

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «КРИСТАЛБАНК» (далі – Політика) є внутрішнім документом АТ «КРИСТАЛБАНК».

Політика визначає принципи та вимоги, спрямовані на своєчасне виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в АТ «КРИСТАЛБАНК» (далі – Банк), визначає види конфліктів інтересів, заходи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Політика є обов'язковою для виконання всіма Керівниками Банку, членами Комітетів Банку, керівниками підрозділів контролю та працівниками Банку.

ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

Асоційовані особи – 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.

Банк – АТ «КРИСТАЛБАНК» у складі структурних підрозділів Головного офісу Банку та його відокремлених підрозділів.

Близькі особи – члени сім'ї особи, 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.

Відокремлені підрозділи – відокремлені підрозділи Банку (дирекції та відділення), які не мають статусу юридичної особи, здійснюють банківську діяльність від імені Банку, не мають окремого балансу і діють згідно з Положеннями про дирекції та відділення. Операції відокремлених підрозділів здійснюються через кореспондентський рахунок Банку та відображаються на балансі Банку.

Внутрішній документ/ внутрішньобанківський документ – політики за окремими напрямками діяльності Банку; положення, інструкції, методики, правила, розпорядження, рішення, накази, посадові інструкції, опис процедур та операційних процесів, або розроблені Банком документи в іншій формі, які серед іншого включають опис процедур/процесів, відповідальність працівників Банку за виконання ними функціональних обов'язків з внутрішнього контролю, розподіл обов'язків, порядок взаємодії підрозділів та працівників Банку та інші питання щодо організації та функціонування системи внутрішнього контролю в Банку, з урахуванням вимог Положення № 88.

Вплидова особа¹ – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління (Наглядова рада та Правління Банку). Перелік Впливових осіб затверджується рішенням Наглядової ради Банку.

Головний комплаєнс-менеджер (ССО) – головна посадова особа Банку, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс). Функції Головного комплаєнс-менеджера покладаються Рішенням Наглядової ради Банку на начальника Служби контролю за дотриманням норм (комплаєнс). Головний комплаєнс-менеджер несе відповідальність за виконання Підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) покладених на цей Підрозділ функцій.

¹ Положення про політику винагороди в банку, затверджене постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153 (в редакції постанови Правління Національного банку України від 27.12.2023 № 189).

Головний ризик-менеджер (CRO) – головна посадова особа Банку, відповідальна за управління ризиками. Функції Головного ризик-менеджера покладаються Рішенням Наглядової ради Банку на директора Департаменту ризик-менеджменту. Головний ризик-менеджер несе відповідальність за виконання функцій Підрозділом ризик-менеджменту.

Ділова репутація – відомості (інформація) про відповідність діяльності юридичної або фізичної особи, у тому числі керівників юридичної особи та власників істотної участі у такій юридичній особі, вимогам закону, діловій практиці та професійній етиці, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи.

Етика – сукупність норм поведінки, моральних правил певної суспільної чи професійної групи.

Керівники Банку – Голова, його заступники та члени Наглядової ради Банку, Голова, його заступники та члени Правління Банку, Головний бухгалтер Банку.

Клієнт – будь-яка фізична чи юридична особа, що користується послугами Банку.

Колегіальні органи Банку – Наглядова рада Банку та її комітети, Правління Банку та його комітети, які здійснюють свою діяльність на постійній основі у формі засідань або в робочому порядку (без проведення засідання) та приймають рішення щодо діяльності Банку у межах своєї компетенції відповідно до положень про колегіальні органи та Статуту Банку.

Комплаєнс-ризик – імовірність виникнення збитків/санкцій, додаткових втрат або недоотримання запланованих доходів або втрати репутації внаслідок невиконання Банком вимог законодавства, нормативно-правових актів, ринкових стандартів, правил доброчесної конкуренції, правил корпоративної етики, виникнення конфлікту інтересів, а також внутрішньобанківських документів Банку.

Конфлікт інтересів – наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на доброчесне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.

Корупція – використання керівником Банку, керівником структурного/відокремленого підрозділу та працівником Банку наданих їм службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/ пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб, або відповідно обіцянка/ пропозиція чи надання неправомірної вигоди керівнику Банку, керівнику структурного/ відокремленого підрозділу та працівнику Банку, або на його вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих йому службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

Ключові компанії партнери – це партнери (співучасник справи, діяльності, договірної сторона), з якими тривають довгострокові, взаємовигідні відносини.

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 без законних на те підстав.

Особиста (приватна) вигода/ особистий (приватний) інтерес – це матеріальні і нематеріальні блага, які набуває Суб'єкт, або близька із ним особа (в т.ч. члени сім'ї) внаслідок дій або бездіяльності Суб'єкта.

Підрозділи контролю – Підрозділ ризик-менеджменту, Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і Підрозділ внутрішнього аудиту.

Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) – підрозділ, очолюваний Головним комплаєнс-менеджером, який забезпечує виконання функцій з управління комплаєнс-ризиком, визначених законодавством України та Положенням № 64.

Пов'язані з Банком особи – особи, визначені пов'язаними з Банком відповідно до статті 52 Закону України «Про банки і банківську діяльність».

Подарунок² – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність

² Не вважається подарунком, подарунок вартість якого не перевищує 25 % однієї мінімальної зарплати, встановленої на 1 січня звітного податкового року.

чи неупередженість прийняття нею 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.

Пряме підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Самостійний структурний підрозділ Банку (Підрозділ Банку) – структурна одиниця Банку (департамент, управління, служба тощо), що виконує однорідні/ різноманітні функції, визначені Банком згідно Положення про структурний підрозділ та безпосередньо підпорядковується Наглядовій раді/ Голові Правління/ Заступнику Голови Правління/ Головному бухгалтеру відповідно затвердженої організаційної структури Банку.

Секретар корпоративний – посадова особа Банку, яка здійснює інформаційне та організаційне забезпечення діяльності органів управління, а також обмін інформацією між органами управління, його акціонерами, іншими зацікавленими у діяльності Банку особами.

Суб'єкти анкетування / Суб'єкти – Керівники Банку, Голови/ члени Комітетів Правління Банку, Керівник підрозділу внутрішнього аудиту, Головний комплаєнс-менеджер, Головний ризик-менеджер, Секретар корпоративний, Впливові особи та всі інші працівники Банку, які зобов'язані подавати Анкети щодо конфлікту інтересів відповідно до цієї Політики.

Члени сім'ї:

- особа, яка перебуває у шлюбі із Суб'єктом анкетування, та його діти до досягнення ними повноліття – незалежно від спільного проживання із Суб'єктом;
- будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із Суб'єктом анкетування (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

Всі визначення термінів, що застосовані в цій Політиці, вжиті лише для зручності подання інформації та використовуються виключно для її застосування та тлумачення.

Всі інші терміни, які вживаються в цій Політиці, застосовуються у значеннях, визначених законодавчими та нормативно-правовими актами України.

ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

Політика відображає прагнення Банку, його Керівників та всіх працівників до високих етичних стандартів ведення відкритого і чесного бізнесу, забезпечення справедливого обслуговування клієнтів, дотримання стандартів корпоративного управління, підтримки на належному рівні ділової репутації Банку та уникнення репутаційного ризику, прагнення докладати максимальних зусиль для уникнення конфлікту інтересів, які можуть виникати в діяльності Банку.

Основними цілями і завданнями цієї Політики є:

- докладання максимальних зусиль для уникнення конфлікту інтересів Суб'єктів і клієнтів, а також конфлікту інтересів клієнтів Банку;
- визначення заходів та принципів запобігання конфлікту інтересів;
- надання Суб'єктам загальної інформації про заходи щодо запобігання, виявлення, та врегулювання конфлікту інтересів, а також надання працівникам Банку інформації щодо визначення найбільш прийнятних способів вирішення таких конфліктів;

- визначення обов’язків органів управління, Керівників Банку, керівників підрозділів контролю, керівників і працівників структурних/ відокремлених підрозділів Банку щодо запобігання та управління конфліктом інтересів;
- інформування щодо заходів Банку стосовно виявлення та розкриття потенційного або існуючого конфлікту інтересів;
- мінімізація ризиків залучення Банку, Керівників Банку, керівників підрозділів контролю, керівників та працівників структурних/ відокремлених підрозділів Банку (незалежно від займаної посади) в конфлікт інтересів;
- запобігання отриманню особистої вигоди (інтересу) Суб’єктами, що беруть участь в укладанні (наданні) кредитних угод, значних правочинів, інших банківських операцій або в прийнятті рішення щодо їх здійснення або проведення.

ОСНОВНІ ЗАХОДИ ТА ПРИНЦИПИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У БАНКУ

Основні заходи та принципи запобігання конфлікту інтересів у Банку:

- затвердження та підтримка організаційної структури Банку, яка чітко розмежовує сфери повноважень, відповідальності та звітності;
- розмежування сфери повноважень між Колегіальними органами Банку, які беруть участь в прийнятті управлінських рішень щодо діяльності Банку, що виключає виникнення конфлікту інтересів;
- регламентація у внутрішніх документах Банку процедур здійснення банківських операцій та правочинів, що виключають виникнення конфлікту інтересів, суворе дотримання працівниками Банку цих процедур, а також вимог, встановлених законодавством України та нормативно-правовими актами Національного банку України;
- заборона розголошення та використання в особистих цілях інформації, що становить комерційну та банківську таємницю, персональних даних клієнтів, контрагентів, партнерів, працівників Банку (далі – конфіденційна інформація), а також передачу такої інформації третім особам, за винятком випадків, передбачених законодавством України;
- встановлення інформаційних бар’єрів (розмежування доступу до конфіденційної інформації, а також встановлення контролю щодо її передачі або розповсюдження);
- виключення участі членів Колегіальних органів Банку в голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує потенційний або реальний конфлікт інтересів;
- Керівники Банку зобов’язані уникати будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на неупередженість та незалежність Керівників при розгляді та прийнятті рішень на користь та в інтересах Банку;
- Керівники Банку та члени Комітетів Банку зобов’язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- Суб’єкти зобов’язані повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів - безпосереднього керівника/ Колегіальний орган (під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів) та Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс). Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли йому стало відомо про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили реальний конфлікт інтересів, інформує Наглядову раду Банку;
- Суб’єкти зобов’язані вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- Керівники Банку зобов’язані вживати заходи щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- Керівники Банку та керівники структурних/відокремлених підрозділів Банку не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч законодавства та внутрішніх документів Банку на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб;
- здійснюючи свої повноваження, Керівники Банку, керівники структурних та відокремлених підрозділів діють тільки в межах наданих їм повноважень та, представляючи Банк перед третіми особами, мають поводитися так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Банку в цілому;
- з метою недопущення потенційних конфліктів інтересів при прийомі на роботу або зміні посадових обов'язків Банк уникає призначення на посаду працівників Банку, що є асоційованими/близькими особами з безпосереднім керівником або з особою, яка виконує пов'язані функції;
- з метою недопущення потенційних конфліктів інтересів працівники у відносинах між собою та з клієнтами Банку повинні бути безпристрасними щодо різних релігійних конфесій. Зважаючи на це, Банк не підтримує прагнення працівників поза Банком обіймати посади, які передбачають організацію та проведення релігійних обрядів/культів;
- Суб'єкти не дозволяють, щоб особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість рішень;
- основним принципом, що лежить в основі процесу визначення, виявлення та управління реальними та/або потенційними конфліктами інтересів, є перевага змісту над формою, тобто суті зв'язків та впливу над юридичним оформленням такої ситуації;
- основні форми прояву конфлікту інтересів (але неповні, не вичерпні):
 - ситуація, за якою Суб'єкт має виконувати декілька обов'язків або має декілька інтересів, що суперечать один одному, і таким чином подана ситуація спричиняє конфлікт між особистими інтересами та посадовими або професійними обов'язками Суб'єкта;
 - правочини, у вчиненні яких є заінтересованість. Порядок вчинення правочинів, щодо яких є заінтересованість, визначається чинним законодавством, Статутом, цією Політикою та іншими внутрішніми документами Банку;
 - коли Керівники чи Впливові особи можуть впливати на діяльність Банку таким чином, що це може призвести до прямих чи опосередкованих фінансових прибутків таких Керівників та Впливових осіб, або їх близьких осіб, або їх партнерів чи третіх осіб, або надання переваг третім особам зі шкодою для Банку.
 - може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими, іншими матеріальними вигодами), так і нефінансовими (вигодами, які неможливо оцінити). Більш того, конфлікт інтересів може бути тією ж мірою потенційним, як і реальним, а також може сприйматися як конфлікт інтересів, а тому на Суб'єктах лежить обов'язок у своїх вчинках та поведінці бути якнайбільш обережними в питаннях, які стосуються інтересів та/або діяльності Банку.
 - потенційний конфлікт інтересів у Суб'єктів є тоді, коли Банк розглядає можливість здійснення будь яких угод з потенційним контрагентом, позичальником, постачальником послуг, радником/консультантом або діловим партнером, котрий має зв'язок з таким Суб'єктом, або близькою особою чи діловим партнером;
- в Банку запроваджені наступні процедури контролю за внутрішньогосподарськими витратами:
 - процес вибору постачальників, узгодження й підписання договорів, порядок узгодження й оплати рахунків на придбання товарів/ робіт/ послуг здійснюється відповідно до Положення про організацію процесу придбання товарів, робіт та послуг в АТ «КРИСТАЛБАНК»;
 - порядок розробки договорів визначається Положенням про порядок погодження, реєстрації, укладення та зберігання договорів в АТ «КРИСТАЛБАНК»;

- закриття дебіторської заборгованості здійснюється відповідно до Положення про бухгалтерський облік дебіторської та кредиторської заборгованості, формування та використання резерву за дебіторською заборгованістю в АТ «КРИСТАЛБАНК»;
- загальний порядок визначення для Банку постачальника товарів, робіт та послуг через проведення тендерів/ торгів на конкурсній основі встановлюється Положенням про порядок проведення тендерів в АТ «КРИСТАЛБАНК»;
- перевірка договорів на предмет припинення юридичної особи чи фізичної особи-підприємця та повноваження керівника юридичної особи/ підписанта, повноваження Голови Правління або уповноваженої на це посадової особи Банку здійснюється Юридичним підрозділом;
- відповідальність та контроль за дотриманням лімітів в межах статей видатків згідно затвердженого бюджету покладається на Фінансово-бюджетний підрозділ;
- контроль за відповідністю платежів умовам договору, наявністю необхідних документів, віз, дозволів, контроль встановленого ліміту (для разових та періодичних протягом календарного року) на закупівлю товарів, робіт та послуг, за яким проводиться закупівля на підставі аналізу цінових пропозицій та без проведення тендеру здійснюється Підрозділом внутрішньобанківських операцій;
- контроль в частині аналізу наявності /відсутності конфлікту інтересів Суб'єктів, безпосереднього / прямого або опосередкованого (через інших осіб) до укладання договорів здійснюється Підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

З метою запобігання конфлікту інтересів Керівники Банку, керівники підрозділів контролю, керівники та працівники структурних та відокремлених підрозділів Банку виконують такі обов'язки:

Наглядова рада Банку вживає заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяє їх врегулюванню, в тому числі шляхом:

- затвердження внутрішніх документів Банку стосовно корпоративної етики, запобігання конфліктам інтересів, про визначення пов'язаних з Банком осіб та порядок здійснення операцій з ними, про організацію та функціонування системи внутрішнього контролю, про структурні та відокремлені підрозділи Банку та інші, що спрямовані на забезпечення належного корпоративного управління Банком;
- інформування членів Наглядової ради Банку про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків, через Анкети щодо конфлікту інтересів;
- особистих зобов'язань членів Наглядової ради Банку не брати участі (самостійне відсторонення) при голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує/потенційно можливий конфлікт інтересів (є персональні, професійні та інші економічні інтереси) або яке може зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком;
- покладання функції контролю за здійсненням членами Колегіальних органів Банку самовідводів від участі в прийнятті рішень, якщо в них існує конфлікт інтересів на Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), зокрема цією Політикою, Положенням про підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та посадовими інструкціями працівників цього підрозділу;
- запобігання діяльності, що може спричинити реалізацію конфлікту інтересів;
- встановлення обов'язку для Керівників Банку повністю розкривати свої конфлікти інтересів і не використовувати власну посаду в особистих інтересах за рахунок Банку;
- уживання заходів щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку, сприяння їх врегулюванню та повідомлення Національного банку України про конфлікти інтересів, що виникають у Банку, у встановлені законодавством строки;
- прийняття рішення (в межах повноважень, визначених Статутом Банку) щодо проведення операцій з пов'язаними з Банком особами відповідно до вимог Порядку здійснення операцій із пов'язаними з АТ «КРИСТАЛБАНК» особами;

- виключення із процесу погодження Наглядовою радою Банку здійснення та управління операцією з пов'язаною з Банком особою, члена Наглядової ради, який має конфлікт інтересів;
- контролю забезпечення належного публічного розкриття інформації щодо конфлікту інтересів.

Правління Банку вживає заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяє їх врегулюванню, в тому числі шляхом:

- організації розроблення внутрішніх документів стосовно корпоративного управління та етики, щодо запобігання конфліктам інтересів, про роботу з пов'язаними особами, про організацію та функціонування системи внутрішнього контролю, процедур, що регламентують діяльність структурних та відокремлених підрозділів Банку (окрім підрозділу внутрішнього аудиту, підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та підрозділу ризик-менеджменту) та інших внутрішніх документів Банку, розподіляє повноваження між підрозділами і працівниками Банку, що виключають виникнення конфлікту інтересів;
- затвердження правил, процедур та інших внутрішніх документів Банку;
- забезпечення адміністративної підтримки виконання Головним комплаєнс-менеджером та Підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) покладених на них функцій (забезпечує організацію їх робочого процесу, видає розпорядчі документи для реалізації рішень Наглядової ради Банку);
- інформування членів Правління Банку про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків, через Анкети щодо конфлікту інтересів;
- особистих зобов'язань членів Правління Банку не брати участі (самостійне відсторонення) при голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує/потенційно можливий конфлікт інтересів (є особисті (приватні), професійні та інші економічні інтереси) або яке може зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком;
- забезпечення виконання завдань, рішень Наглядової ради Банку щодо запобігання та врегулювання конфліктів інтересів;
- забезпечення належного публічного розкриття інформації щодо конфлікту інтересів;
- організації контролю дотримання працівниками Банку вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку щодо питань запобігання виникненню конфліктів інтересів;
- забезпечення організації отримання даних кандидатів щодо їх попередньої трудової діяльності, їх родинних асоційованих/ близьких осіб в цілях забезпечення недопущення потенційних конфліктів інтересів як при прийомі на роботу так і при зміні посадових обов'язків, уникнення призначення на посаду з прямим підпорядкуванням працівників Банку, що знаходяться в родинних зв'язках з безпосереднім керівником або особою, яка виконує пов'язані в бізнес-процесі функції;
- забезпечення організації ведення переліку пов'язаних з Банком осіб;
- прийняття рішення (в межах повноважень, визначених Статутом Банку) щодо проведення операцій з пов'язаними з Банком особами відповідно до вимог внутрішніх документів, які регламентують здійснення операцій із пов'язаними з Банком особами.

Підрозділ контролю за дотриманням норм (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, інформує Наглядову раду Банку;
- здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів у процесі відбору суб'єкта оціночної діяльності для здійснення оцінки майна;
- здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між Керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності;

- забезпечує контроль за дотриманням Банком норм щодо визначення переліку пов'язаних з Банком осіб для забезпечення цілісності та повноти процесу ідентифікації пов'язаних з Банком осіб і контролю за операціями з ними;
- перевіряє кандидата на посаду / переведення Суб'єкта на іншу посаду в Банку на предмет відсутності в нього потенційного та реального конфлікту інтересів.

Головний комплаєнс-менеджер:

- звітує про випадки конфлікту інтересів Наглядовій раді Банку та Правлінню Банку з урахуванням вимог Положення № 64 та цієї Політики;
- інформує Наглядову раду Банку та Правління Банку про надмірні ризики щодо конфлікту інтересів, на які може наражатися Банк;
- несе відповідальність за діяльність Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс);
- має право бути присутнім на засіданнях Правління Банку, комітетів та інших Колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, і накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до конфлікту інтересів та невідкладно інформує Наглядову раду Банку про такі рішення;
- повідомляє Національний банк України про підтверджені факти конфлікту інтересів, що виникли в Банку, якщо Наглядовою радою Банку не були застосовані заходи щодо їх усунення. Інформація про підтверджені факти конфлікту інтересів, що виникли в Банку, надається структурному підрозділу Національного банку України, що здійснює безвиїзний нагляд за банками.

Підрозділ внутрішнього аудиту виявляє та перевіряє випадки перевищення повноважень посадовими особами Банку і виникнення конфлікту інтересів Банку.

Керівники Банку / члени Комітетів Банку / Впливові особи:

- дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, своїх посадових інструкцій;
- запобігають виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяють їх врегулюванню;
- розкривають усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе;
- утримуються 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;
- відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо реальний або потенційний 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;
- не беруть участі (самостійне відсторонення) при голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує/потенційно можливий конфлікт інтересів (є персональні, професійні та інші економічні інтереси) або яке може зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком;
- дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної та корпоративної етики;
- своєчасно інформують про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків, через Анкети щодо конфлікту інтересів (Додаток 1 до цієї Політики).

Керівники структурних та відокремлених підрозділів:

- дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, своїх посадових інструкцій;
- утримуються від здійснення дій та прийняття рішень, які можуть призвести до виникнення конфліктних ситуацій, у тому числі від отримання матеріальної та/або іншої вигоди від клієнтів, що обслуговуються в Банку, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної та корпоративної етики;
- своєчасно інформують про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків через Анкети щодо конфлікту інтересів;
- розробляють проекти внутрішніх документів щодо порядку здійснення банківських операцій, що виконуються підрозділом, посадові інструкції підлеглих працівників, з урахуванням мети по виключенню виникнення конфлікту інтересів;
- контролюють дотримання підлеглими працівниками вимог щодо виключення виникнення конфлікту інтересів, що містяться в цій Політиці, в правилах здійснення банківських операцій і посадових інструкціях.

Працівники Банку:

- дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, своїх посадових інструкцій;
- утримуються від здійснення дій, які можуть призвести до виникнення конфліктних ситуацій, в тому числі від отримання матеріальної та/або іншої вигоди від клієнтів, що обслуговуються в Банку, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- здійснюють операції в межах встановлених повноважень (лімітів) з дотриманням встановленого в Банку порядку (процедури) їх вчинення;
- стягують з клієнтів комісії, винагороди та інші платежі згідно з чинними в Банку тарифами або досягнутій угоді сторін;
- дотримуються норм ділового спілкування і принципів корпоративної етики;
- невідкладно, не пізніше наступного робочого дня, доводять до відома керівника підрозділу та Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів (реального чи потенційного);
- негайно інформують керівника підрозділу про виникаючі порушення і помилки, які можуть спричинити несприятливі наслідки для Банку.

Наявність конфлікту інтересів притаманна банківській діяльності та сама по собі не є порушенням, якщо відносно цього конфлікту були вжиті належні заходи по виявленню, оцінці та управлінню, а також розкриттю. Наявність конфлікту інтересів (чи уявна наявність такого конфлікту), відносно якого не було вжито належних заходів, є загрозою для репутації Банку в очах працівників та інших осіб, у тому числі клієнтів, акціонерів, контрагентів, контролюючих органів.

ВИДИ, ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Перелік (але неповний, не вичерпний) характерних прикладів конфлікту інтересів:

- вчинення дій або прийняття рішень Суб'єктами на користь асоційованих/близьких осіб;
- пряме підпорядкування близьких осіб;
- використання власної посади керівника Банку для досягнення особистих (приватних) інтересів або інтересів осіб, які є пов'язаними з Банком через цього керівника;
- отримання подарунків (будь-які грошові винагороди, подарунки та інші вигоди, що мають цінність, окрім подарунків, що пов'язані з рекламою організації і не являють собою великої цінності (наприклад, сувеніри, що прийняті в діловому суспільстві));
- використання будь-якого майна або коштів Банку в приватних інтересах;

- зловживання службовим становищем, яке приносить вигоду Суб'єктам, асоційованим/близьким особам;
- використання або розкриття конфіденційної інформації;
- наявність економічної або фінансової заінтересованості в діяльності постачальників, клієнтів, заінтересованих осіб або конкурентів Банку, сприяння фізичним або юридичним особам у здійсненні ними господарської діяльності, одержанні субсидій, субвенцій, дотацій, кредитів, пільг, укладанні контрактів;
- залучення (обрання) працівником Банку контрагента із порушенням діючих внутрішніх документів Банку, що регламентують закупівлю/реалізацію Банком товарів, робіт та послуг під час ведення господарської діяльності Банком, з метою отримання особистої вигоди;
- просування Керівником/працівником Банку постачальників товарів, робіт та послуг, що пропонують непривабливі для Банку умови, з метою отримання особистої вигоди;
- господарські закупівлі без проведення тендеру у компаній, власником яких є асоційовані/близькі особи (в т.ч. без належного вибору постачальників у відповідності до внутрішніх документів Банку, які регламентують порядок роботи щодо придбання товарів, робіт та послуг);
- наявність у працівників Банку довіреності на отримання готівкових коштів за рахунками клієнтів, як фізичних так і юридичних осіб;
- здійснення працівником зовнішньої діяльності щодо організації, яка є конкурентом, постачальником, клієнтом Банку;
- сприяння у проведенні операцій компаніями партнерами;
- робота за сумісництвом, що суперечить інтересам Банку;
- пряме або опосередковане (через третіх осіб) отримання прибутку за результатами діяльності постачальників або клієнтів Банку;
- сприяння асоційованим/близьким особам у встановленні бізнес – відносин з Банком без попереднього розкриття інформації про наявність родинних зв'язків;
- участь з правом голосу у засіданні Колегіального органу при розгляді питання щодо отримання кредиту фізичними чи юридичними особами при наявності щодо них приватного інтересу;
- проведення операцій працівником Банку за своїми рахунками або рахунками своїх близьких осіб як фізичних осіб, так і представником юридичної особи, коли близька особа має право підпису в Банку;
- укладання Керівником Банку від імені Банку будь-яких угод (в т. ч. проведення операцій) з собою або зі своїми асоційованими/близькими особами;
- неправомірне сприяння призначенню на посаду особи;
- працевлаштування близьких осіб або надання їм пільг;
- поєднання працівником функцій безпосереднього виконання та контролю, може спричинити використання своїх повноважень в цілях отримання особистої вигоди;
- Банк надає перевагу окремим акредитованим партнерам (страховим компаніям, суб'єктам оціночної діяльності, нотаріусам тощо) перед іншими, у зв'язку з наявними особистими (приватними) інтересами у Керівників Банку в цих партнерах;
- прийняття рішення Керівниками Банку / керівниками структурних та відокремлених підрозділів щодо заохочення, преміювання або накладання стягнення щодо близьких осіб;
- участь у перевірках підрозділів Банку, які здійснюються працівниками Підрозділу внутрішнього аудиту, Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс), Підрозділу ризик-менеджменту, Підрозділу безпеки банку, Підрозділу інформаційної безпеки та іншими підрозділами Банку, якщо в цих підрозділах працюють асоційовані/близькі особи працівників підрозділів, що здійснюють перевірки;
- здійснення одноосібного контролю Керівниками та працівниками Банку (без додаткового належного контролю) за діяльністю близької особи та підрозділів Банку, в яких близька особа займає посаду; порушення принципів та вимог цієї Політики,

чинного законодавства України та нормативно-правових актів Національного банку України з питань запобігання виникненню конфліктів інтересів.

Не вважається реальним конфліктом інтересів, в цілях цієї Політики, протиріччя інтересів, що виникають в рамках звичайної господарської діяльності, умови здійснення якої розкриті.

СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

В разі встановлення випадків наявності у працівників Банку реального чи потенційного конфлікту інтересів Голова Правління вживає заходів (приймає рішення) щодо врегулювання таких випадків, шляхом прийняття рішення про:

- усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Банку;
- застосування додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень у разі, якщо усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження його доступу до інформації чи перегляд повноважень є неможливим та відсутні підстави для його переведення на іншу посаду або звільнення;
- перегляд обсягу службових повноважень працівника у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретними повноваженнями працівника, а також за можливості продовження належного виконання ним службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника;
- обмеження доступу до інформації, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання працівником повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику Банку;
- переведення працівника на іншу посаду у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження його доступу до інформації, перегляду його повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїм характером відповідає особистим та професійним якостям працівника. Переведення працівника здійснюється лише за згодою працівника Банку;
- звільнення працівника у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність його згоди на переведення.

У разі не врегулювання встановлених випадків, Підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) засобами корпоративної електронної адреси направляється Наглядовій раді Банку інформація щодо наявності у Суб'єктів конфлікту інтересів.

Суб'єкти, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом усунення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику та/або Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) для забезпечення інформування Голови Правління/ Голови Наглядової ради, до повноважень якого належить звільнення/ ініціювання звільнення з посади.

У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, яка входить до складу Колегіального органу (Наглядова рада, Правління, Комітети), така особа не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом та зобов'язана брати самостійне відсторонення при голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує/потенційно можливий конфлікт інтересів (є особисті (персональні), професійні та інші економічні інтереси) або яке може зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком.

Про конфлікт інтересів такої особи може заявити будь-який інший член відповідного Колегіального органу, учасник засідання, , якого безпосередньо стосується питання, що розглядається, керівник Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс). Інформація про конфлікт інтересів члена Колегіального органу заноситься в протокол засідання Колегіального органу.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ

Суб'єкти зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника (у випадку перебування працівника на посаді, яка не передбачає наявності у нього безпосереднього керівника, Заступника Голови Правління – куратора підрозділу) та Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс);
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Керівники та члени Колегіальних органів Банку зобов'язані утримуватися 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.

Керівники та всі працівники Банку, незалежно від займаної посади, несуть персональну відповідальність за дотримання принципів і вимог цієї Політики.

Особи, які порушили принципи та вимоги цієї Політики, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності.

Контроль за реалізацією Банком принципів запобігання виникненню конфліктів інтересів та їх врегулюванням здійснює Правління Банку.

Контроль за ефективністю функціонування принципів запобігання виникненню конфліктів інтересів та їх врегулюванням Банком, здійснює Наглядова рада Банку.

Розкриття інформації стосовно політики Банку щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів та інформації про конфлікти інтересів, що виникають у Банку здійснюється у відповідності з порядком, визначеним Законом про банки і банківську діяльність.