



ЗАТВЕРДЖЕНО
Наглядовою радою
Української об'єднаної кредитної спілки
Протокол № 7 від 26 лютого 2026 року
Голова наглядової ради

_____Юрій МОКРИЦЬКИЙ

**Кодекс поведінки (етики)
працівників Української об'єднаної кредитної спілки**

2026 рік

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс поведінки (етики) працівників Української об'єднаної кредитної спілки (далі – Кодекс) містить загальнообов'язкові правила поведінки, цінності та принципи, що поширюються на всіх працівників Української об'єднаної кредитної спілки (далі – УОКС).

1.2. Цей Кодекс є повсякденним посібником у стосунках з членами УОКС та їх посадовими особами, діловими партнерами, клієнтами та їх посадовими особами, контрагентами та їх посадовими особами, постачальниками, конкурентами та органами державної влади та місцевого самоврядування, контролюючими органами та їх посадовими особами, колегами, громадськістю та встановлює норми поведінки, обов'язкові для керівників та інших працівників УОКС (далі разом – працівники).

1.3. Поведінка працівників УОКС ґрунтується на загальноприйнятих етичних нормах і чинному законодавстві України.

1.4. Дотримання Кодексу - гарантія бездоганної ділової репутації УОКС, довіри з боку її членів, зміцнення позитивного іміджу і підвищення рівня задоволеності клієнтів обслуговуванням.

1.5. Кодекс поширюється і на поведінку працівників поза УОКС.

1.6. Всі документи УОКС, в тому числі й ті, які регламентують встановлення відносин з членами УОКС та їх посадовими особами, діловими партнерами, клієнтами та їх посадовими особами, контрагентами та їх посадовими особами, постачальниками, конкурентами та органами державної влади та місцевого самоврядування, контролюючими органами та їх посадовими особами, колегами, громадськістю та працівниками УОКС розробляються і затверджуються з урахуванням вимог цього Кодексу.

1.7. Прийняттям Кодексу, УОКС підтверджує свій намір слідувати високим етичним стандартам ділової практики.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ КОДЕКСУ

2.1. Метою Кодексу є:

- встановлення стандартів етичної поведінки в роботі з членами та їх посадовими особами, діловими партнерами, державними органами та громадськістю;
- служіння інструментом для запобігання можливим порушенням і конфліктним ситуаціям в УОКС.

2.2. Завданням Кодексу, зокрема, є:

- забезпечення розуміння працівниками цінностей і принципів роботи УОКС, а також усвідомлення своєї ролі в реалізації стратегії розвитку УОКС;
- визначення стандартів етичної поведінки в роботі з членами та їх посадовими особами, діловими партнерами, державними органами та громадськістю;
- формування добрих та відкритих стосунків усередині колективу;
- запобігання можливих порушень і конфліктних ситуацій;
- забезпечення належного рівня прозорості під час здійснення діяльності УОКС.

3. ОСНОВНІ КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ УОКС

3.1. Корпоративні цінності УОКС ґрунтуються на загальнолюдських цінностях і професійних вимогах, що пред'являються до кожного працівника УОКС.

3.2. Головна цінність УОКС – сформована високопрофесійна команда фахівців, яка зацікавлена в кінцевому результаті – досягненні поставленої мети.

3.3. Цінностями УОКС є:

а) **професіоналізм:** гідний рівень надання послуг, здатність швидко освоювати і застосовувати в роботі нові знання і технології, відповідальність і добросовісне виконання своїх обов'язків;

б) **активність:** ініціативність, оперативне реагування на зміну кон'юнктури фінансового ринку та зовнішні чинники;

в) **ефективність:** збільшення темпів зростання якісних і кількісних показників діяльності кожного працівника і всієї УОКС в цілому, оптимальне використання ресурсів,

точність і своєчасність ухвалення рішень, чітке дотримання трудової дисципліни, впровадження та застосування сучасних технологій і методів роботи;

г) **безкомпромісне управління ризиками:** аргументоване планування з урахуванням ризиків, здійснення діяльності у відповідності до стратегії управління ризиками;

г) **простота і зручність обслуговування:** внутрішні процеси одночасно ефективні надійні, оскільки забезпечують максимально короткий шлях від доручення до виконання;

д) **соціальна відповідальність:** дотримання норм чинного законодавства України, внутрішніх нормативних документів УОКС, створення оптимальних умов праці і відпочинку, корпоративна культура, соціальна захищеність працівників.

4. ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВІ НОРМИ ПРИЙНЯТНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ ТА ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ УОКС ТА ВИЗНАЧЕННЯ НЕПРИЙНЯТНОЇ ПОВЕДІНКИ

4.1. УОКС будує стосунки зі своїми працівниками на принципах довгострокової співпраці, взаємної пошани і неухильного виконання взаємних зобов'язань.

4.2. УОКС не допускає по відношенню до працівників проявів дискримінації за політичними, релігійними, національними і іншими, такими, що не мають відношення до професійних якостей, мотивами при прийомі на роботу, оплаті праці, просуванні по службі.

4.3. УОКС прагне підтримувати рівень оплати праці, відповідний рівню оплати праці в даній сфері діяльності та регіоні місцезнаходження УОКС і адекватний кінцевому результату праці.

4.4. УОКС вітає активну участь працівників в житті УОКС, що сприяє розвитку корпоративної культури і внутрішньої співпраці.

4.5. Загальнообов'язкові норми прийнятної поведінки для керівників УОКС (далі – керівники):

- бути прикладом для інших працівників УОКС та діяти у відповідності до найвищих стандартів корпоративної етики та професійної поведінки;
- регулярно нагадувати підлеглим працівникам про важливість корпоративної культури та необхідність її дотримання;
- проявляти особливу увагу щодо ситуацій або дій, які можуть порушувати вимоги Кодексу або внутрішніх нормативних документів;
- не вчиняти та не дозволяти вчиняти дискримінацію будь-кого з працівників від імені УОКС та повідомляти підлеглих працівників про заборону переслідування в УОКС.

4.6. Загальнообов'язкові норми прийнятної поведінки для працівників УОКС:

- неухильно дотримуватись загальноновизначених етичних норм поведінки, етикету ділового спілкування у щоденній співпраці з членами УОКС та їх посадовими особами, клієнтами, партнерами, колегами та керівниками;
- сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконувати свої посадові обов'язки, рішення та доручення керівників;
- утримуватися від виконання рішень чи доручень керівників якщо вони суперечать вимогам законодавства чи внутрішнім нормативним документам УОКС, та повідомляти про такі випадки головному комплаєнс-менеджеру (начальника відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс));
- не здійснювати діяльність, що порушує моральні і правові норми та може завдати шкоди репутації та інтересам УОКС, клієнтів, ділових партнерів;
- негайно повідомляти про будь-які можливі ризики для УОКС безпосереднього керівника, начальника відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс), головного ризик-менеджера;
- сприяти внутрішнім або зовнішнім службовим перевіркам, зокрема: перевіркам щодо порушень етичних норм або скарг на дискримінацію чи переслідування, не приховувати, не спотворювати інформацію та не відмовлятися від надання інформації, необхідної для належного проведення службової перевірки.

4.7. УОКС цінує свою репутацію, дотримується етичних норм ведення своєї діяльності, тому неприйнятна поведінка для керівників та інших працівників УОКС є забороненою та неприпустимою

4.8. Неприйнятною поведінкою визнається поведінка керівників/працівників УОКС, що порушує або протирічить вимогам законодавства, ринковим стандартам, внутрішнім документам, процедурам та принципам УОКС.

4.9. Неприйнятна поведінка, зокрема, включає:

- умисне подання недостовірної фінансової, статистичної та управлінської звітності;
- злочини у сфері службової діяльності/посадовий злочин, зокрема, корупційні дії, хабарництво;
- скоєння економічного злочину (шахрайство);
- використання службового становища керівниками та іншими працівниками УОКС з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам;
- неналежна професійна діяльність;
- неконкурентна практика;
- конфлікт інтересів/приховування факту конфлікту інтересів;
- порушення санкцій;
- легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення;
- консультації клієнтів по питаннях уникнення від процедур фінансового моніторингу та ідентифікації;
- надання послуг чи консультацій клієнтам та контрагентам, спрямованих на уникнення ними чи їх контрагентами сплати податків або виконання встановлених законодавством України або договірними умовами інших зобов'язань;
- розголошення та/або неправомірні дії з таємницею фінансової послуги, персональними даними;
- злочин у сфері господарської діяльності;
- втрата або викрадення матеріальних цінностей УОКС;
- зловживання подарунками.

4.10. УОКС очікує на сумлінне дотримання встановлених етичних норм і вважає неприпустимим та забороненим будь-яке цілеспрямоване та свідоме порушення цього Кодексу або допущення неприйнятної поведінки/порушення в діяльності/ здійснення незаконної діяльності та заохочує можливість повідомлення начальника відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс) (прямо або опосередковано через анонімне повідомлення) про обґрунтовані занепокоєння щодо неприйнятної поведінки/порушень в діяльності/ здійснення незаконної діяльності УОКС.

5. НОРМИ ЩОДО ЗАБОРОНИ ЗДІЙСНЕННЯ НЕЗАКОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Кожен працівник УОКС зобов'язаний брати активну участь у запобіганні незаконній діяльності, будь-яким протиправним діям з боку інших працівників УОКС, клієнтів, ділових партнерів, інших третіх осіб, стосовно держави і суспільства в цілому, а також стосовно членів, клієнтів, ділових партнерів УОКС. За вчинення злочинів та шахрайських дій працівники УОКС несуть кримінальну та адміністративну відповідальність згідно з чинним законодавством України.

5.1. Подання недостовірної фінансової та статистичної звітності

5.1.1. УОКС забезпечує своєчасність, повноту, точність та достовірність даних, які відображаються в бухгалтерському обліку та звітності УОКС.

5.1.2. УОКС відображає всі фінансові операції, суворо дотримуючись вимог бухгалтерського обліку та звітності, в тому числі виключаючи оформлення підроблених документів первинного бухгалтерського обліку та проведення недостовірних бухгалтерських записів.

5.1.3. Працівник УОКС, який володіє інформацією про порушення принципів ведення бухгалтерського обліку та звітності, в тому числі розтрата грошових коштів, зобов'язаний невідкладно повідомити про це безпосереднього керівника, начальника відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та відповідні структурні підрозділи УОКС.

5.2. Злочини у сфері службової діяльності/посадовий злочин, зокрема, корупційні дії, хабарництво, економічний злочин (шахрайство)

5.2.1. УОКС забезпечує вжиття заходів, які є необхідними та обґрунтованими для запобігання і протидії шахрайству у діяльності підрозділів та працівників.

5.2.2. УОКС категорично проти будь-яких спроб підкупу та хабарництва з метою отримання додаткових конкурентних переваг/благ. Працівникам УОКС забороняється залучати чи використовувати членів УОКС, контрагентів чи інших осіб для здійснення дій, які суперечать принципам і вимогам цього Кодексу чи нормам законодавства України про протидію корупції.

5.2.3. Не допускається вручення та отримання подарунків і запрошень від ділових партнерів та інших третіх осіб, які не відповідають вимогам законодавства, можуть бути інтерпретовані як оплата за конкретні послуги, а також мати вплив на об'єктивність в процесі прийняття рішень.

5.2.4. УОКС зобов'язується здійснювати свою діяльність без використання хабарів або корупції. Працівникам УОКС забороняється пропонувати, обіцяти, давати, приймати чи провокувати хабар чи неправомірну вигоду (в грошовій чи іншій формі).

5.2.5. Забороняється вживати заходи щодо фальсифікації або спотворення інформації з метою приховування дій, що містять ознаки хабарництва чи неправомірної вигоди.

5.2.6. Працівникам УОКС заборонено вимагати, здійснювати, пропонувати або приймати подібні виплати або дарунки в грошовій або еквівалентній їй формі. Дарунки, послуги і представницькі витрати можуть бути надані за рахунок УОКС або прийняті від конкурента, фізичної особи або компанії, що має ділові відносини з УОКС або прагнучої до створення таких, лише за умови, що вони задовольняють всім наступним критеріям:

- вони відповідають прийнятій діловій практиці і не порушують Законів України або стандартів етики;
- вони не можуть тлумачитись як підкуп на користь дарувальника;
- розкриття фактів таких дарунків або послуг не зможе скомпрометувати УОКС або її працівника;
- не призведуть до виникнення неформальних зобов'язань щодо цього клієнта або партнера;
- не спричиняють виникнення конфлікту інтересів;
- не впливають негативно на якість виконання працівником УОКС його посадових обов'язків, неупередженість і незалежність у прийнятті рішень.

При отриманні пропозиції про подарунок або отриманні подарунку працівники УОКС діють у відповідності до Політики запобігання, виявлення та управління конфліктом інтересів УОКС.

5.2.7. Працівникам УОКС забороняється:

- прямо чи опосередковано, особисто або через третіх осіб брати участь у шахрайських діях;
- використовувати своє службове становище з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб;
- безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких осіб від юридичних чи фізичних осіб у зв'язку із виконанням покладених на працівника УОКС повноважень;
- сприяти фізичним або юридичним особам у здійсненні ними господарської діяльності, отриманні кредитів, пільг, укладанні договорів (у тому числі на закупівлю товарів, робіт і послуг), у спосіб, що завдає шкоди інтересам УОКС;
- залучати або використовувати юридичних чи фізичних осіб для вчинення будь-яких дій, які суперечать нормам законодавства;

- сприяти призначенню на посаду особи, яка не має переваг перед іншими кандидатами на цю посаду;
- неправомірно втручатися в роботу інших підрозділів чи працівників УОКС;
- неправомірно надавати перевагу юридичним особам, у зв'язку з підготовкою проєктів та прийняттям рішень, затвердженням (погодженням) висновків;
- використовувати будь-яке майно УОКС або кошти в приватних інтересах;
- прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих працівників до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності на користь своїх приватних інтересів або інтересів третіх осіб.

5.3. Порушення санкцій, протидія легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення.

5.3.1. УОКС бере активну участь у протидії легалізації (відмиванні) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, також упроваджує спеціальні економічні та інші обмежувальні заходи (санкції).

5.3.2. УОКС має розроблені та впроваджені правила та програми, основним принципом яких є забезпечення участі всіх працівників УОКС (у межах їхньої компетенції) у виявленні фінансових операцій, які можуть бути пов'язані з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванням тероризму та фінансуванням розповсюдження зброї масового знищення.

5.4. Неконкурентна практика

5.4.1. УОКС будує партнерські відносини з іншими учасниками ринку на засадах прозорості, професійної етики та суворого дотримання законодавства. УОКС категорично не приймає участі в антиконкурентних змовах, демпінгу або будь-яких прихованих домовленостях, що порушують встановлену цінову політику та принципи чесного суперництва.

5.4.2. Маркетингова та рекламна діяльність УОКС спрямована виключно на поширення достовірних та об'єктивних даних про її роботу. УОКС не ініціює та не фінансує створення замовних рейтингів, утримується від оплаченого порівняння власних сервісів із послугами конкурентів у медіапросторі, забезпечує рівні умови інформування без використання інструментів прихованого впливу на вибір клієнтів.

5.5. Уникнення сплати податків або виконання вимог законодавства

5.5.1. Всім працівникам УОКС забороняється надання послуг чи консультацій клієнтам, членам УОКС та контрагентам, спрямованих на уникнення вказаними особами сплати податків або виконання встановлених законодавством України або договірними умовами інших зобов'язань.

5.6. Колабораціонізм

5.6.1. УОКС категорично проти участі своїх керівників, працівників, членів, клієнтів, ділових партнерів, постачальників в організації та проведенні заходів політичного характеру спрямованих на підтримку держави-агресора, її окупаційної адміністрації чи збройних формувань та/або на уникнення нею відповідальності за збройну агресію проти України.

5.6.2. Керівнику/працівнику УОКС категорично заборонено публічне¹ заперечення здійснення збройної агресії проти України, встановлення та утвердження тимчасової окупації частини території України або публічні заклики керівника/працівника УОКС до підтримки рішень та/або дій держави-агресора, збройних формувань та/або окупаційної адміністрації держави-агресора до співпраці з державою-агресором, збройними формуваннями та/або окупаційною адміністрацією держави-агресора, до невизнання поширення державного суверенітету України на тимчасово окуповані території України.

5.6.3. За участь в колабораційній діяльності керівники/працівники УОКС несуть кримінальну відповідальність.

¹ Публічним вважається поширення закликів або висловлення заперечення до невизначеного кола осіб, зокрема у мережі Інтернет або за допомогою засобів масової інформації.

5.7. Заборона використання службового становища керівниками УОКС та іншими працівниками УОКС з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам

5.7.1. Кожен працівник зобов'язаний під час виконання своїх посадових обов'язків керуватися виключно інтересами УОКС, а не своїми власними.

5.7.2. Працівники УОКС не здійснюють діяльності від імені УОКС і за жодних обставин не використовують роботу в УОКС з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам або, особам, які б могли негативно вплинути на репутацію УОКС або в інший спосіб зашкодити його інтересам. Працівники УОКС можуть працювати за сумісництвом, якщо це не суперечить нормативно - правовим актам та законодавству України.

5.7.3. Працівники УОКС мають право брати активну участь у політичному житті, але тільки за умови, що вони діють як приватні особи, а не як представники УОКС, не в робочий час і не на робочому місці та за умови, що така діяльність не призведе до виникнення конфлікту інтересів.

5.7.4. З метою уникнення конфлікту інтересів працівники УОКС повідомляють про іншу політичну/громадську діяльність та бізнес-відносини згідно з Політикою запобігання, виявлення та управління конфліктом інтересів УОКС.

5.7.5. УОКС встановлює систему управління конфліктами інтересів у відповідності до Політикою запобігання, виявлення та управління конфліктом інтересів УОКС.

5.8. Дотримання прав людини та принципів безбар'єрності. Недопущення дискримінації та мобінгу.

5.8.1. УОКС сприяє дотриманню прав людини серед працівників, членів, клієнтів, контрагентів та постачальників.

5.8.2. Працівники УОКС повинні поважати та беззаперечно дотримуватися прав людини. В УОКС створюється робоче середовище, в якому поважають права людини, і засуджує будь-які дії, що напряду або опосередковано можуть призвести до порушення цих прав.

5.8.3. УОКС виконує вимоги Загальної декларації з прав людини, Конституції України, Законів України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

5.8.4. У своїй діяльності УОКС дотримується принципу безбар'єрності. Безбар'єрність – це філософія суспільства без обмежень. Це про внутрішню готовність створювати середовище, в якому буде комфортно всім людям.

5.8.5. Впровадження принципів безбар'єрності, передбачає створення простору необмежених можливостей: для працівників – у роботі, навчанні та соціальному житті, а для кожного члена УОКС/клієнта – в доступі до фінансових продуктів і послуг, без дискримінації та з урахуванням інтересів кожного.

5.8.6. УОКС керується принципами безбар'єрності, які охоплюють: інклюзію, різноманіття, рівноправність та доступність.

5.8.7. УОКС не допускає дискримінації. Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

5.8.8. УОКС не допускає мобінгу (цькування). Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного

тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

5.8.9. УОКС протидіє будь-яким формам переслідування та тиску на працівників, категорично проти будь-якої дискримінації та мобінгу, ставлення або дій, які суперечать принципам толерантності та безбар'єрності.

5.8.10. Не можуть бути причиною для дискримінації/мобінгу та обмеження професійної діяльності: походження і раса, колір шкіри, громадянство, стать, сімейний або майновий стан, сімейні обов'язки, вагітність, зовнішній вигляд, особлива вразливість людини внаслідок її соціально-економічної ситуації, прізвище та ім'я, місце проживання, стан здоров'я, інвалідність, генетичні характеристики, моральні принципи, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, вік, політичні погляди, діяльність у профспілках або кооперативах, мова, етнічне, соціальне та іноземне походження, релігійні переконання, підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД, участь у страйку, звернення або намір звернутися до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі в здійсненні такого повідомлення, членство в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання.

5.8.11. УОКС прагне підвищувати обізнаність своїх керівників і працівників щодо питань недопущення дискримінації/мобінгу. УОКС діє на користь гендерної рівності та різноманітності для забезпечення відчуття працівниками справедливого ставлення до себе з моменту їх приходу в УОКС та протягом усього часу роботи в УОКС.

6. ПОЛІТИКА ЩОДО ДОТРИМАННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

6.1. В УОКС впроваджена комплексна, адекватна та ефективна система управління ризиками. Наглядова рада УОКС постійно підтримує високу культуру управління ризиками.

6.2. УОКС визначає та контролює дотримання корпоративних цінностей, які базуються на здійсненні діяльності на законних та етичних принципах, та постійно підтримує високу культуру управління ризиками.

6.3. Працівники УОКС дотримуються вимог впровадженої системи управління ризиками, включаючи стратегію та політику управління ризиками, культуру управління ризиками, процедури, методи та інші заходи ефективного управління ризиками.

6.4. Керівники УОКС, начальники відділів та інші працівники УОКС забезпечують функціонування УОКС в межах визначеної схильності до ризиків і лімітів ризику.

6.5. УОКС забезпечує чіткий розподіл функцій, обов'язків і повноважень працівників відділів, які забезпечують функціонування моделі трьох ліній захисту.

6.6. Для успішного розвитку УОКС постійно покращує систему управління ризиками, тому керівники УОКС, начальники відділів контролю та інші працівники УОКС зобов'язані дотримуватись прийнятих в УОКС політик, положень щодо управління ризиками та діяти відповідно до принципів культури управління ризиками:

6.7. УОКС в особі відповідальних працівників забезпечує проведення навчання та обізнаність працівників УОКС щодо дотримання норм законодавства, відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на УОКС, культури управління ризиками, враховуючи цей Кодекс. Всі працівники УОКС проходять навчання з питань культури управління ризиками та дотримання цього Кодексу.

7. ПОРЯДОК ДІЙ ПРАЦІВНИКІВ УОКС ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ЗАВДАННЯ ШКОДИ МАЙНУ УОКС

7.1. До активів УОКС належать: майно, грошові кошти, інформація, обладнання, що використовується в індивідуальному порядку (наприклад, мобільні телефони і комп'ютери). Нематеріальні активи, створені або розроблені працівниками в межах виконання функціональних обов'язків, також є власністю УОКС.

7.2. Будь-яке майно, а також службова інформація, якою володіє або яку використовує УОКС для забезпечення свого функціонування, надаються працівникам виключно для службових цілей та забезпечення виконання посадових обов'язків. Будь-яке майно та обладнання використовуються з дотриманням правил і норм з охорони праці.

7.3. Всі працівники УОКС:

- несуть відповідальність за використання активів УОКС в її інтересах;
- утримуються від користування власністю та інформацією УОКС для власної користі;
- використовують комп'ютерні системи та обладнання УОКС з дотриманням діючих заходів безпеки, в т.ч. інформаційної;
- не порушують систему безпеки УОКС під час передачі даних мережею (наприклад, за допомогою електронної пошти);
- не передають своє ім'я користувача або паролі іншим особам;
- не використовують комп'ютери для незаконної діяльності та азартних ігор, а також не отримують, не зберігають, не пересилають, не розміщують і не публікують інформацію, що містить порнографію, матеріали, що пропагують насилля, ненависть, тероризм, дискримінацію, залякування, а також непристойні та принизливі матеріали;
- не використовують робочі телефони, копіювальні машини, персональний комп'ютер та аналогічне обладнання для власних потреб;
- повідомляють безпосередніх керівників про факти розкрадання, розтрати, неналежного використання майна УОКС.

7.4. Кожний працівник зобов'язаний піклуватися про збереження майна УОКС. Неправомірне користування активами УОКС є підставою для притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності згідно з чинним законодавством України.

8. ЗОВНІШНІ ВІДНОСИНИ

8.1. Відносини з органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

8.1.1. Працівники УОКС повинні прагнути до побудови і підтримки здорових, конструктивних і відкритих, таких, що виключають конфлікт інтересів, взаємин з державними органами та органами місцевого самоврядування, їхніми представниками та посадовими особами на законній основі.

8.1.2. Працівники УОКС не повинні робити спроб вплинути нечесним чином на ухвалення рішень органами державної влади та органами місцевого самоврядування або їхніми представниками, посадовими особами.

8.1.3. УОКС та її працівники своєчасно і повністю платять податки та інші обов'язкові платежі.

8.1.4. УОКС не бере участі в політичних рухах (течіях) або організаціях.

8.2. Відносини із медіа та в соціальних мережах.

8.2.1. УОКС будує взаємовідносини із медіа на принципах відкритості та прозорості, оперативності та готовності до діалогу, дотримання високих етичних стандартів спілкування.

8.2.2. Працівники УОКС уникають будь-яких заяв або висловлювань, що можуть бути сприйняті як офіційна позиція УОКС та вплинути на його репутацію, не передають до медіа, а також не публікують у соціальних мережах інформацію та документи, а також заяви про діяльність УОКС, якщо не мають відповідних повноважень для цього.

8.2.3. Для взаємодії з представниками медіа УОКС визначає уповноважену особу, яка має право публічно виступати від імені УОКС.

8.3. Відносини з діловими партнерами, інвесторами, конкурентами.

8.3.1. УОКС будує відносини з діловими партнерами, інвесторами та конкурентами на основі принципів сумлінності, чесності, професіоналізму, взаємної довіри й поваги, пріоритетності інтересів, партнера, дотримання зобов'язань, партнерства і взаємної поваги.

8.3.2. УОКС завжди виконує свої зобов'язання і чекає виконання зобов'язань від своїх партнерів.

8.3.3. УОКС зацікавлена в стійкому розвитку своєї діяльності та діяльності своїх партнерів.

8.3.4. УОКС передбачає, що її ділові партнери також підтримують високі стандарти етики.

8.3.5. УОКС не приймає і не здійснює незаконні виплати в якій би то не було формі. УОКС не здійснює неетичні або несправедливі дії щодо своїх партнерів або конкурентів, так само як і не вдається до погроз їх вчинення.

8.3.6. УОКС співпрацює з діловими партнерами, які мають гарну репутацію і займаються законною підприємницькою діяльністю, чиї фінансові кошти походять із законних джерел.

8.3.7. УОКС надає повну підтримку зовнішнім аудиторам УОКС.

8.3.8. Керівники і працівники УОКС завжди надають достовірну фінансову інформацію зовнішнім аудиторам УОКС, які проводять аудит або оцінку фінансових показників. Ніхто з керівників або працівників УОКС не робить прямих або непрямих дій, які можуть вплинути або ввести в оману зовнішніх аудиторів УОКС.

8.4. Відносини з членами УОКС та клієнтами.

8.4.1. Працівники УОКС уважно розглядають та вчасно реагують на зауваження, скарги і претензії на адресу УОКС.

8.4.2. Працівник УОКС не розголошує інформацію про операції, рахунки і вклади клієнтів, членів УОКС а також інші відомості, розкриття яких може завдати шкоди діловій репутації чи іншим нематеріальним або матеріальним інтересам клієнта, якщо розкриття такої інформації не передбачено законодавством України.

8.4.3. Кожен працівник УОКС у своїй роботі з клієнтами, членами УОКС повинен керуватися наступними принципами:

1) **Професіоналізм** - кожен працівник УОКС повинен володіти знаннями в області своєї професійної діяльності та відповідати за них та шукати нові перспективні можливості та засоби для найбільш ефективної роботи УОКС.

2) **Ввічливість та культура мови** - з повагою ставитися до члена УОКС та клієнта при спілкуванні з представником члена УОКС та клієнта, чітко викладати інформацію.

3) **Компетентність** - працівник УОКС повинен вміти складати конкретні та дохідливі формулювання, відповідаючи на питання клієнтів, члена УОКС, бути відповідальним, послідовним та пунктуальним у своїх обіцянках та взятих на себе зобов'язаннях.

4) **Ефективність** - інформація, яку клієнт, член УОКС, отримує від працівника УОКС, має бути зрозумілою, корисною, осмисленою та затребуваною.

9. ГАРАНТІЇ РІВНОСТІ ВІДНОСИН МІЖ УОКС ТА ЇЇ КЛІЄНТАМИ, ЧЛЕНАМИ, ПРАЦІВНИКАМИ, ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ТА КОНКУРЕНТАМИ

9.1. Гарантії рівності відносин між УОКС та клієнтами, членами УОКС.

9.1.1. Реалізуючи план діяльності, УОКС вживає усі необхідні заходи, які відповідають потребам клієнтів, членів УОКС, та враховують їх інтереси. У своїй діяльності УОКС прагне відповідати очікуванням клієнтів, членів УОКС і забезпечити їх повне задоволення послугами та продуктами.

9.1.2. Довіра клієнтів, членів УОКС є основою плідної та довготривалої співпраці, тому працівники УОКС докладають усіх зусиль та вживають заходи, спрямовані на зміцнення довіри клієнтів, членів УОКС до УОКС. Усі заяви та звернення, які надходять від клієнтів, членів УОКС, ретельно розглядаються УОКС, і надаються відповіді у встановлені строки.

9.1.3. Працівники УОКС надають клієнтам, членам УОКС достовірну та вичерпну інформацію, ознайомлюють клієнтів, членів УОКС, з перевагами та ризиками, пов'язаними з придбанням окремих продуктів і послуг.

9.1.4. Працівники УОКС дотримуються найвищих стандартів якості обслуговування клієнтів, членів УОКС, створюють атмосферу, в якій кожному клієнтові, члену УОКС буде комфортно.

9.2. Гарантії рівності відносин між УОКС та працівниками.

9.2.1. Успіх та стабільність УОКС залежать від успіху та зусиль кожного працівника УОКС. Індивідуальні та командні досягнення, рішення та дії кожного працівника УОКС впливають на загальний результат роботи УОКС в цілому.

9.2.2. УОКС будує свої відносини з працівниками на принципах довгострокової співпраці, взаємної поваги і безумовного виконання взаємних зобов'язань.

9.2.3. УОКС докладає зусиль для розвитку своїх працівників та створення позитивної внутрішньої атмосфери, яка забезпечує сприятливі умови для найкращого виконання робочих завдань. Кожен працівник УОКС усвідомлює власний внесок у формування корпоративної культури та активно впливає на її розвиток.

9.2.4. Забезпечення безпеки своїх працівників є невід'ємною частиною діяльності УОКС. УОКС веде прозору кадрову політику, відповідно до якої підбір працівників, кар'єрний ріст та винагорода ґрунтуються на об'єктивній оцінці кваліфікації, професійних навичок і результатів роботи.

9.2.5. УОКС приділяє особливу увагу та інвестує кошти в навчання та підвищення кваліфікації своїх працівників (за можливості), а також надає можливість участі у різних навчальних заходах, які сприяють підвищенню ефективності роботи та можливості кар'єрного росту (за можливості).

9.2.6. УОКС протидіє будь-яким формам переслідування та тиску на своїх працівників, категорично проти будь-якої дискримінації, ставлення або дій, які суперечать принципам толерантності.

9.2.7. Працівники УОКС діють неупереджено, незважаючи на приватні інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, їх стать, вік, соціальний статус, національність, сексуальну орієнтацію, етнічне походження, релігійні та політичні переконання, сімейний стан та стан здоров'я. УОКС надає рівні можливості для розвитку і зростання свого персоналу незалежно від вищенаведених факторів і прагне забезпечити комфортну робочу атмосферу всім працівникам.

9.2.8. УОКС дотримується норм законодавства України у галузі соціального захисту працівників, виплачує заробітну плату та належні податки у повному обсязі, а також інші соціальні внески та виплати. УОКС забезпечує комфортні робочі місця та піклується про охорону праці, безпеку життєдіяльності та охорону здоров'я своїх працівників.

9.2.9. УОКС формує атмосферу професіоналізму і доброзичливості, дотримуючись етикету ділового спілкування у щоденній співпраці з клієнтами, партнерами, колегами, підлеглими та керівниками.

9.2.10. У разі виникнення конфлікту працівники УОКС роблять все можливе, щоб неупереджено ставитись до його ініціатора, уважно і, по можливості, максимально доброзичливо вислуховують думку опонента. При обговоренні спірних питань працівники УОКС говорять про ситуацію або факти, але ні в якому разі не про особистість колеги. Жодна причина або ситуація не може бути виправданням некоректної поведінки чи ставлення до інших.

9.3. Гарантії рівності відносин між УОКС та постачальниками, партнерами, громадськістю, контролюючими органами.

9.3.1. УОКС дотримується принципу надання прозорої інформації партнерам, громадськості, контролюючим органам та постачальникам.

9.3.2. УОКС надає громадськості об'єктивну та достовірну інформацію про фінансовий стан, досягнення та перспективи розвитку УОКС на підставі опублікованої фінансової звітності та іншої опублікованої інформації.

9.4. Гарантії рівності відносин між УОКС та конкурентами.

9.4.1. Взаємовідносини з конкурентами УОКС будуються на принципах чесності та взаємної поваги. З метою збереження добрих відносин з іншими об'єднаними кредитними спілками, УОКС докладає всіх зусиль, щоб, не порушуючи власні інтереси та зберігаючи комерційну таємницю, брати участь у реалізації спільних заходів. У випадках виникнення будь-яких суперечок УОКС надає перевагу знаходженню компромісу шляхом переговорів.

10. ПРИНЦИПИ ОБРОБКИ, ЗБЕРІГАННЯ ТА РОЗПОВСЮДЖЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ, ІНСАЙДЕРСЬКОЇ ІНФОРМАЦІЇ ТА ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ

10.1. Працівники УОКС суворо дотримуються правил конфіденційності та збереження таємниці фінансової послуги і захисту персональних даних. УОКС не розкриває отриману інформацію третім особам, за винятком підстав, встановлених законодавством України.

10.2. Інформація про працівників УОКС, внутрішню структуру, операційні процеси, фінансові потоки, фінансові операції, внески, вклади (депозити) ~~рахунки~~ вклади членів УОКС, а також інша інформація, яка може завдати шкоди репутації УОКС, іншим нематеріальним або матеріальним інтересам УОКС, клієнтам, партнерам, якщо розкриття такої інформації не передбачено законодавством України, за винятком загальнодоступної інформації, носить конфіденційний характер. Працівник УОКС в письмовій формі приймає зобов'язання про нерозголошення такої інформації.

10.3. Під час виконання своїх посадових обов'язків працівникам УОКС може стати відомою непублічна інформація про члена УОКС, компанію партнера, або плани УОКС щодо зміни діяльності (до їх офіційного введення чи оприлюднення). Працівники УОКС зобов'язані ставитися до такої інформації, як до конфіденційної та не здійснювати її розголошення, передачу або надання до неї доступу третім особам, та не надавати рекомендацій стосовно придбання (припинення користування) послуг з використанням такої інформації, а також не використовувати у будь-який спосіб інсайдерську інформацію на власну користь і на користь інших осіб, крім розкриття інформації в межах виконання професійних, трудових або службових обов'язків та в інших випадках, передбачених законодавством.

10.4. Електронне листування з робочого комп'ютера та робочої адреси не може розглядатись як персональне листування, і на нього не поширюються законодавчі норми про захист таємниці листування. УОКС залишає за собою право відслідковувати, реєструвати і контролювати дотримання своїми працівниками цих вимог.

11. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

11.1. УОКС прагне сприяти зростанню економіки країни та вносити значний вклад у розвиток соціальної сфери України. Такі напрями як добродійність, спонсорство, екологічна відповідальність та розсудливість, працевлаштування - важлива частина корпоративної культури УОКС.

12. ВНУТРІШНІ ВЗАЄМИНИ

12.1. Працівники УОКС дотримуються загальнолюдських, професійних, етичних та звичаєвих правил та принципів у взаємовідносинах між собою та іншими особами, поважаючи їх життя і здоров'я, честь, гідність та недоторканність.

13. ВИКОНАННЯ ВИМОГ КОДЕКСУ

13.1. Положення Кодексу розглядаються як єдині для всіх працівників УОКС та застосовуються в повсякденній діяльності УОКС.

13.2. При прийомі на роботу в УОКС забезпечується ознайомлення працівників з цим Кодексом. У разі оновлення, змін у цьому документі начальник відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс) забезпечує ознайомлення з актуалізованим Кодексом всіх працівників УОКС. начальник відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс) забезпечує проведення навчання та обізнаність працівників УОКС щодо норм Кодексу.

13.3. Працівники УОКС беруть на себе зобов'язання керуватись Кодексом в своїй роботі незалежно від посади і статусу. Якщо працівник УОКС не впевнений у етичності своїх дій або рішень, в етичності дій або рішень своїх колег і керівників, у відповідності своїх дій або рішень цінностям і принципам УОКС, йому необхідно звернутися за допомогою до свого безпосереднього керівника або до начальника відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс). У випадку, якщо колега поводить себе неетично, слід попередити його про це, вказавши, який принцип Кодексу він порушує.

13.4. Всі спірні етичні питання необхідно вирішувати з безпосереднім керівником. Якщо питання не може бути вирішене на місці безпосереднім керівником то звернення по

етичних питаннях може бути передане до начальника відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

13.5. Начальник відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс) гарантує, що надана працівником інформація у жодному випадку не буде використана проти нього, а звернення залишиться конфіденційним. Працівник УОКС буде своєчасно проінформований про рішення з приводу свого звернення начальником відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

13.6. Всі посадові особи і працівники УОКС повинні всебічно сприяти розслідуванню етичних ситуацій, надавати матеріали і документи, необхідні для перевірки обставин етичного порушення.

13.7. Будь-яке переслідування працівника УОКС, який з власної ініціативи заявив про порушення принципів Кодексу, буде розцінено як окреме порушення принципів Кодексу. Кожен працівник УОКС зобов'язаний звернутися до начальника відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс), якщо він має сумніви щодо дотримання даного Кодексу у конкретному випадку або якщо він має підстави вважати, що Кодекс не дотримується в цілому.

13.8. Інформацію про факти недотримання Кодексу поведінки (етики), нанесення шкоди інтересам або репутації УОКС, працівниками УОКС можуть бути подані в один з нижчезазначених способів інформування:

- як безпосередньо з присутністю за місцезнаходженням УОКС, так і каналами телефонного зв'язку, що вказані на вебсайті УОКС;

- письмово, у довільній формі, направивши повідомлення на електронну пошту начальника відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс), яка вказана на вебсайті УОКС <https://uoks.com.ua>;

- з використанням поштового зв'язку, направивши повідомлення за поштовою адресою: бульвар Дарницький 8-В, оф.170, м. Київ, 02192, Українській об'єднаній кредитній спілці, з обов'язковою поміткою «Конфіденційне повідомлення до уваги відділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс)».

13.9. Керівники та інші працівники УОКС несуть персональну відповідальність за неухильне дотримання вимог цього Кодексу. Порушення правил Кодексу, внутрішніх нормативних документів УОКС вважається порушенням трудової дисципліни, за яке до працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення.

13.10. У разі виявлення факту порушення законодавства з боку працівника, УОКС залишає за собою право передати інформацію про виявлене порушення до правоохоронних органів з метою притягнення винних до адміністративної або кримінальної відповідальності.

13.11. УОКС також може вимагати відшкодування матеріальних втрат та збитків через суд або звернутись до правоохоронних органів до початку судового процесу. Крім того працівники УОКС несуть персональну відповідальність за будь-які неправомірні або незаконні дії, які вони здійснюють під час роботи в УОКС. Працівники УОКС також можуть нести відповідальність за дії (або бездіяльність) інших, якщо такий працівник знав або повинен був знати про їхню неправомірну поведінку чи дії.

14. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

14.1. Цей Кодекс вступає в силу з моменту його затвердження наглядовою радою УОКС.

14.2. Зміни та доповнення до цього Кодексу затверджуються наглядовою радою УОКС та оформлюються шляхом його викладення в новій редакції. Прийняття нової редакції Кодексу автоматично призводить до припинення дії попереднього документу.

14.3. У разі невідповідності будь-якої частини цього Кодексу чинному законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного банку України, цей Кодекс буде діяти лише у тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України.