

АТ «КРЕДОБАНК»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Наглядової Ради
АТ «КРЕДОБАНК»
№18/2019 від 28.03.2019р.
Вводиться в дію 30.03.2019р.

3-08-05-1-10.006

ПОЛІТИКА
ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ
В АТ «КРЕДОБАНК»

Львів – 2019 р.

ЗМІСТ

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
2.ОБОВ'ЯЗКИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ, ЩО МОЖЕ СПРИЧИНЯТИ КОНФЛІКТИ ІНТЕРЕСІВ АБО МОЖЛИВІСТЬ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ	4
3.ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ В Т.Ч. У ЧЛЕНІВ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ, УРАХОВУЮЧИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ, ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НИМИ СВОЇХ ОБОВ'ЯЗКІВ	5
4.ОБОВ'ЯЗКИ ЧЛЕНІВ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ ТА ВСІХ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ОПЕРАТИВНО ПОВІДОМЛЯТИ ПРО ОБСТАВИНИ, ЩО МОЖУТЬ СПРИЧИНИТИ АБО ВЖЕ СПРИЧИНИЛИ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ.....	7
5.ОБОВ'ЯЗКИ ЧЛЕНІВ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ ЩОДО УТРИМАННЯ ВІД ГОЛОСУВАННЯ З БУДЬ-ЯКОГО ПИТАННЯ, ЯКЕ МОЖЕ СПРИЧИНИТИ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ АБО ЗАШКОДИТИ ОБ'ЄКТИВНОМУ СТАВЛЕННЮ ЧИ НАЛЕЖНОМУ ВИКОНАННЮ ТАКИМ ЧЛЕНОМ ОБОВ'ЯЗКІВ ПЕРЕД БАНКОМ.....	8
6.ПРОЦЕДУРА РЕАГУВАННЯ НА ВИЯВЛЕНИЙ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ	8
7.КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	9
8.ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	10

ДОДАТКИ:

ДОДАТОК №1. СПИСОК ДОКУМЕНТІВ, ВІДПОВІДНО ДО ЯКИХ РОЗРОБЛЕНИЙ ВНУТРІШНІЙ НОРМАТИВНИЙ ДОКУМЕНТ БАНКУ.

ДОДАТОК №2. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРАЦІВНИКА БАНКУ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «КРЕДОБАНК».

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «КРЕДОБАНК» (далі – Політика) визначає цілі, завдання та принципи управління конфліктом інтересів в АТ «КРЕДОБАНК» (далі - Банк) з метою контролю за своєчасним виявленням, урегулюванням та запобіганням конфліктів інтересів.

1.2. Політика передбачає встановлення внутрішнього контролю за здійсненням попереджувальних заходів щодо запобігання виникненню конфлікту інтересів, своєчасне виявлення і контроль цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування Банку та його відносин з клієнтами та уникнення ситуацій, пов'язаних з:

- ✓ вчиненням дій або прийняттям рішень керівництвом Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
- ✓ використанням інсайдерської інформації керівниками Банку та іншими працівниками Банку;
- ✓ позабанківською діяльністю керівників Банку та інших працівників Банку;
- ✓ наявністю службової взаємозалежності між працівниками, які є близькими особами між собою;
- ✓ неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків керівникам Банку та іншим працівникам Банку.

1.3. У цій Політиці терміни використовуються у наступних значеннях:

Департамент комплаєнс – структурний підрозділ Банку, що забезпечує виконання функцій контролю за дотриманням норм (комплаєнс), визначених законодавством України.

Керівники Банку – голова Наглядової Ради Банку, його заступники та Члени Наглядової Ради Банку, Голова Правління, його заступники та Члени Правління Банку, головний бухгалтер Банку та його заступники.

Клієнт – фізична особа, юридична особа або структурний підрозділ без наявності юридичної особи, якій Банк надає послуги.

Конфлікт інтересів – наявні або потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками працівника Банку, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття заходів або рішень.

Неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують працівники Банку без законних на те підстав.

Обов'язок дбайливого ставлення – обов'язок всіх працівників Банку діяти добросовісно в інтересах Банку на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації.

Обов'язок лояльності – обов'язок всіх працівників Банку діяти добросовісно в інтересах Банку (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Банку).

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у працівника Банку приватного інтересу у сфері, в якій він виконує свої посадові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Суб'єкт, пов'язаний з Банком:

- а) член Правління Банку і Наглядової Ради Банку;
- б) працівник Банку і працівник Групи КРЕДОБАНК, незалежно від займаної посади чи повноваження, які виконуються;
- в) інший суб'єкт, який реалізує послуги для Банку на підставі договору, укладеного відповідно до Кодексу законів про працю України, цивільно-правового договору або на підставі інших цивільно-правових відносин.

Близькі особи - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із працівником (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із працівником не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника Банку.

Партнер Банку – це юридична, фізична особа-підприємець, юридична особа, яка не є працівником Банку, з якими укладено договори про співпрацю.

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом працівника Банку та його посадовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Ризик – імовірність виникнення збитків або додаткових втрат чи недоотримання доходів, або невиконання стороною договірних зобов'язань унаслідок впливу негативних внутрішніх та зовнішніх факторів.

1.4. Основними завданнями функціонування системи запобігання, виявлення та врегулювання конфліктами інтересів є:

- ✓ забезпечення діяльності Банку відповідно до вимог чинного законодавства України, стандартів РКО ВР та обов'язкових практик щодо управління конфліктом інтересів, з метою професійного, сумлінного та чесного ставлення до всіх клієнтів і суб'єктів, пов'язаних з Банком;
- ✓ зростання довіри клієнтів та партнерів до Банку, а також дотриманням високих стандартів корпоративного управління під час обслуговування;
- ✓ визначення обов'язкових мінімальних стандартів та принципів управління конфліктом інтересів та контроль за їх дотриманням;
- ✓ виявлення ситуацій потенційного конфлікту інтересів або реального конфлікту інтересів;
- ✓ запобігання конфліктам інтересів;
- ✓ запровадження дієвих процедур для можливості управління конфліктом інтересів та мінімізація його негативних наслідків;
- ✓ визначення порядку розкриття інформації про конфлікт інтересів та механізму взаємодії працівників і підрозділів Банку під час врегулювання конфлікту інтересів;
- ✓ своєчасне інформування Департаменту комплаєнс щодо випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів;
- ✓ запобігання отриманню працівниками Банку неправомірної вигоди у ситуації конфлікту інтересів;
- ✓ забезпечення механізмів моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів;
- ✓ контроль за своєчасним реагуванням на виявлений конфлікт інтересів;
- ✓ врегулювання конфлікту інтересів;
- ✓ звітування щодо управління конфліктами інтересів Правлінню та Наглядовій Раді Банку.

2. ОBOB'ЯЗКИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ, ЩО МОЖЕ СПРИЧИНЯТИ КОНФЛІКТИ ІНТЕРЕСІВ АБО МОЖЛИВІСТЬ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

2.1. Наглядова Рада Банку вживає заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню та повідомляє Національний Банк України про конфлікти інтересів, що виникають у Банку.

2.2. Члени Наглядової Ради Банку зобов'язані:

- ✓ запобігати (у межах можливого) діяльності, що може спричиняти конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;

- ✓ відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників;
- ✓ утримуватись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком.

2.3. Наглядова Рада Банку забезпечує, щоб Член Наглядової Ради Банку, який має конфлікт інтересів, був виключений із процесу погодження Наглядовою Радою Банку здійснення та управління операцією із пов'язаною з Банком особою.

2.4. Голова Наглядової Ради Банку відстороняє Члена Наглядової Ради або Правління Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення щодо якого в нього є конфлікт інтересів.

2.5. Повідомлення про потенційні та наявні конфлікти інтересів, а також прийняті щодо них Наглядовою Радою Банку рішення, документуються. Наглядова Рада Банку здійснює контроль за виконанням прийнятих нею рішень.

3. ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ В Т.Ч. У ЧЛЕНІВ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ, УРАХОВУЮЧИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ, ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НИМИ СВОЇХ ОБОВ'ЯЗКІВ

3.1. Конфлікт інтересів може виникнути:

- ✓ між працівником/близькими особами працівника і Банком;
- ✓ між працівником і клієнтом;
- ✓ між працівниками Банку;
- ✓ між Банком і клієнтом/партнером.

3.2. Приклади конфлікту між інтересами працівника/близькими особами працівника і Банком:

- ✓ При укладенні договору працівник/його близькі особи одночасно виступають від власного імені та від імені Банку.
- ✓ Працівник самостійно приймає рішення про встановлення на свою користь чи на користь своїх близьких осіб умов, тарифів, пільг, які є більш вигідними, ніж передбачені для інших клієнтів чи працівників Банку.
- ✓ Працівник створює та авторизує фінансові операції за власними рахунками/або рахунками близьких чи довірених осіб.
- ✓ Працівник використовує свої повноваження у Банку для досягнення приватних інтересів чи інтересів близьких осіб.
- ✓ Працівник бере участь в органах управління організацій (установ), в тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання прибутку та, з якими Банк має ділові відносини/які є постачальниками чи конкурентами Банку.
- ✓ Працівник здійснює підприємницьку діяльність та має ділові відносини із Банком.
- ✓ Працівник здійснює політичну чи громадську діяльність та використовує власність (ресурси) Банку.
- ✓ Працівник використовує будь-яку власність (ресурси) Банку в інтересах близьких осіб, якщо використання такої власності (ресурсів) не пов'язано із діяльністю Банку.
- ✓ Працівник володіє істотною участю чи є засновником у підприємстві, яке є клієнтом, постачальником або конкурентом Банку або, коли такою участю володіє близька особа працівника.
- ✓ Працівник здійснює будь-яку позабанківську діяльність, яка передбачає наявність суперечностей між особистими та професійними інтересами працівника.

3.3. Приклади конфлікту між інтересами працівника і клієнта Банку:

- ✓ Працівник приймає цінні подарунки від клієнтів, постачальників чи конкурентів Банку, якщо отримання таких подарунків є умовою для вчинення дій, які можуть призвести до конфлікту

інтересів.

- ✓ Працівник приймає від клієнта запрошення на заходи, запрошення на подорожі, концерти, вистави тощо, якщо вони в будь-який спосіб можуть спричинити виникнення конфлікту інтересів чи зашкодити репутації Банку.
- ✓ Працівник при укладенні правочинів чи ділових відносин із постачальниками, клієнтами або іншими партнерами Банку, отримує неправомірну вигоду.
- ✓ Працівник має фінансову зацікавленість в діяльності клієнтів, постачальників чи конкурентів Банку.
- ✓ Працівник розкриває інформацію з обмеженим доступом третім особам з метою отримання будь-яких додаткових переваг та/або користі, якщо розкриття такої інформації не передбачено внутрішніми нормативними документами Банку.
- ✓ Працівник здійснює консультування клієнта щодо вкладень в цінні папери емітента, якщо у такого працівника є особиста фінансова зацікавленість, пов'язана з діяльністю емітента.

3.4. Приклади конфлікту між інтересами працівників Банку:

- ✓ Працівник має вплив на рішення щодо прийняття на роботу в Банк близьких осіб.
- ✓ Працівник або його близькі особи працюють (тимчасово виконують обов'язки) у прямому підпорядкуванні по відношенню один до одного або мають вплив при здійсненні діяльності/прийнятті рішень.
- ✓ Рішення щодо додаткових пільг, надбавок, премій, інших видів мотивації працівника приймається близькою особою такого працівника.

3.5. Приклади конфлікту інтересів між Банком і його клієнтом/партнером:

- ✓ Клієнт/партнер і Банк конкурують на ринку щодо проведення фінансових операцій/надання однотипних послуг, якщо для отримання переваги при такій конкуренції Банк використовує інформацію, що стала відома при обслуговуванні клієнта/партнера.
- ✓ Банк може отримати вигоду або уникнути збитків внаслідок понесення збитків або недоотримання вигоди клієнтом/партнером чи клієнтами/партнерами Банку.
- ✓ Банк зацікавлений у визначеному результаті послуги, яка надається клієнту або операції, що здійснюється від імені клієнта, який відрізняється від інтересів клієнта.
- ✓ Банк має причини фінансового або іншого характеру, щоб надавати перевагу клієнту/партнеру або групі клієнтів/партнерів перед іншим клієнтом/партнером або групою клієнтів/партнерів Банку.
- ✓ Банк отримує від іншої, ніж клієнт/партнер, особи іншу майнову вигоду, ніж стандартні комісії та оплати, у зв'язку з послугою, яка надається клієнту, отримується від партнера.

3.6. Приклади конфлікту інтересів для членів колегіальних органів Банку, ураховуючи членів Наглядової Ради Банку:

- ✓ Прийняття рішень на засіданнях колегіальних органів в умовах конфлікту інтересів.
- ✓ Прийняття рішень щодо близьких осіб членів колегіальних органів.
- ✓ Прийняття рішень щодо осіб, де члени колегіальних органів є власниками істотної участі/засновниками, посадовими особами чи мають інше пряме відношення до діяльності членів Наглядової Ради, не пов'язаної із виконанням ними своїх посадових обов'язків.

3.7. Зазначений перелік прикладів виникнення конфлікту інтересів не є вичерпним. Приклади можуть ураховувати зокрема економічні інтереси, особисті та професійні відносини з власниками істотної участі в Банку, особисті та професійні відносини з працівниками Банку або працівниками дочірніх підприємств, іншу зайнятість та попередню зайнятість, особисті та професійні відносини із зовнішніми зацікавленими особами, політичний вплив. Кожна ситуація конфлікту інтересів потребує індивідуального та детального вивчення. В Банку затверджується карта потенційних конфліктів інтересів, розроблення та актуалізацію якої здійснює Департамент комплаєнс.

3.8. Не вважаються конфліктами інтересів зокрема такі випадки:

- 1) компетенційні спори між структурними підрозділами Банку;

- 2) міжособистісні конфлікти між працівниками Банку, у т.ч. між працівниками та керівниками;
 - 3) справи, які стосуються порушення прав працівників;
 - 4) виконання працівником в рамках реалізації банківського обслуговування близької особи цього працівника, дії технічного характеру, які не вимагають прийняття індивідуального рішення.
- 3.9. Працівник самостійно визначає ситуації пов'язані із виникненням наявних чи потенційних суперечностей між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх обов'язків та/або повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття ним управлінських рішень та інформує про них Департамент комплаєнс.

4. ОBOB'ЯЗКИ ЧЛЕНІВ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ ТА ВСІХ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ОПЕРАТИВНО ПОВІДОМЛЯТИ ПРО ОБСТАВИНИ, ЩО МОЖУТЬ СПРИЧИНИТИ АБО ВЖЕ СПРИЧИНИЛИ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

- 4.1. Працівники усіх структурних підрозділів Банку під час здійснення своєї діяльності зобов'язані виявляти ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів та невідкладно повідомляти відповідно до вимог внутрішніх нормативних документів Банку, які в подальшому аналізуються Департаментом комплаєнс.
- 4.2. Інформація (документи) щодо наявності або відсутності ознак конфлікту інтересів є конфіденційною та не підлягає розголошенню, за винятком випадків, пов'язаних із виконанням вимог законодавства України та цієї Політики.
- 4.3. Члени колегіальних органів Банку зобов'язані невідкладно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, керівників відповідних колегіальних органів та Департамент комплаєнс у порядку, встановленому внутрішніми нормативними документами Банку.
- 4.4. Департамент комплаєнс забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку та в разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у Банку та інформує Наглядову Раду.
- 4.5. Працівники Департаменту комплаєнс інформують Директора Департаменту комплаєнс (Chief Compliance Officer) про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними своїх обов'язків до моменту виникнення ситуації конфлікту інтересів. Директор Департаменту комплаєнс (Chief Compliance Officer) невідкладно інформує Департамент внутрішнього аудиту та Голову Наглядової Ради про обставини, що можуть спричинити конфлікт інтересів у працівників Департаменту комплаєнс та безпосередньо у Директора Департаменту комплаєнс (Chief Compliance Officer).
- 4.6. Усі працівники Банку, у межах своєї компетенції, зобов'язані сприяти Департаменту комплаєнс у виявленні конфлікту інтересів з метою його уникнення чи мінімізації його негативних наслідків.
- 4.7. Департамент комплаєнс має право здійснювати перевірки працівників Банку, зокрема і керівників Банку до початку здійснення ним/нею певних видів діяльності для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок такої діяльності.
- 4.8. Департамент комплаєнс готує висновки для ухвалення кредитних рішень щодо кредитів пов'язаних із Банком особам до моменту прийняття кредитного рішення.
- 4.9. Неподання інформації щодо конфлікту інтересів вважається приховуванням конфлікту інтересів. Приховування ознак конфлікту інтересів чи уникнення інформування про такі випадки у Банку заборонені.

5. ОBOB'ЯЗКИ ЧЛЕНІВ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ ЩОДО УТРИМАННЯ ВІД ГОЛОСУВАННЯ З БУДЬ-ЯКОГО ПИТАННЯ, ЯКЕ МОЖЕ СПРИЧИНИТИ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ АБО ЗАШКОДИТИ ОБ'ЄКТИВНОМУ СТАВЛЕННЮ ЧИ НАЛЕЖНОМУ ВИКОНАННЮ ТАКИМ ЧЛЕНОМ ОBOB'ЯЗКІВ ПЕРЕД БАНКОМ

5.1. Члени Колегіальних органів Банку зобов'язані дотримуватись обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Банку відповідно до законодавства України та утримуватись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи вплинути на виконання ними фідуціарних обов'язків.

5.2. Зокрема Члени Колегіальних органів Банку при голосуванні зобов'язані:

- ✓ розкривати усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами;
- ✓ не використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;
- ✓ надавати перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів;
- ✓ діяти з усвідомленням своїх рішень і відповідальності за свої дії;
- ✓ ставитися з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків та приймати рішення в межах компетенції;
- ✓ дотримуватися вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів Банку.

5.3. Голова Колегіального органу Банку відстороняє Члена Колегіального органу Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення щодо якого в нього є потенційний чи реальний конфлікт інтересів та повідомляє Департамент комплаєнс.

5.4. Члени Колегіальних органів Банку несуть відповідальність перед Банком за збитки, завдані Банку їхніми діями (бездіяльністю) згідно із законодавством.

6. ПРОЦЕДУРА РЕАГУВАННЯ НА ВИЯВЛЕНИЙ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

6.1. Управління конфліктом інтересів, розподіл обов'язків та повноважень щодо управління конфліктом інтересів здійснюється у відповідності до моделі трьох ліній захисту:

- ✓ перша лінія захисту: працівники усіх підрозділів Банку (бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки) та їх керівники, які в межах своїх повноважень виявляють ситуації конфлікту інтересів та інформують про них Департамент комплаєнс;
- ✓ друга лінія захисту: Департамент комплаєнс, який забезпечує управління процесом врегулювання конфлікту інтересів, аналізуючи отриману від підрозділів першої лінії захисту інформацію та забезпечує реагування на виявлений конфлікт інтересів;
- ✓ третя лінії захисту: Департамент внутрішнього аудиту проводить оцінку адекватності та ефективності функціонування системи управління конфліктами інтересів.

6.2. Департамент комплаєнс взаємодіє із структурними підрозділами, відповідно до своїх завдань, з питань управління ризиками конфліктів інтересів.

6.3. Врегулювання ситуації конфлікту інтересів може бути самостійним (здійснюється безпосередньо працівником, який є учасником ситуації конфлікту інтересів) та управлінським (передбачає залучення інших працівників чи підрозділів для врегулювання ситуації конфлікту інтересів).

6.4. Управлінське врегулювання конфлікту інтересів здійснюється, зокрема шляхом:

- ✓ усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- ✓ застосування додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;
- ✓ обмеження у доступі працівника до певної інформації;
- ✓ перегляд обсягу повноважень/функціональних обов'язків працівника;

- ✓ переведення працівника на іншу посаду;
- ✓ звільнення працівника.

6.5. Відповідальність за управлінське врегулювання конфлікту інтересів покладається на керівників підрозділів, які забезпечують таке врегулювання, а також на безпосереднього керівника працівника, діяльність якого пов'язана (може бути пов'язана) із конфліктом інтересів.

6.6. При розкритті інформації про конфлікт інтересів працівники Банку не звільняються від обов'язку щодо уникнення такого конфлікту чи мінімізації його негативних наслідків.

6.7. У разі неможливості уникнення або врегулювання конфлікту інтересів, працівник Банку приймає рішення про відмову від вчинення дії та/або проведення операцій чи припинення ділових відносин з клієнтами, постачальниками чи іншими партнерами.

6.8. Департамент комплаєнс у звітності щодо комплаєнс-ризиків для Правління Банку та Наглядової Ради Банку включає звіт щодо випадків конфлікту інтересів з пропозиціями щодо заходів, спрямованих на мінімізацію негативних наслідків таких конфліктів та запобігання виникненню конфлікту інтересів в майбутньому.

6.9. Наглядова Рада Банку розглядає отриману інформацію про потенційний чи наявний конфлікт інтересів, визначає вплив цього конфлікту інтересів на профіль ризику Банку та приймає рішення про вжиття відповідних заходів з метою запобігання конфліктам інтересів у Банку.

6.10. Правління Банку вживає заходи щодо врегулювання конфлікту інтересів та забезпечує контроль за їх виконанням.

6.11. Директор Департаменту комплаєнс (Chief Compliance Officer) має право накладати заборону (вето) на рішення Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, якщо реалізація таких рішень призведе до конфлікту інтересів та невідкладно інформує Наглядову Раду Банку в порядку визначеному внутрішніми нормативними документами Банку.

6.12. Якщо Наглядовою Радою Банку не були застосовані заходи щодо усунення підтверджених фактів конфлікту інтересів, що виникли в Банку, Директор Департаменту комплаєнс (Chief Compliance Officer) надає інформацію про конфлікти інтересів, що виникли в Банку структурному підрозділу Національного Банку України, що здійснює нагляд за банками.

7. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

7.1. Контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням виникненню конфлікту інтересів передбачає:

- ✓ визначення конфлікту інтересів та основних форм прояву такого конфлікту під час виконання посадових обов'язків керівниками Банку та іншими працівниками Банку;
- ✓ функціонування процесу попередження конфліктів інтересів, ураховуючи застосування інформаційних бар'єрів для захисту інформації, отриманої керівниками Банку та іншими працівниками Банку під час виконання посадових обов'язків від неналежного використання в межах або поза межами банку;
- ✓ наявність механізму моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів у керівників Банку та інших працівників Банку;
- ✓ дієву процедуру реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту;
- ✓ відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів керівниками та іншими працівниками Банку.

7.2. Відповідальність за дотримання вимог Політики покладається на кожного працівника Банку. У разі виявлення порушення вимог порядку запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в Банку, працівники несуть дисциплінарну відповідальність.

7.3. З метою перевірки наявних і потенційних конфліктів інтересів, керівники Банку, працівники

Департаменту комплаєнс та інші працівники Банку щорічно проходять процедуру анкетування відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку. При прийомі на роботу кожен працівник повинен підписати Зобов'язання Працівника Банку щодо дотримання Політики (додаток №2 до Політики).

7.4. Відповідальність за управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку покладається на Департамент комплаєнс.

8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Політика затверджується Наглядовою Радою Банку та набуває чинності з моменту її затвердження Наглядовою Радою Банку.

8.2. Наглядова Рада Банку здійснює періодичне (не рідше одного разу на рік) затвердження перегляду Політики управління конфліктами інтересів.

8.3. Політика є документом, призначеним для внутрішнього використання працівниками Банку.

8.4. Політика є обов'язковою для ознайомлення та дотримання усіма працівниками Банку.

Директор Департаменту комплаєнс

Брухаль Х.І.