулятивні документи, що відносяться до певних бізнес-процесів. Тим не менш, працівники цих відділів (управлень) повинні дотримуватися цього Кодексу поведінки і дбати про те, аби всі інші внутрішні положення не суперечили цьому Кодексу поведінки.

Для того, щоб підтвердити поінформованість і розуміння вимог, викладених в цьому Кодексі поведінки, всі працівники «ІНГ Україна» повинні підписувати Форму

підтвердження (Додаток 1) як тільки вони починають роботу в «ІНГ Україна» та у випадку внесення будь-яких змін у Кодекс поведінки.

Недотримання Кодексу поведінки може призвести до дисциплінарного стягнення згідно із законодавством про зайнятість чи інших покарань, включно зі звільненням з роботи.

Що очікується від вас як працівника?

Від вас, як працівника «ІНГ Україна» очікується, що:

- Вам відомий зміст Кодексу поведінки, включаючи заборону на здійснення незаконної діяльності, а саме:
 - Подання недостовірних фінансових та статистичних звітів;
 - Скоєння посадових та економічних злочинів (шахрайства);
 - Порухення санкцій;
 - Легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення;
 - Вчинення неконкурентних дій
- Вам відомо про заборону надання клієнтам та контрагентам послуг та консультацій, спрямованих на уникнення сплати податків або виконання інших зобов'язань, встановлених законом чи умовами договору;
- Вам відомо, що означає для вас Кодекс поведінки у щоденній роботі.
- Ви звертатиметесь до свого керівника або Комплаєнс менеджера, коли не знаєте, як діяти в певній ситуації та/або коли у Кодексі поведінки бракує відповідних вказівок.
- Вам відомо про наслідки порушення вами Кодексу поведінки.

1.3.Вимоги щодо дотримання культури управління ризиками.

Культура ризиків ІНГ — це те, що дозволяє нам, як працівникам, визначати, розуміти, обговорювати та діяти відповідно до багатьох фінансових і нефінансових ризиків, з якими ми стикаємося щодня. Це те, як ми всі можемо зробити свій внесок у збереження безпеки та добробуту ІНГ і збільшення різниці для наших клієнтів і суспільства. Для відповідального виконання ролі ІНГ у суспільстві та збереження безпеки банку, що є ключовим фактором нашої стратегії, необхідно мати належну культуру ризиків. Ми всі робимо внесок у культуру ризиків ІНГ, правильно осмислюючи виникаючі проблеми і дотримуючись [Помаранчевого Кодексу](#) та [Глобального Кодексу Поведінки ІНГ](#). Ми робимо це, завжди кидаючи виклик звичайним способам і відкриваючи нові перспективи, які роблять банківську роботу максимально легкою, безперешкодною та та «небанківською» – ось що означає бути унікальним як ІНГ.

Розумна культура ризиків починається згори, з нашого керівництва, і охоплює усвідомлення ризиків у всьому Банку, оцінку ризиків, ескалацію та подальші дії.

Управління ризиками стосується не лише ризик-менеджерів. Кожен в ІНГ відповідає за безпеку банку, незалежно від нашої ролі.

Обов'язки працівників

Управління ризиками і дотримання духу та літери чинного законодавства і норм, політик та стандартів «ІНГ Банку», а також [Помаранчевого Кодексу](#) є обов'язком кожного працівника. Працівники повинні виконувати свої зобов'язання з управління ризиками, які впливають на їхню повсякденну діяльність.

Обов'язки керівництва

Керівництво та призначені ним команди відповідають за управління ризиками і за пропагування ризик-культури, в якій всі працівники розуміють свої ролі та обов'язки з управління ризиками. Керівництво також повинно само дотримуватись і вимагати від працівників дотримуватись чинних законів і нормативно-правових актів, політик та стандартів «ІНГ Банку», а також [Помаранчевого Кодексу](#). Керівництво повинно враховувати очікування зацікавлених сторін і репутацію «ІНГ Україна», а також дотримуватись [Помаранчевого Кодексу](#) в галузі стратегічного планування та повсякденної діяльності.

Для отримання додаткової інформації та ваших зобов'язань з цього приводу, будь ласка, зверніться до веб-сторінки ІНГ, присвяченій [Культурі Управління Ризиками](#).

Інші зобов'язання, заборони та гарантії.

Заборонено зловживання службовим становищем з боку керівників банку та інших працівників банку з метою отримання вигоди для себе, або несправедливого надання такої вигоди третім особам.

«ІНГ Україна» гарантує рівність відносин між «ІНГ Україна» та її клієнтами, працівниками, постачальниками та конкурентами.

Всі працівники «ІНГ Україна» повинні уникати будь-яких дій, що можуть завдати збитків майну, що є власністю «ІНГ Україна».

Майно Банку надається працівникам для виконання посадових обов'язків і не повинно використовуватися в особистих цілях, для отримання особистої вигоди або привласнюватись.

Керівники структурних підрозділів забезпечують наявність у працівників майна, необхідного для виконання посадових обов'язків, та контролюють його належне використання.

Будь який працівник у разі виявлення підозри щодо неправомірного використання в особистих цілях та/або псування майна Банку, повинен негайно інформувати свого керівника та відповідні підрозділи про такий випадок для проведення оцінки та усунення/мінімізації можливих наслідків.

Про результати оцінки обов'язково повідомляється Відділ дотримання норм культури поведінки.



Кожний працівник зобов'язаний піклуватися про збереження майна Банку. Неправомірне користування активами Банку є підставою для притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

Модель прийняття рішень відповідно до [Помаранчевого Кодексу \(OCDM\)](#)

[Глобальний Кодекс Поведінки ІНГ](#) стверджує, що ми повинні розуміти та діяти відповідно до букви й духу політик, законів та правил ING, які застосовуються до нашої повсякденної роботи. Модель OCDM (Orange Code Decision Making) – це інструмент, який допомагає нам забезпечити добросовісність, перш за все, під час прийняття важливих рішень шляхом: тимчасового відкладення в прийнятті рішення, подальшого вивчення справи з огляду на наші цінності і права зацікавлених сторін і, в кінцевому підсумку, прийняття якісного рішення з огляду на всі зацікавлені сторони.

Коли необхідно прийняти складне рішення, яке може завдати шкоди чи вплинути на права чи інтереси однієї чи більше внутрішніх та/або зовнішніх зацікавлених сторін, ми можемо використати модель прийняття рішень відповідно до [Помаранчевого Кодексу](#). Підтримку у використанні моделі OCDM можна знайти за допомогою регіонального ENC SPOC. Більше інформації про модель, а також інші корисні документи щодо OCDM також можна знайти у регіонального ENC SPOC, а також за посиланням [посиланням](#).

Щоб дізнатися більше, зверніться за вказівками з цього приводу до свого менеджера, спеціалістів Комплаєнсу, місцевого SPOC та регіонального SPOC. Ви можете зв'язатися з командою регіональної ENC Culture & Ethics за наступною адресою: ENC_CultureandEthics@ing.com

2. 10 основних принципів поведінки для «ІНГ Україна»

Кодекс поведінки складається з десяти основних принципів поведінки, котрих повинні дотримуватися працівники «ІНГ Україна» в усіх аспектах своєї роботи та ділових відносин, виступаючи як представник «ІНГ Україна».

10 основних принципів поведінки:

<p>Сталий розвиток – завжди в центрі уваги. Ми постійно працюємо над нашими прагненнями щодо зміни клімату, навколишнього середовища, прав людини та інклюзивного суспільства.</p>	<p>Зосередженість на клієнтах. Ми захищаємо права та інтереси клієнтів</p>	<p>Недобросовісна конкуренція та зловживання на ринку фінансових інструментів. Ми допомагаємо захищати конкуренцію та чесні ринки фінансових інструментів. Важливо діяти швидко, оскільки від ІНГ може вимагатись звітувати регулятору без зайвої затримки.</p>	<p>Знайте свого клієнта. Ми захищаємо ІНГ від неправомірного використання для сприяння фінансово-економічним злочинам і податковим правопорушенням і корупції.</p>	<p>Безпечне робоче середовище. Ми створюємо та підтримуємо безпечне, шанобливе та інклюзивне робоче середовище.</p>
<p>Вільне висловлювання та повідомлення про порушення. Ми вільно висловлюємося та повідомляємо про підозрювану чи фактичну злочинну поведінку, неетичну поведінку, тощо, яка має місце в ІНГ.</p>	<p>Інновації, технології та дані. Ми захищаємо персональні дані та використовуємо дані та технології на користь та розширення можливостей наших зацікавлених сторін.</p>	<p>Зважайте на те, якою інформацією ви ділитесь. Ми дбайливо ставимося до всієї інформації та відповідально спілкуємося.</p>	<p>Конфлікт інтересів Ми виявляємо потенційні конфлікти інтересів і вживаємо відповідних заходів.</p>	<p>Боротьба з хабарництвом і корупцією Ви застосовуєте підхід нульової терпимості до хабарництва та корупції. 1.</p>

3. Кодекс поведінки – принципи

3.1. Сталий розвиток.



Принцип 1: Сталий розвиток (sustainability) – завжди в центрі уваги.

Ми постійно працюємо над нашими прагненнями щодо зміни клімату, навколишнього середовища, прав людини та інклюзивного суспільства.

Чому це важливо?

Як фінансова установа, ми прагнемо «збільшувати різницю для людей і планети», прагнучи поставити сталий розвиток у центр нашої діяльності. Ми разом працюємо над створенням інклюзивного та різноманітного робочого середовища та, у свою чергу, відіграємо свою роль у створенні інклюзивного світу. Це означає, що ми прагнемо:

1. Визначення нових способів ведення бізнесу, де планета та люди так само важливі, як економічне зростання
2. Дотримання прав людини
3. Засудження всіх форм дискримінації.
4. Захисту прав та інтересів зацікавлених сторін.

Чого від нас очікують?

Сталий розвиток є одним із наших стратегічних стовпів, тому очікується, що кожен працівник поважатиме та сприятиме підходу ІНГ до сталого розвитку, зокрема до екологічних, соціальних та управлінських ризиків. Для деяких співробітників це є частиною повсякденної діяльності, оскільки вони постійно користуються певними політиками і процедурами та активно сприяють досягненню цілей сталого розвитку ІНГ. Інші співробітники – менш пов'язані з дотриманням цього принципу у повсякденній роботі, але і вони можуть підтримувати його через невеликі, але цінні внески, такі як дотримання внутрішніх інструкцій ІНГ щодо поводження з відходами та обмеження шкідливих викидів, пов'язаних із діловими поїздками. Незалежно від нашої діяльності та ролей, усі ми маємо діяти як представники та охоронці нашого робочого середовища. Одна з головних сфер полягає в тому, щоб переконатися, що наші продукти та послуги не можна класифікувати як «грінвошинг» (greenwashing).

Що таке «грінвошинг» (greenwashing)?

Навмисне чи ненавмисне надання неправильної, недостатньої, неповної чи розпливчастої інформації про екологічні, соціальні чи державні аспекти продуктів чи послуг, що призводить до нечіткого й несправедливого відображення рівня сталості (sustainability) наданих продуктів та послуг, організації та її стратегії і впливу.

Додаткові документи:

[Sustainability](#)

[Sustainability](#)

[ESG & Ethics \(ESG&E\)](#)

[Environmental Social Risk Manual](#)

3.2. Зосередженість на клієнтах



Принцип 2: Зосередженість на клієнтах.

Ми захищаємо права та інтереси клієнтів

Чому це важливо?

Орієнтація на клієнта відповідає нашим зобов'язанням згідно з Помаранчевим Кодексом (Orange Code) та нашої меті. Ми обіцяємо нашим клієнтам, що ми будемо зрозумілими та простими у спілкуванні та завжди передбачатимемо їхні потреби. Орієнтація на клієнта також означає легкий доступ до банківських послуг, зменшення складності наших продуктів, а також продаж потрібних продуктів потрібним клієнтам у правильний і послідовний спосіб у потрібний час, щоб уникнути помилкових продажів. Ми робимо це, щоб захистити права наших клієнтів.

Чого від нас очікують?

Що ми розробляємо та надаємо продукти та послуги, які підходять для наших клієнтів, шляхом:

1. Прагнення задовольнити потреби клієнтів на кожному етапі життєвого циклу продукту/відносин

2. Своєчасного надання нашим клієнтам чесної, чіткої та неоманливої інформації про характеристики, ризики, доходність та вартість наших продуктів і послуг
3. Використання засобів комунікації, зрозумілих цільовій групі клієнтів
4. Впевненості в тому, що наші послуги та фінансові продукти доступні для всіх і не дискримінують людей з обмеженими можливостями або вразливих осіб
5. Регулярної оцінки продуктів, послуг і шляхів продажу
6. Роботи з компетентними дистриб'юторами, які мають ліцензії, де це необхідно.

Що таке захист клієнтів?

Розуміння того, які ризики готовий і здатний прийняти клієнт на різних етапах свого життя та відносин з ІНГ, а також відповідність цьому інвестиційному продукту.

Додаткові документи:

[Customer Centricity Policy](#)

[Greenwashing prevention mandatory instruction for Customer Centricity Policy](#)

3.3. Недобросовісна конкуренція та зловживання на ринку.



Принцип 3: Недобросовісна конкуренція та зловживання на ринку фінансових інструментів.

Ми допомагаємо захищати конкуренцію та чесні ринки фінансових інструментів. Важливо діяти швидко, оскільки від ІНГ може вимагатись звітувати регулятору без зайвої затримки.

Чому це важливо?

Чесна конкуренція має значення, оскільки вона сприяє цілісності та чесності ринку, забезпечуючи рівні можливості для всіх учасників. Це також сприяє інноваціям та ефективності, що, як правило, призводить до кращих результатів для споживачів і компаній. Необхідно завжди запобігати будь-якій формі зловживання на ринку фінансових інструментів, щоб забезпечити чесні та впорядковані ринкові відносини. Безперербійне функціонування ринків цінних паперів і суспільна довіра до цих ринків мають вирішальне значення для економічного зростання та добробуту. Зловживання на ринку фінансових інструментів завдає шкоди цілісності таких ринків і суспільній довірі до фінансових інструментів.

Чого від нас очікують:

Що ми утримуємося від будь-якої форми ринкових зловживань або протиправної поведінки, яка складається з:

1. (Спроби) незаконного розголошення внутрішньої (інсайдерської) інформації, зловживання інсайдерською інформацією, а також спонукання інших до зловживання інсайдерською інформацією або маніпулюванні на ринку фінансових інструментів.
2. Використання будь-яких неприпустимих формулювань, які можна витлумачити як (спроби) маніпулювання ринком.

Ми також завжди протистоїмо будь-якій внутрішній та/або зовнішній стороні, яка використовує такі неприпустимі формулювання, і активно перешкоджаємо їм.

Ми завжди дотримуємося чесної ділової практики під час взаємодії з конкурентами, клієнтами та третіми сторонами.

Ми уникаємо угод, які перешкоджають конкуренції, ми не ділимося конфіденційною інформацією та не вступаємо в змову з конкурентами щодо цін або розподілу ринків і клієнтів.

Додаткові документи:

[Competition Policy](#)

[Competition Law](#)

[Policy Against Market Abuse](#)

3.4. Знайте свого клієнта



Принцип 4: Знайте свого клієнта.

Ми захищаємо ІНГ від неправомірного використання для сприяння фінансово-економічним злочинам і податковим правопорушенням.

Чому це важливо?

Злочинцям потрібен доступ до фінансової системи, щоб отримати вигоду від своїх злочинів. У той же час суспільство очікує стабільної та надійної фінансової системи та того, що фінансові установи активно допомагають дефінансувати нелегальну економіку. Як глобальна фінансова установа, ІНГ ризикує бути використаною для сприяння відмиванню грошей, фінансуванню тероризму, податковим правопорушенням та/або бути залученою до операцій, пов'язаних із санкціями. Ми зобов'язані забезпечити відповідність нашої діяльності найвищим стандартам, особливо коли це стосується запобігання зловживанням фінансової системи злочинцями.

Чого від нас очікують?

Ми гарантуємо, що ІНГ має всю необхідну інформацію та засоби контролю, щоб ідентифікувати та розуміти наших клієнтів і ділових партнерів, а також допомогти зменшити ризики фінансово-економічних злочинів або податкових правопорушень, скоєних нашими клієнтами та діловими партнерами або через них. Кожен із нас в ІНГ зобов'язаний діяти сумлінно, і знання наших клієнтів і ділових партнерів є важливою частиною цього. Повідомляйте про будь-які ознаки відмивання грошей, фінансування тероризму чи інших (фінансових) економічних злочинів своєму Спеціалісту з питань відмивання грошей (Money Laundering Reporting Officer).

Завжди запитуйте себе

Наскільки добре я справді знаю та розумію цього клієнта чи ділового партнера, та чи використовуються послуги, які ми надаємо нашим клієнтам, логічно та правдоподібно?

Додаткові документи:

[Financial Crime Risk](#)

[Know Your Customer \(KYC\)](#)

3.5. Безпечне робоче середовище



Принцип 5: Безпечне робоче середовище.

Ми створюємо та підтримуємо безпечне, шанобливе та інклюзивне робоче середовище.

Чому це важливо?

Кожен працівник має право на чесне та поважне ставлення, і ми очікуємо, що кожен, з ким ми працюємо, буде робити те саме. Ми цінуємо унікальний внесок кожної людини в ІНГ і використовуємо справедливий та турботливий підхід до наших співробітників, щоб ми могли створити справедливі можливості для всіх. Створення безпечного та інклюзивного середовища покращує залученість та добробут працівників, створює умови, за яких працівники відчують підтримку, щоб ділитися своїми думками та поглядами, а також дає змогу людям почуватися в безпеці. Дискримінація, переслідування, знущання, сексуальні та інші форми залякування, помста, агресія та/або насильство не допускаються в ІНГ. Випадки такої поведінки будуть завжди виявлятися та викорінюватись.

Чого від нас очікують?

Що ми сприяємо створенню безпечного робочого середовища, будь то в офісі чи вдома. Що ми відіграємо активну роль у створенні культури різноманітності, інклюзивності та приналежності; культури, де кожного колегу поважають таким, яким він є. Що ми поважаємо кожну людину та прагнемо, щоб кожен, з ким спілкуємося, мав почуття причетності. Що ми прагнемо вирішувати будь-які конфлікти шляхом відкритого діалогу з іншою стороною. Щоб ми спілкувалися з колегами в поважній та професійній манері та надавали конструктивний зворотній зв'язок. Щоб менеджери вживали помітних дій щодо Різноманітності, Інклюзивності та Приналежності (РІП).

Додаткові документи:

[Diversity, Inclusion and Belonging](#)

3.6. Вільне висловлювання та повідомлення про порушення



Принцип 6: Вільне висловлювання та повідомлення про порушення.

Ми вільно висловлюємося та повідомляємо про підозрювану чи фактичну злочинну поведінку, неетичну поведінку, тощо, яка має місце в ІНГ.

Чому це важливо?

ІНГ підтримує культуру чесності, надійності та довіри. Ми хочемо створити середовище, де наші люди відчуватимуть себе в безпеці, щоб ділитися думками, ідеями та проблемами - культурою, в якій ми всі відчуватимемо причетність, почутість і підтримку. Це також включає захист, якщо щось піде не так. Ми хочемо, щоб наші люди відчували себе в безпеці, коли висловлювали занепокоєння, і були впевнені, що їх сприймуть серйозно. Ми підтримуємо наших співробітників у тому, щоб вони висловлювали занепокоєння щодо неправомірної поведінки та допомагали нам робити те, що є правильним, і запобігати фінансовим втратам, регулятивним санкціям та/або втраті довіри до ІНГ та фінансового сектору.

Чого від нас очікують?

Що ми відкрито говоримо, якщо підозрюємо або помічаємо неналежну поведінку з боку або всередині ІНГ. Нам не потрібно тримати все при собі, або заплющувати очі на підозрювані чи вже скоєні акти неправомірної поведінки. Важливо давати один одному зворотній зв'язок і вести відкритий діалог. Нас заохочують вирішувати проблеми на ранній стадії та використовувати існуючі неофіційні шляхи (наприклад, наш безпосередній керівник або наступний керівник вищого рівня, або відділ кадрів або Комплаєнс офіцер), з акцентом на посередництві та деескалації. ІНГ усвідомлює, що можуть бути випадки, коли ми не хочемо ділитися своїми проблемами за допомогою цих неформальних шляхів, тому ми пропонуємо канал Конфіденційного Повідомлення про порушення ([Whistleblower Page](#)) — офіційний варіант повідомлення про проблеми. Це надає нам можливість (анонімно) повідомити про наші проблеми та отримати захист від переслідування.

Наш канал для конфіденційного повідомлення

Ми маємо право на справедливий і конфіденційний процес повідомлення про порушення. ІНГ прагне вислуховувати, розуміти та реагувати на висловлені проблеми.

Додаткові документи:

[Whistleblower Procedure](#)

3.7. Інновації, технології та дані.



Принцип 7: Інновації, технології та дані.

Ми захищаємо персональні дані та використовуємо дані та технології на користь та розширення можливостей наших зацікавлених сторін.

Чому це важливо?

Ми прагнемо захищати конфіденційність і самовизначення наших клієнтів, співробітників, наших ділових партнерів і постачальників щодо використання персональних даних. Персональні дані визначаються як будь-яка інформація, що стосується вже ідентифікованої особи або такої особи, що може бути ідентифікована. Важливо, щоб ми в ІНГ поводитися з особистими даними безпечно та відповідально. Технологічний прогрес і цифровізація прискорюються швидкими темпами. Те, як ми працюємо з моделями, штучним інтелектом і новими технологіями, впливає на те, як ми взаємодіємо з нашими співробітниками, клієнтами та широким суспільством. Ці технології мають бути розроблені та використані відповідно до принципів справедливості, пояснюваності, прозорості, підзвітності, безпеки та стійкості. Таким чином ми дозволяємо собі захистити інтереси окремих осіб, груп і організацій від можливих негативних наслідків, які можуть виникнути при використанні цих технологій.

Чого від нас очікують?

Що ми захищаємо персональні дані, обробляючи всю інформацію обережно та відповідно до застосовної політики, законів і правил ІНГ. Ми негайно повідомляємо про порушення персональних даних Офіцеру з Захисту Персональних Даних (Data Protection Officer). Що ми не обробляємо більше персональних даних, ніж потрібно, і не робимо це поза контекстом, для якого була надана згода, і завжди маємо законну мету для цього. Розробляючи та застосовуючи технологію, ми дотримуємося відповідних вказівок і принципів справедливості, зрозумілості, прозорості, безпеки та стійкості на кожному етапі життєвого циклу. Ми завжди пам'ятаємо про права та інтереси зацікавлених сторін.

Додаткові документи:

[Global Data Protection](#)

3.8. Зважайте на те, якою інформацією ви ділитесь.



Принцип 8: Зважайте на те, якою інформацією ви ділитесь.

Ми дбайливо ставимося до всієї інформації та відповідально спілкуємося.

Чому це важливо?

Інформація є одним із наших найцінніших активів. Його втрата, неправильне використання або несанкціоноване розголошення, ймовірно, заборонено законом, може призвести до штрафу та в будь-якому випадку має бути попереджено. Тому до такої інформації слід звертатися з особливою увагою та конфіденційністю. Те, як ми ставимось та обробляємо інформацію, має першочергове значення для довіри наших клієнтів і суспільства до нас. ІНГ поважає право співробітників як приватних осіб особисто брати участь у соціальних медіа-платформах, вести блоги та веб-сайти. Але як працівники ІНГ ми також зобов'язані захищати репутацію ІНГ та його клієнтів. Тому

ми не публікуємо нічого, що могло б збентежити або завдати шкоди клієнту, діловому партнеру, колезі, постачальнику чи ІНГ загалом.

Чого від нас очікують?

Що ми дбайливо ставимося до всієї інформації, особливо до конфіденційної та інсайдерської інформації, і що ми знаємо різницю між ними.

Що ми визначаємо та зберігаємо конфіденційну та інсайдерську інформацію, незалежно від того, отримана вона від тих, з ким ІНГ веде бізнес, або від ІНГ відповідно до чинних законів і правил. Усю таку інформацію слід використовувати лише за прямим призначенням, а під час її поширення слід використовувати відповідні канали.

Якщо нам стане відомо про інсайдерську інформацію, ми повинні повідомити про це, надіславши електронний лист до Відділу контролю комплаєнс (Compliance Control Room) та надіслати копію листа локальному Комплаєнс Офіцеру.

Що ми не передаємо інформацію, яка належить ІНГ, назовні, включно з нашими приватними обліковими записами, і що ми залишаємося особливо пильними, коли працюємо поза офісом, наприклад, вдома.

Що, виходячи з компанії, ми не зберігаємо та не беремо з собою жодних документів, що належать ІНГ. Те, що ми створили під час нашої роботи, залишається власністю ІНГ.

Що ми діємо як відповідальний представник ІНГ і прагнемо підтримувати його репутацію. Пам'ятайте, те, що ми публічно спілкуємося поза робочим середовищем, цифровим чи іншим способом, може вплинути на ІНГ. Ми повинні утримуватися від висловлювання, написання або публікації думок, які можуть вплинути на репутацію ІНГ. Якщо сумнівається, не публікуйте.

Додаткові документи:

[Procedure for Information Barriers_v2](#)

3.9. Конфлікт інтересів



Принцип 9: Конфлікт інтересів



Ми виявляємо потенційні конфлікти інтересів і вживаємо відповідних заходів.

Чому це важливо?

У будь-якій сфері діяльності ING можуть виникати ситуації, коли ми змушені вибрати між інтересами наших клієнтів, третіх сторін, бізнесу, наших співробітників та інших зацікавлених сторін. Ці ситуації визначаються як конфлікт інтересів. ІНГ веде свою діяльність відповідно до принципу виявлення, оцінки та пом'якшення або запобігання (потенційним) конфліктам інтересів, а також повідомляє регуляторам про певні

порушення конфліктів інтересів. Це важливо, оскільки клієнти потребують ретельного управління своїми інтересами та заслуговують на однакове ставлення в рівних ситуаціях. Крім того, наші акціонери, регулятори та суспільство в цілому очікують від ІНГ ефективного управління. Конфлікти інтересів можуть приймати різні форми. Особливої уваги потребують два: сторонні інтереси (outside interests) та особисті операції (personal account dealing).

Сторонні інтереси

Ваша діяльність на додаток до роботи в ІНГ, оплачувана чи неоплачувана, називається сторонніми інтересами. Щоб запобігти тому, щоб ця стороння діяльність/зовнішні інтереси не поставили вас у ситуацію конфлікту інтересів, існують правила, яких слід дотримуватися, перелічені в Політиці по управлінню конфліктами інтересів ([COI Policy_12052025_eng.docx](#)) та [Глобальній Процедурі стосовно сторонніх інтересів та ролей від імені ІНГ](#)

Особисті операції

Деякі співробітники під час виконання своїх функцій можуть отримати внутрішню інформацію, що стосується ІНГ або клієнтів ІНГ, акції яких є у відьному доступі. Ці співробітники отримують статус Інсайдера та повинні будуть дотримуватися вимог, встановлених у Процедурі по призначенню кодів інсайдерів та особистим операціям ([Procedure on assignment of Insider Codes and Personal Account Dealing_v2.docx](#)), коли вони розпочнуть особисту інвестиційну діяльність.

Чого від вас чекають?

Що ми знаємо, як визначити, оцінити та пом'якшити або запобігти (потенційним) конфліктам інтересів. Ми уникаємо ситуації, коли наші особисті, фінансові, романтичні чи інші інтереси, можуть впливати на будь-які наші дії, судження чи поради, надані від імені ІНГ. Ми негайно повідомляємо про конфлікт інтересів нашому керівнику та/або Комплаєнс Офіцеру. Щоб ми дотримувалися локальних процедур, отримували дозвіл і повідомляли про будь-які зовнішні посади, які ми можемо займати.

3.10. Боротьба з хабарництвом і корупцією



Принцип 10: Боротьба з хабарництвом і корупцією

Ви застосовуєте підхід нульової терпимості до хабарництва та корупції.

Чому це важливо?

Пропонування або отримання подарунків і розваг іноді розглядається як прийнятна частина ведення бізнесу. Однак пропонування або отримання подарунків і розваг, навіть обіцянка таких, також може розглядатися як спроба впливу. Пропозиція або отримання подарунків і розважальних заходів не повинні створювати конфлікт інтересів або сприйняття такого конфлікту. Пропозиція або отримання подарунків і розваг може створити враження, що ви намагаєтеся підкупити когось або вас самі підкупають, і тому ви не можете бути незалежними в поточних і майбутніх діях від імені ІНГ. Ми повинні бути незалежними та об'єктивними у тому, як ми ведемо бізнес,

тому що всі клієнти заслуговують на однакове ставлення, у структурно рівних ситуаціях, і потребують ретельного управління їхніми інтересами. Крім того, суспільство вимагає надійної банківської системи. Ось чому ми повинні ретельно розглядати як дарування, так і отримання подарунків і розважальних заходів, оскільки провести межу між законними бізнес-витратами та корупцією може виявитись дуже важко.

Чого від нас очікують?

Що ми ведемо бізнес незалежним чином і дотримуємося підходу нульової терпимості до хабарництва та корупції в усіх наших стосунках і ділових операціях. Що ми не приймаємо та не даємо жодних подарунків, які можуть бути витлумачені як хабар. Що ми запобігаємо враженню причетності до хабарництва та корупції, наприклад, чітко відмовляючись від усього, що можна витлумачити як хабар, і не натякаємо на можливість отримати хабар. Ми всі несемо відповідальність за інформування Комплаєнс Підрозділу про відповідні подарунки чи розваги, які були запропоновані, отримані чи ті, від яких ми відмовились для подальшої реєстрації в реєстрі гостинності (Hospitality Register). Ми маємо бути відкритими та прозорими.

Додаткові документи:

[Anti Bribery and Corruption Policy](#)

[Anti-Bribery and Corruption Procedure_v2](#)

4. Порушення Кодексу поведінки

Надзвичайно важливо дотримуватися положень Кодексу поведінки. Будь-яке порушення Кодексу поведінки може мати наслідки для «ІНГ Україна», вас та ваших колег, для відповідних зацікавлених сторін, для фінансової галузі і загалом для суспільства.

Порушення можуть негативно вплинути на чесність «ІНГ Україна», призвести до втрати довіри до «ІНГ Україна» з боку клієнтів, суспільства та відповідних зацікавлених сторін, фінансових збитків, санкцій нормативних органів та/або втрати репутації.

!!!Особисто для вас порушення можуть мати своїм наслідком дисциплінарне стягнення, аж до звільнення з роботи.

Залежно від порушення, ви також можете стати об'єктом застосування національного дисциплінарного законодавства, а також цивільного та кримінального розслідування.