



ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ В АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «КРЕДОБАНК»

Розділ 1. Загальні положення

§1.

1. Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «КРЕДОБАНК» (далі – Політика), встановлює вимоги до виявлення, розкриття та управління конфліктами інтересів в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «КРЕДОБАНК» з метою контролю цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК» та відносин з клієнтами та іншими суб'єктами господарювання.
2. Політика встановлює принципи виявлення, запобігання та контролю за виникненням конфлікту інтересів, а також вирішення ситуацій, пов'язаних з:
 - 1) вчиненням дій або прийняттям рішень Керівниками Банку, Членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб (в розумінні ст. 52 Закону України «Про банки і банківську діяльність»),
 - 2) використанням інсайдерської інформації Керівниками Банку та іншими працівниками Банку,
 - 3) діловою та публічною діяльністю Керівників Банку та інших працівників Банку, яка виконується за межами Банку,
 - 4) службовою залежністю або безпосередньою підконтрольністю членів сім'ї,
 - 5) неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків Керівникам Банку та іншим працівникам Банку,
 - 6) негативним впливом конфлікту інтересів на діяльність Банку/відносини з клієнтами або іншими суб'єктами.

§2.

Терміни, які використовуються в Політиці, вживаються у такому значенні:

- 1) асоційована особа – чоловік або дружина, прямі родичі цієї особи (батько, мати, діти, рідні брати та сестри, дід, баба, онуки), прямі родичі чоловіка або дружини цієї особи, чоловік або дружина прямого родича,
- 2) близькі особи – члени сім'ї, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка), сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника Банку. Особи, які ведуть спільне домашнє господарство щонайменше один рік, інші особи, які мають тісні відносини, наприклад, бізнес,
- 3) Закон України «Про банки і банківську діяльність» - Закон визначає структуру банківської системи, економічні, організаційні і правові засади створення, діяльності, реорганізації і ліквідації банків,
- 4) інсайдерська інформація - інформація, що складає банківську та комерційну таємницю та стосується існуючого чи потенційного клієнта або фінансових інструментів і не доступна для загалу, в тому числі неоприлюднена інформація про Банк як емітента, його цінні папери або інші фінансові інструменти, що перебувають в обігу на організованому ринку капіталу, у разі якщо оприлюднення такої інформації може істотно вплинути на вартість відповідних фінансових інструментів відповідно до вимог, встановлених Законом України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки».
Для цілей цієї Політики під інсайдерською інформацією розуміється також інформація, що відноситься як до інсайдерської інформації Банку, так і до інсайдерської інформації клієнтів/контрагентів/постачальників, яка була надана Банку. Водночас інформація щодо оцінки вартості цінних паперів або інших фінансових інструментів Банку, та/або фінансово-господарського стану Банку, якщо вона отримана виключно на основі оприлюдненої інформації або інформації з інших публічних джерел, не заборонених законодавством, не вважається інсайдерською інформацією. Також інформація не вважається інсайдерською з моменту її оприлюднення відповідно до Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки»,
- 5) Керівники Банку – Голова Наглядової Ради Банку, його заступники та Члени Наглядової Ради Банку, Голова Правління, його заступники та Члени Правління Банку, Головний Бухгалтер Банку,
- 6) клієнт – фізична особа, фізична особа-підприємець, юридична особа або організаційна структура, яка не має статусу юридичної особи, яка користується продуктами або послугами Банку або зверталась за придбанням продуктів або послуг,
- 7) комплаєнс-ризик - імовірність виникнення збитків/санкцій, додаткових втрат або недоотримання запланованих доходів або втрати репутації внаслідок невиконання Банком вимог законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України або інших уповноважених державних органів, ринкових стандартів, правил добросовісної конкуренції, правил корпоративної етики, виникнення конфлікту інтересів, а також внутрішньобанківських/внутрішньогрупових документів,
- 8) конфлікт інтересів – наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень,
- 9) неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надаються або одержують працівники Банку без законних або інших підстав,
- 10) обов'язок дбайливого ставлення – обов'язок всіх працівників Банку діяти добросовісно в інтересах Банку на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації,
- 11) 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),
- 12) партнер Банку – юридична особа, фізична особа-підприємець або фізична особа, з якою встановлені або будуть встановлені ділові відносини,

- 13) підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) – підрозділи, очолювані керівниками підрозділів та підпорядковані Головному комплаєнс-менеджеру, які забезпечують виконання функцій з управління комплаєнс-ризиком, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України та внутрішньобанківськими документами,
- 14) позабанківська діяльність – ділова та публічна діяльність Керівників Банку та інших працівників Банку виконана за межами Банку,
- 15) постачальник Банку - юридична особа, фізична особа-підприємець або фізична особа, яка постачає/планує поставляти товари, або надає/планує надавати Банку послуги,
- 16) потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої посадові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень,
- 17) приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними особами, фізичними особами-підприємцями чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях,
- 18) реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її посадовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень,
- 19) ризик – імовірність виникнення збитків або додаткових втрат чи недоотримання доходів, або невиконання стороною договірних зобов'язань унаслідок впливу негативних внутрішніх та зовнішніх факторів,
- 20) родичі – асоційовані особи, близькі особи та члени сім'ї працівників Банку,
- 21) суб'єкт оціночної діяльності - юридична або фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності, яка здійснює оціночну діяльність відповідно до чинного законодавства України, відповідає певним вимогам до оцінювача і яка отримала сертифікат суб'єкта оціночної діяльності,
- 22) члени сім'ї – особи, які перебувають у шлюбі, а також їхні діти до досягнення ними повноліття незалежно від спільного проживання, будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

Розділ 2. Цілі управління конфліктами інтересів

§3.

Метою управління конфліктами інтересів в Банку є запобігання, ідентифікація та виявлення конфліктів інтересів, а також вчинення заходів з метою контролю за цими конфліктами, зокрема обмеження їх негативного впливу на діяльність Банку та його відносини з клієнтами та іншими суб'єктами господарювання.

§4.

Основними завданнями функціонування системи запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів є:

- 1) 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,
- 2) зростання довіри клієнтів та партнерів Банку/постачальників Банку, а також дотриманням високих стандартів корпоративного управління під час обслуговування,
- 3) визначення обов'язкових мінімальних стандартів та принципів управління конфліктом інтересів та контроль за їх дотриманням,
- 4) виявлення ситуацій потенційного конфлікту інтересів або реального конфлікту інтересів,
- 5) запобігання конфліктам інтересів,
- 6) запровадження дієвих процедур для можливості управління конфліктом інтересів та мінімізація його негативних наслідків,
- 7) визначення порядку розкриття інформації про конфлікт інтересів та механізму взаємодії працівників і підрозділів Банку під час врегулювання конфлікту інтересів,
- 8) своєчасне інформування Департаменту комплаєнс щодо випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів,
- 9) запобігання отриманню працівниками Банку неправомірної вигоди у ситуації конфлікту інтересів,
- 10) забезпечення механізмів моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів,
- 11) контроль за своєчасним реагуванням на виявлений конфлікт інтересів,
- 12) врегулювання конфлікту інтересів,
- 13) звітування щодо управління конфліктами інтересів Головним комплаєнс-менеджером Правління Банку, Комітету з управління ризиками та Наглядовій Раді Банку.

§5.

Не вважаються конфліктами інтересів зокрема такі випадки:

- 1) компетенційні спори між структурними підрозділами Банку,
- 2) міжособистісні конфлікти між працівниками Банку, в тому числі між працівниками та керівниками,
- 3) справи, які стосуються порушення прав працівників,
- 4) виконання дій працівником Банку, під час обслуговування в Банку свого родича, технічного характеру, які не вимагають прийняття індивідуального рішення,
- 5) виконання працівником Банку функцій в компаніях, що належать до Банківської групи АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК» та в органах інших компаній внаслідок направлення Банком (з урахуванням § 16).

Розділ 3. Обов'язки Членів Наглядової Ради Банку щодо запобігання діяльності, яка може спричинити конфлікт інтересів або виникнення потенційного конфлікту інтересів

§6.

1. Наглядова Рада Банку у порядку, визначеному цією Політикою, вживає заходи для запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню. Наглядова Рада Банку зобов'язана протягом трьох робочих днів з моменту виявлення інформувати Національний банк України про

реальний (реальні) конфлікт (конфлікти) інтересів у Банку. Моментом виявлення конфлікту інтересів вважається день отримання Наглядовою Радою Банку підтвердження інформації про конфлікт (конфлікти) інтересів у Банку від Головного комплаєнс-менеджера.

2. Наглядова Рада Банку зобов'язана у встановлений строк (відповідно до п.1 §6) інформувати Національний Банк України про виявлення в Керівника Банку, Головного ризик-менеджера, Головного комплаєнс-менеджера або Директора Департаменту внутрішнього аудиту реального чи потенційного конфлікту інтересів, що може вплинути на належне виконання зазначеними особами повноважень і обов'язків, або про виявлення інформації про те, що зазначені особи не можуть приділяти достатньо часу для виконання своїх посадових обов'язків.
3. Члени Наглядової Ради Банку зобов'язані:
 - 1) запобігати (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів,
 - 2) 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,
 - 3) утримуватись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком.
4. 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.
5. Голова Наглядової Ради Банку відстороняє Члена Наглядової Ради від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого в нього є конфлікт інтересів.
6. Повідомлення про потенційні та реальні конфлікти інтересів, а також рішення, прийняті Наглядовою Радою Банку щодо осіб, зазначених у пункті 4., документуються. Наглядова Рада Банку здійснює контроль за виконанням прийнятих нею рішень.

§7.

1. Під час організації процесу управління проблемними активами Наглядова Рада Банку вживає заходів щодо запобігання виникненню реального та/або потенційного конфлікту інтересів.
2. Підрозділ роботи з непрацюючими активами не може очолюватись та/або підпорядковуватись Головним(ому) ризик-менеджером(у).
3. Наглядова Рада Банку приймає рішення щодо підпорядкування підрозділу по роботі з непрацюючими активами керівникові Банку (Голові / Заступнику Голови та/або Члену Правління Банку) ґрунтуючись на:
 - 1) наявності в такого керівника сукупності знань, професійного та управлінського досвіду з управління проблемними активами в обсязі, потрібному для належного виконання покладених на нього обов'язків,
 - 2) необхідності запобігання виникненню реального та/або потенційного конфлікту інтересів, а також на результатах оцінки впливу додаткового навантаження (за наявності) на ефективність виконання таким Керівником Банку покладених на нього обов'язків.

§8.

1. Порядок погодження Наглядовою Радою Банку здійснення операцій з пов'язаними з Банком особами та списання заборгованості пов'язаних із Банком осіб у розмірах, що перевищують визначені Банком обсяги чи створюють інші ризики, визначені Банком, до моменту здійснення такої операції/списання заборгованості регламентовано Порядком здійснення операцій із пов'язаними АКЦІОНЕРНИМ ТОВАРИСТВОМ «КРЕДОБАНК» особами.
2. Працівники Банку не здійснюють управління проблемними активами у випадку коли працівник або його родич перебуває у зв'язку з боржником у статусі власника або істотного учасника чи акціонера / виконує функції члена Ради, Правління або вищого керівництва / здійснює діяльність, надає послуги або виконує підрядні роботи на користь цього боржника.
3. Працівники Банку не беруть участі у прийнятті рішень щодо врегулювання заборгованості по власних кредитах / кредитах боржників, які є їх родичами.
4. Банк не встановлює сприятливіші умови списання заборгованості боржників/контрагентів, які є працівниками Банку або їх родичами / працівниками компаній з якими Банк має укладені договори щодо врегулювання заборгованості, у зв'язку із прощенням заборгованості, ніж для інших боржників/контрагентів Банку за аналогічними активами та розміром кредитного ризику.

§9.

1. Банк не передає проблемні активи на аутсорсинг компаніям / не здійснює відступлення права вимоги за активом компаніям, в яких боржник за активом є засновником, керівником або працівником, який приймає рішення та/або вчиняє дії щодо врегулювання заборгованості за активом.
2. Банк не здійснює відступлення права вимоги за проблемними активами пов'язаній із Банком особі / компанії в якій працівник / родич працівника є власником або істотним учасником чи акціонером / виконує функції Члена Ради, Правління або вищого керівництва / здійснює діяльність надає послуги або виконує підрядну роботу, за ціною нижче ринкової, що може завдати збитків Банку.
3. Працівники Банку зобов'язані повідомити Департамент комплаєнс про обставини, що можуть спричинити ризики пов'язані з конфліктом інтересів у встановленому в Банку порядку та, в межах здійснюваної діяльності, не вчиняти дій, що суперечать вимогам внутрішньобанківських документів з питань управління проблемними активами.

Розділ 4. Приклади конфліктів інтересів в т.ч. у Членів колегіальних органів Банку, ураховуючи Членів Наглядової Ради Банку, під час виконання ними своїх обов'язків

§10.

Конфлікт інтересів може виникнути між:

- 1) працівником/родичем працівника і Банком,
- 2) працівником Банку і клієнтом,
- 3) Банком і клієнтом/партнером/постачальником,
- 4) Керівником Банку/іншим працівником Банку і суб'єктом оціночної діяльності,
- 5) Банком і Банківською групою АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК».

§11.

Конфлікт інтересів між працівниками/родичами працівника і Банком, може виникати в діяльності Банку, зокрема у випадку:

- 1) укладення договору одночасно від власного імені/родича та Банку,
- 2) можливості прийняття рішень про встановлення на свою користь чи на користь своїх родичів умов, тарифів, пільг, які є більш вигідними, ніж передбачені для інших клієнтів чи працівників Банку,
- 3) створення та авторизація фінансових операцій за власними рахунками та/або рахунками родичів чи виступати довіреною особою клієнта Банку,
- 4) можливості впливати на облік угод в системах Банку на власну користь (у т.ч. створення запитів та/або надання погодження) з метою здійснення відкриття/редагування/внесення змін/закриття власних угод/угод родича до яких працівник має довіреність,
- 5) використання своїх повноважень в Банку для досягнення приватних інтересів чи інтересів родичів,
- 6) виконання чоловіком/дружиною працівника посадових обов'язків у конкурента Банку (залежно від характеру посади та інших факторів),
- 7) суміщення роботи сертифікованих фахівців (у тому числі керівника) профільного структурного підрозділу Банку (його відокремленого підрозділу), що провадить окремий вид діяльності на фондовому ринку, з роботою в профільних структурних підрозділах Банку, що провадять інші види професійної діяльності,
- 8) прийняття участі в органах управління організацій (установ), в тому числі на добровільних засадах, які мають на меті отримання прибутку та, з якими Банк має ділові відносини/які є постачальниками чи конкурентами Банку,
- 9) здійснення політичної чи громадської діяльності, для здійснення якої працівник може використовувати взаємовідносини з Банком (у тому числі його ресурси),
- 10) використання будь-якої власності (ресурсів) Банку в інтересах родичів або власних, якщо використання такої власності (ресурсів) не пов'язано із діяльністю Банку,
- 11) володіння істотною участю чи перебування засновником у підприємстві, яке є клієнтом, постачальником або конкурентом Банку,
- 12) прийняття участі в органах управління підприємств (організацій), у тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання доходу, і з якими Банк підтримує ділові відносини/які є постачальниками/партнерами або конкурентами Банку,
- 13) здійснення підприємницької діяльності та підтримання ділових відносини з Банком,
- 14) володіння істотною участю або перебування засновником/керівником підприємства, який є клієнтом, постачальником або конкурентом Банку, або якщо засновник/керівник підприємства є родичем працівника Банку,
- 15) здійснення будь-якої позабанківської діяльності, яка передбачає наявність суперечностей між особистими та професійними інтересами працівника,
- 16) представлення інтересів як довірена особа суб'єкта господарювання, який є постачальником, клієнтом або конкурентом Банку,
- 17) здійснення роботи або надання послуг на користь клієнта Банку,
- 18) надання платних послуг на користь Банку поза межами трудових відносин,
- 19) отримання заохочень або пільг чи подарунків від клієнтів Банку чи інших суб'єктів, що здійснюють діяльність, пов'язану з діяльністю Банку,
- 20) використання інсайдерської інформації Керівниками Банку та іншими працівниками Банку всупереч їх посадовим обов'язкам,
- 21) вчинення правочинів з цінними паперами, що визнаються законодавством маніпулюванням фондовим ринком або з незаконним використанням інсайдерської інформації,
- 22) вчинення з використанням інсайдерської інформації на власну користь або на користь інших осіб правочинів спрямованих на придбання або відчуження цінних паперів та інших фінансових інструментів, яких стосується інсайдерська інформація, до моменту оприлюднення такої інформації,
- 23) проведення наукової діяльності, в якій працівник може використовувати свої відносини з Банком (наприклад, отримуючи фінансування науково-дослідних проєктів або використовуючи у науковій роботі інсайдерську неопубліковану інформацію про Банк та процедури, які використовуються, а також про клієнтів Банку),
- 24) здійснення публічних виступів (наприклад, у засобах масової інформації), під час яких працівник може використовувати свої відносини з Банком для створення персонального авторитету або створити враження, що він представляє офіційну позицію Банку під час цих виступів,
- 25) прийняття цінних подарунків від клієнтів, постачальників, партнерів Банку або конкурентів Банку,
- 26) прийняття запрошення від клієнта на заходи, запрошення на подорожі, концерти, вистави тощо,
- 27) прямого або безпосереднього впливу на рішення щодо прийняття на роботу в Банк родичів,
- 28) роботою (тимчасовим виконанням обов'язків) у прямому підпорядкуванні по відношенню один до одного або мають службову залежність при здійсненні діяльності/прийнятті рішень,
- 29) прийняттям рішення щодо додаткових пільг, надбавок, премій, інших видів мотивації приймається родичем працівника.
- 30) прийняття на себе зобов'язань, які можна трактувати як зобов'язання Банку.

§12.

Конфлікт інтересів між інтересами працівника і клієнта Банку може виникати, зокрема, у випадку коли працівник:

- 1) може отримати вигоду або уникнути збитків внаслідок того, що клієнт або клієнти Банку зазнають збитків або не отримують вигоди,
- 2) має зацікавленість в результаті надання клієнту послуги чи здійснення операції від його імені, яка відрізняється від інтересів самого клієнта,
- 3) має фінансову або іншого характеру зацікавленість в наданні переваги клієнту або групі клієнтів над іншим клієнтом або групою клієнтів Банку,
- 4) здійснює ту саму діяльність, яку здійснює клієнт,
- 5) отримує від особи, яка не є клієнтом, фінансову вигоду, крім стандартних комісійних та винагород, у зв'язку з послугою, що надається клієнту.

§13.

Конфлікт інтересів між Банком і його клієнтом/постачальником/партнером Банку, може виникати в діяльності Банку, зокрема у випадку:

- 1) конкурування 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/постачальника/партнера Банку,
- 2) отримання вигоди або уникнення збитків Банком внаслідок понесення збитків або недоотримання вигоди клієнтом/постачальником/партнером Банку або групою клієнтів/постачальників/партнерів Банку,
- 3) зацікавленості Банку у визначеному результаті послуги, яка надається клієнту або операції, що здійснюється від імені клієнта, який відрізняється від інтересів клієнта,
- 4) необґрунтоване надання Банком переваг клієнту/постачальнику/партнеру Банку або групі клієнтів/постачальників/партнерів Банку перед іншим клієнтом/постачальником/партнером або групою клієнтів/постачальників/партнерів Банку,
- 5) отримання від особи, іншої, ніж клієнт/партнер/постачальник Банку, грошової або негрошової вигоди, відмінної, ніж стандартні комісії та оплати, у зв'язку з послугою, яка надається клієнту, отримується від партнера/постачальника Банку,

- 6) надання пов'язаним з Банком особам послуг на умовах, які відрізняються від поточних ринкових умов,
- 7) перебування постачальника у трудових відносинах з контрагентом Банку та надання Банку послуг аналогічних або подібних до послуг, що надаються Банку постачальником, інші подібні обставини,
- 8) якщо постачальник діє одночасно в інтересах Банку та в інтересах третіх осіб.

§14.

Конфлікт інтересів між Керівником Банку/іншим працівником Банку і суб'єктом оціночної діяльності, може виникати в діяльності Банку, зокрема у випадку:

- 1) наявності родинних зв'язків суб'єкта оціночної діяльності або його працівників з Керівниками Банку/іншими працівниками Банку,
- 2) прямого або безпосереднього впливу Керівника Банку/іншого працівника Банку на прийняття рішення щодо акредитації суб'єкта оціночної діяльності з яким він пов'язаний родинними зв'язками,
- 3) проведення аналізу звіту працівником Банку про оцінку майна наданого суб'єктом оціночної діяльності з яким пов'язаний родинними зв'язками,
- 4) зіставлення працівником Банку вартості майна, визначеної у звіті про оцінку майна отриманого від суб'єкта оціночної діяльності з яким пов'язаний родинними зв'язками, із вартістю подібного майна, що міститься у відповідних зовнішніх базах статистичних даних, до яких Банк має доступ (автоматична верифікація вартості майна).

§15.

1. Конфлікт інтересів між Банком і Банківською групою АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК», може виникати в діяльності Банку, зокрема у випадку:
 - 1) особистих або майнових відносин між працівниками Банку та працівниками підприємств, які відносяться до Банківської групи АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК»,
 - 2) участі працівника Банківської групи АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК» 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 /партнерами Банку чи конкурентами Банку,
 - 3) здійснення підприємницької діяльності та наявності ділових відносин з працівником Банківської групи АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК»,
 - 4) володіння працівником Банківської групи АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК» істотною участю чи перебування засновником/керівником у підприємстві, яке є клієнтом, постачальником або конкурентом Банку або якщо такою участю володіє родич працівника Банківської групи,
 - 5) здійснення працівником Банківської групи АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК» будь-якої позабанківської діяльності, яка передбачає наявність суперечностей між особистими та професійними інтересами працівника.
2. Конфлікт інтересів потенційно може виникнути у Членів Наглядової Ради Банку внаслідок виконання ними обов'язків в Банку - у разі участі у Банківській групі АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК», може виникати в діяльності Банку, зокрема при голосуванні з будь-якого питання, що стосується компанії Банківської групи АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК», може зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким Членом Наглядової Ради своїх обов'язків перед Банком.

§16.

Конфлікт інтересів щодо Членів колегіальних органів Банку, урахуваючи Членів Наглядової Ради Банку може виникати в діяльності Банку, зокрема у випадку:

- 1) прийняття рішень на засіданнях колегіальних органів в умовах конфлікту інтересів,
- 2) прийняття кредитних рішень по кредитних операціях осіб, пов'язаних з ними,
- 3) прийняття рішень щодо родичів, які є Членами колегіальних органів Банку,
- 4) прийняття рішень щодо суб'єктів, де Члени колегіальних органів Банку є власниками істотної участі/засновниками (10 відсотків акцій або більше), посадовими особами чи мають інше пряме відношення до діяльності Членів Наглядової Ради Банку, не пов'язаної із виконанням ними своїх посадових обов'язків,
- 5) надання необґрунтованої переваги окремим клієнтам/постачальникам або партнерам Банку під час прийняття рішень, що можуть вплинути на подальшу діяльність Банку, у зв'язку з наявністю особистих або ділових зв'язків,
- 6) використання службового становища для сприяння третім особам, з якими Член колегіального органу Банку має приватні інтереси, що не пов'язані з діяльністю Банку,
- 7) розкриття або використання конфіденційної інформації, отриманої в межах виконання повноважень, з метою отримання особистої вигоди або вигоди для пов'язаних осіб,
- 8) участі у публічній підтримці осіб або ініціатив, що можуть завдати шкоди діловій репутації Банку.

§17.

1. Конфлікт інтересів може виникати, зокрема, щодо економічних інтересів, особистих та професійних відносин з власниками істотної участі в Банку, особистих та професійних відносин з працівниками Банку або працівниками дочірніх підприємств, іншої зайнятості та попередньої зайнятості, особистих та професійних відносин із зовнішніми зацікавленими особами, політичного впливу. В Банку затверджено карту потенційних конфліктів інтересів, яку розробляє та актуалізовує Департамент комплаєнс.
2. Працівник Банку 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.

Розділ 5. Обов'язки Членів колегіальних органів Банку, Керівників Банку та інших працівників Банку оперативно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів

§18.

1. Працівники усіх структурних підрозділів Банку під час здійснення своєї позабанківської діяльності (ділової та публічної) зобов'язані виявляти ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів та невідкладно повідомляти Департамент комплаєнс відповідно до вимог внутрішньобанківських документів; в подальшому повідомлення аналізуються Департаментом комплаєнс.

2. Працівники Банку, які окрім основної роботи планують здійснювати / здійснюють інші види діяльності та/або отримують на регулярній основі доходи за цивільно-правовими договорами про виконання робіт та послуг, та/або планують працювати / працюють за сумісництвом, зобов'язані у порядку визначеному даною Політикою та внутрішньобанківськими документами, невідкладно надавати Департаменту комплаєнс інформацію про це із зазначенням виду та місця діяльності.
3. 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. Керівники Банку зобов'язані запобігати виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяти їх врегулюванню.
5. Керівники Банку зобов'язані утримуватися від вчинення дій та/або прийняття рішень, якщо це може призвести до виникнення конфлікту інтересів та/або перешкоджати належному виконанню такими особами своїх посадових обов'язків в інтересах Банку.
6. Керівники Банку зобов'язані 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. У таких випадках керівник Банку, який є Членом колегіального органу, не має права голосу під час прийняття таким органом рішення та не враховується під час визначення кворуму відповідного колегіального органу.
7. 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 внутрішньобанківськими документами.

§19.

1. Департамент комплаєнс:
 - 1) забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктами 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 інформує Головного комплаєнс-менеджера,
 - 2) надає працівникам консультації з питань, що стосуються конфліктів інтересів,
 - 3) здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між Керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності.
2. Працівники підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) інформують Головного комплаєнс-менеджера про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними своїх обов'язків до моменту виникнення ситуації конфлікту інтересів. Головний комплаєнс-менеджер невідкладно інформує Голову Комітету з управління ризиками та Голову Наглядової Ради Банку про обставини, що можуть спричинити конфлікт інтересів у працівників підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та безпосередньо у Головного комплаєнс-менеджера.
3. 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. 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.
5. Департамент комплаєнс готує висновки для ухвалення кредитних рішень щодо кредитів, списання заборгованості, прощення боргу, відступлення Банком права вимоги/набуття права вимоги за операціями з пов'язаними з Банком особами.
6. Неподання інформації щодо конфлікту інтересів вважається приховуванням конфлікту інтересів. Приховування ознак конфлікту інтересів чи уникнення інформування про такі випадки у Банку заборонені.

Розділ 6. 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

§20.

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 фідучіарних обов'язків.
2. Зокрема, Члени колегіальних органів Банку при голосуванні зобов'язані:
 - 1) розкривати усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішньобанківськими документами,
 - 2) не використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку,
 - 3) надавати перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів,
 - 4) діяти з усвідомленням своїх рішень і відповідальності за свої дії,
 - 5) ставитися з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків та приймати рішення в межах компетенції,
 - 6) дотримуватись вимог законодавства України та внутрішньобанківських документів.

§21.

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

Розділ 7. Процедура реагування на виявлений конфлікт інтересів

§22.

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

- 1) перша лінія захисту: працівники усіх підрозділів Банку (бізнес-підрозділів, включаючи трейдинг-деск, та підрозділів підтримки) та їх керівники, які в межах своїх повноважень виявляють ситуації конфлікту інтересів та інформують про них Департамент комплаєнс, приймають ризики при встановлених конфліктах інтересів та несуть відповідальність за них,
- 2) 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,

- 3) третя лінія захисту: Департамент внутрішнього аудиту проводить оцінку адекватності та ефективності функціонування системи управління конфліктами інтересів.

§23.

1. Департамент комплаєнс взаємодіє із структурними підрозділами Банку, відповідно до своїх завдань, з питань управління ризиками пов'язаними з конфліктом інтересів, в тому числі з іншими структурними підрозділами Банківської групи АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК».
2. Управління конфліктом 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).
3. Самоврегулювання конфлікту інтересів відбувається відповідно до карти потенційних конфліктів інтересів.

§24.

Управління конфліктами інтересів здійснюється, зокрема шляхом:

- 1) усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів,
- 2) застосування додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень,
- 3) обмеження у доступі працівника до певної інформації,
- 4) перегляд обсягу повноважень/функціональних обов'язків працівника,
- 5) переведення працівника на іншу посаду,
- 6) звільнення працівника.

§25.

1. Відповідальність за управління конфліктами інтересів покладається на керівників підрозділів, а також на безпосереднього керівника працівника, діяльність якого пов'язана (може бути пов'язана) із конфліктом інтересів.
2. Керівникам заборонено, прямо чи опосередковано (тобто, через будь-яких інших осіб, насамперед інших працівників) спонукати у будь-який спосіб підлеглих працівників до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч Політиці на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.
3. При розкритті інформації про конфлікт інтересів працівники Банку не звільняються від обов'язку щодо уникнення такого конфлікту чи мінімізації його негативних наслідків.
4. 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 або іншої діяльності, яка призводить до конфлікту інтересів.

§26.

1. Головний комплаєнс-менеджер щомісячно надає інформацію Правлінню Банку про реальні та потенційні конфлікти інтересів в Банку.
2. Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) у щоквартальній звітності щодо комплаєнс-ризиків для Правління Банку, Комітету з управління ризиками та для Наглядової Ради Банку включає інформацію щодо випадків конфлікту інтересів, пропозиції щодо заходів, спрямованих на мінімізацію негативних наслідків таких конфліктів та запобігання виникненню конфлікту інтересів в майбутньому.
3. Наглядова Рада Банку здійснює контроль за дотриманням Політики, аналізує отриману інформацію щодо випадків конфлікту інтересів, приймає рішення про вжиття відповідних заходів з метою запобігання конфліктам інтересів в Банку та сприяє їх врегулюванню.
4. Правління Банку вживає заходи щодо врегулювання конфлікту інтересів та забезпечує контроль за їх виконанням.

§27.

1. Головний комплаєнс-менеджер 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 Комітет з управління ризиками та Наглядову Раду Банку в порядку визначеному внутрішньобанківськими документами.
2. Якщо протягом місяця від моменту виявлення Наглядовою Радою Банку не були застосовані заходи, що забезпечили усунення підтверджених фактів конфлікту інтересів, що виникли в Банку, Головний комплаєнс-менеджер повідомляє про підтверджені факти конфліктів інтересів, що виникли в Банку структурному підрозділу Національного Банку України, що здійснює безвиїзний нагляд за банками.

Розділ 8. Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в діяльності учасників Банківської групи

§28.

1. Порядок запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в діяльності учасників Банківської групи визначається у відповідних внутрішніх документах впроваджених цими компаніями.
2. Вимоги до Політики запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в діяльності учасників Банківської групи не можуть суперечити вимогам цієї Політики та законодавству України.
3. Компанії Банківської групи розробляють внутрішні документи, які стосуються порядку запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів, після отримання погодження Банку та з урахуванням рекомендацій наданих Банком.
4. Внутрішні документи компаній Банківської групи, які стосуються Політики запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в діяльності учасників Банківської групи, повинні враховувати вимоги цієї Політики та специфіку діяльності компанії і ринку на якому ведеться діяльність.

Розділ 9. Опис заходів внутрішнього контролю

§29.

Внутрішній контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням виникненню конфлікту інтересів передбачає:

- 1) виявлення конфлікту інтересів та основних форм прояву такого конфлікту під час виконання посадових обов'язків Керівниками Банку та іншими працівниками Банку,
- 2) функціонування процесу попередження конфліктів інтересів, урахуваючи 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,
- 3) наявність механізму моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів у Керівників Банку та інших працівників Банку,
- 4) дієву процедуру реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту,
- 5) відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів Керівниками та іншими працівниками Банку.

§30.

Внутрішній контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням конфлікту інтересів здійснює:

- 1) працівник Банку - попередній та поточний контроль за своєчасним інформуванням про потенційний чи реальний конфлікт інтересів,
- 2) безпосередній керівник структурного підрозділу Банку- поточний та подальший контроль за своєчасним застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу конфлікту інтересів.

§31.

1. Відповідальність за дотримання вимог Політики покладається на кожного працівника Банку. У разі порушення вимог порядку запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в Банку до працівників можуть бути застосовані такі види відповідальності:
 - 1) дисциплінарна відповідальність - відповідно до норм трудового законодавства України та внутрішньобанківських документів, за:
 - неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів,
 - неповідомлення про реальний конфлікт інтересів та/або вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів,
 - встановлені випадки недотримання будь-яких інших положень цієї Політики, застосовується в залежності від конкретних обставин вчинення проступку та ступеня вини особи, вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів.
 - 2) цивільно-правова відповідальність - відповідно до положень Цивільного кодексу України (відшкодування матеріальної та/або моральної шкоди) у разі вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів.
2. З метою перевірки реальних і потенційних конфліктів інтересів, Керівники Банку, керівник підрозділу з управління ризиками, Головний комплаєнс-менеджер, Директор Департаменту внутрішнього аудиту, та інші працівники Банку щорічно проходять процедуру анкетування відповідно до внутрішньобанківських документів.
3. Кожен працівник Банку при прийнятті на роботу повинен підписати Зобов'язання працівника Банку щодо дотримання Політики, а також всі працівники Банку, в тому числі керівник підрозділу з управління ризиками, Головний комплаєнс-менеджер, Директор Департаменту внутрішнього аудиту, при щорічному ознайомленні з Політикою повинні підписати Зобов'язання працівника Банку.
4. Департамент комплаєнс забезпечує щорічне ознайомлення працівників АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК» з Політикою під підпис.

Розділ 10. Заключні положення

§32.

1. Політика затверджується рішенням Наглядової Ради Банку та набуває чинності з моменту її затвердження. Наглядова Рада Банку здійснює періодичне (не рідше одного разу на рік) затвердження перегляду Політики.
2. Зміни до Політики вносяться з урахуванням змін у законодавстві, відповідних стандартах професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк.
3. Політика є документом, призначеним для внутрішнього використання працівниками АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК».
4. Політика є обов'язковою для ознайомлення та дотримання усіма працівниками АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК».

**Директор виконавчий Напрямку комплаєнс
(Головний комплаєнс-менеджер)**

Христина БРУХАЛЬ

Додаток

Зразок зобов'язання Працівника Банку щодо дотримання Політики запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «КРЕДОБАНК»

Я, _____ (ПІБ, найменування посади, найменування структурного підрозділу Банку),

цим підтверджую, що ознайомився (ознайомилась) з Політикою запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «КРЕДОБАНК» (далі – Політика) та зобов'язуюсь неухильно дотримуватися вимог цієї Політики.

Я згоден (згодна), що це Зобов'язання становить невід'ємну частину мого трудового договору (контракту) та його порушення може спричинити за собою дисциплінарну та цивільно-правову відповідальність.

Я розумію і згоден (згодна), що це Зобов'язання поширюється на всі зміни і доповнення до цієї Політики, прийняті в установленому в Банку порядку.

Мені відомо, що Політика може змінюватись, і я зобов'язуюся відстежувати такі зміни.

Зобов'язуюсь у разі настання обставин, що спричиняють реальний або потенційний конфлікт інтересів протягом перебування у трудових відносинах, повідомити про цей факт Банк.

Дата ____ / ____ / ____ Особистий підпис _____ /Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ _____ /