



ЗАТВЕРДЖЕНО

**Рішенням Наглядової ради
АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
Протокол від 28.06.2024 р. № 35**

ПОГОДЖЕНО

**Рішенням Правління
АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
Протокол від 26.06.2024 р. № 58**

**ПОЛІТИКА
ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ
ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»**

Зареєстровано в реєстрі
внутрішніх нормативних документів
АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
№ 1796

м. Київ – 2024

ЗМІСТ

ГЛОСАРІЙ	3
1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	6
2. ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ	7
3. ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСНОВНІ ВИДИ, ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ БАНКУ	7
4. УЧАСНИКИ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ	10
5. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	15
6. ЕТАПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ	17
7. ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ/ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	19
8. ВИЯВЛЕННЯ, УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА МОНІТОРИНГ	25
9. ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	27
10. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕВИКОНАННЯ (НЕНАЛЕЖНЕ ВИКОНАННЯ) ЦІЄЇ ПОЛІТИКИ	29
11. УПРАВЛІНСЬКА ЗВІТНІСТЬ	30
12. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ ПРО ОБСТАВИНИ, ЩО МОЖУТЬ СПРИЧИНИТИ АБО ВЖЕ СПРИЧИНИЛИ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ	32
13. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	32
14. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	39
15. ДОДАТКИ	39

ГЛОСАРІЙ

У цій Політиці терміни та скорочення вживаються в такому значенні:

Адміністративний контроль	сукупність процедур, згідно з якими керівництво Банку делегує свої повноваження (зокрема такі, як збереження цінностей та активів; безпека працівників Банку; наявність процедур, які чітко розмежовують завдання та відповідальність підрозділів і працівників Банку)
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
Афілійована особа Банку	будь-яка юридична особа, в якій Банк має істотну участь або яка має істотну участь у Банку.
Банк	АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
Близькі особи	члени сім'ї Керівників Банку, Ключових осіб та працівників Банку, 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 зазначеного Керівника Банку, Ключової особи Банку та працівника Банку.
ВНД	Внутрішні нормативні документи Банку
Вплидова особа	Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, крім члена органу управління.
Головний комплаєнс-менеджер	Головна посадова особа Банку, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс)
Головний ризик-менеджер	Головна посадова особа Банку, відповідальна за управління ризиками
Керівники Банку	Голова, його заступники та члени Наглядової ради Банку; Голова, його заступники та члени Правління Банку, Головний бухгалтер Банку.
Керівництво Банку	Голова та члени Наглядової ради Банку Голова, його заступники та члени Правління Банку
Ключові особи Банку	Працівники Банку, які не є керівниками Банку, але мають можливість суттєво впливати на прийняття рішень із основних напрямів діяльності Банку (кредитної, інвестиційної, облікової політики, політики управління активами та іншої політики банку, стратегії Банку). Керівники підрозділів контролю 2-ї та 3 лінії захисту (керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер), Відповідальний працівник з питань фінансового моніторингу, Корпоративний секретар.
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
Корупція	використання керівником Банку, наданих 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, 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
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 (в т.ч. похвальна характеристика чи виступ у пресі, надання престижної роботи тощо).
Обов'язок лояльності та дбайливого ставлення	обов'язок діяти якнайкраще в інтересах іншої особи, застосовується відповідно Принципів корпоративного управління Банку.
Органи управління	Наглядова рада Банку, Правління Банку, комітети Банку.
Особиста угода	вчинення правочину щодо фінансових інструментів, що проводиться відповідною особою, або в її інтересах, у будь-якому з таких випадків: 1) вчинення правочину щодо фінансових інструментів провадиться не в рамках виконання такими особами своїх професійних обов'язків; 2) операції здійснюється за рахунок будь-якої з наступних осіб: ➤ відповідна особа; ➤ будь-яка особа, з якою відповідна особа має сімейні стосунки; ➤ особа, стосовно якої відповідна особа має безпосередню чи опосередковану матеріальну зацікавленість у результаті вчинення правочину, крім отримання комісії за його вчинення; ➤ особи, які здійснюють виконавчі функції (керівництво) – голова та члени колегіального виконавчого органу, особа, що здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу, або інша фізична особа, відповідальна за управління поточною діяльністю торговця, зокрема, відповідальна за реалізацію політики стосовно надання торговцем послуг клієнтам, та підзвітна з цього питання Наглядовій раді; ➤ особа, з якою відповідна особа має сімейні відносини - будь-яка з перелічених осіб; ➤ особа, яка перебуває у шлюбі із відповідною особою, або особа, яка спільно проживає, пов'язана спільним побутом, має взаємні права та обов'язки із відповідною особою, але не перебуває з нею у шлюбі; ➤ рідна дитина або пасинок або падчерка відповідної особи, які знаходяться на утриманні відповідної особи; ➤ будь-яка інша близька особа щодо відповідної особи, яка спільно проживає, пов'язана спільним побутом, має взаємні права та обов'язки із відповідною особою, протягом одного і більше року на дату особистої угоди;
Підрозділи контролю	Підрозділи Банку, які здійснюють об'єктивну та незалежну оцінку діяльності Банку, забезпечують достовірність звітності, виконання банком своїх зобов'язань. Такими підрозділами є Служба управління ризиками, Служба комплаєнсу та Служба внутрішнього аудиту.
Пов'язані з Банком особи	особи, визначені пов'язаними з Банком відповідно до статті 52 Закону України «Про банки і банківську діяльність»
Подарунок	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 чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень
Працівник Банку	фізична особа, що вступила у трудові відносини з Банком

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
Ризик конфлікту інтересів	конфлікти інтересів, пов'язані із вчиненням правочинів, щодо яких є заінтересованість, будь-який вид стосунків, який не відповідає інтересам Банку або може перешкоджати об'єктивному виконанню обов'язків відповідальної посадової особи
Ризик репутації	імовірність виникнення збитків або додаткових втрат або недоотримання запланованих доходів унаслідок несприятливого сприйняття іміджу банку клієнтами, контрагентами, акціонерами, наглядовими та контролюючими органами
Система внутрішнього контролю (СВК)	сукупність організаційної структури Банку, процедур, заходів з внутрішнього контролю, спрямованих на: – досягнення Банком цілей, включаючи виконання запланованих показників його діяльності, забезпечення ефективності та результативності здійснення Банком операцій, збереження його активів; – забезпечення ефективності корпоративного управління в Банку шляхом функціонування комплексної, ефективної та адекватної системи управління ризиками; – забезпечення повноти, своєчасності та достовірності складання і надання фінансової, статистичної, управлінської та іншої звітності; – відповідності діяльності Банку законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, стандартам професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, та внутрішньобанківським документам.
Члени сім'ї	а) особа, яка перебуває у шлюбі із Керівником Банку, Ключовою особою та працівником Банку, та діти зазначених керівників/працівників до досягнення ними повноліття - незалежно від спільного проживання із такою особою; б) будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із Керівником Банку, Ключовою особою та працівником Банку (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.
Інші терміни та поняття	які вживаються в цій Політиці, застосовуються в значеннях, визначених Законом України «Про банки і банківську діяльність», іншими Законами України, нормативно-правовими актами Національного банку України та внутрішніми нормативними документами Банку.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1.** Політика запобігання конфліктам інтересів та управління ризиком конфлікту інтересів АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ» (далі – Політика) визначає принципи та вимоги, спрямовані на запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ» (далі – Банк), визначає види конфліктів інтересів, заходи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та управління ризиком конфлікту інтересів.
- 1.2.** Ця Політика розроблена з урахуванням вимог:
- Закону України «Про банки і банківську діяльність» зі змінами й доповненнями;
 - Закону України «Про запобігання корупції» зі змінами й доповненнями;
 - Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки»;
 - Закону України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення»;
 - Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 № 64, зі змінами;
 - Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 № 88;
 - Положення про здійснення банками фінансового моніторингу, затверджене постановою Правління НБУ від 19.05.2020 № 65, зі змінами;
 - Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 № 814-рш, зі змінами;
 - Вимоги (правила) щодо здійснення діяльності з торгівлі цінними паперами: брокерської діяльності, дилерської діяльності, андеррайтингу, управління цінними паперами затверджених рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку 03.11.2020 № 640, зі змінами;
 - іншого законодавства та нормативно-правових актів України, Національного банку України (далі – НБУ)
 - Принципів (кодексу) корпоративного управління АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
 - Кодексу корпоративної етики АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»,
 - Політики управління комплаєнс-ризиком АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»,
 - Положення про управління комплаєнс-ризиком АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»,
 - Положення щодо операцій з пов'язаними з Банком та Банківською групою особами АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
 - Політика щодо протидії та запобігання корупції у Банку та Банківській Групі АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
 - Порядок отримання та розгляду конфіденційних повідомлень про неприйнятну поведінку, порушення в діяльності Банку та Банківської Групи АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
 - та інших внутрішніх нормативних документів Банку.
- 1.3.** Управління ризиком конфлікту інтересів Банку направлено на встановлення належного регулювання та контролю над процесом визначення, виявлення, та управління реальними та/або потенційними конфліктами інтересів, запобігання та усунення конфліктів інтересів між будь-якими особами в межах діяльності Банку; встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх членів Наглядової ради Банку, Правління Банку, комітетів Банку, Головного бухгалтера та його заступників, а також для керівників структурних/відокремлених підрозділів Банку та працівників Банку.
- 1.4.** Терміни вживаються в Політиці у значенні, наведеному в Глосарії. Тлумачення інших термінів, що використовуються в Політиці, відповідає визначенням законодавством України, нормативно-правовими актами НБУ та внутрішніми нормативними документами Банку.
- 1.5.** Політика є невід'ємною частиною системи управління ризиками Банку. Вимоги та правила, що встановлюються цією Політикою є обов'язковими до виконання та використання усіма органами управління та контролю, підрозділами і працівниками Банку.

2. ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

- 2.1.** Політика відображає прагнення Банку, його керівників та всіх працівників до високих етичних стандартів ведення відкритого і чесного бізнесу, забезпечення справедливого обслуговування клієнтів, дотримання принципів корпоративного управління, підтримки на належному рівні ділової репутації Банку та уникнення ризику конфлікту інтересів та репутаційного ризику, прагнення докладати максимальних зусиль для уникнення конфлікту інтересів, які можуть виникати в діяльності Банку.
- 2.2.** Управління ризиком конфлікту інтересів, складовою якого є корупційний ризик, направлене на встановлення належного регулювання та контролю над процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або реальними конфліктами інтересів, встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх членів Наглядової ради Банку, Правління Банку та всіх інших працівників Банку.
- 2.3. Основними цілями і завданнями цієї Політики є:**
- 2.3.1. створення ефективних організаційних і правових механізмів для запобігання, виявлення і врегулювання конфлікту інтересів в Банку, визначення заходів та принципів запобігання конфлікту інтересів;
- 2.3.2. розроблення, впровадження та підтримання ефективної політики щодо конфліктів інтересу, що відповідає розміру та організаційній структурі Банку, а також характеру, масштабу та складності його професійної діяльності на фондовому ринку.
- 2.3.3. надання працівникам Банку загальної інформації про заходи щодо виявлення, управління та врегулювання конфлікту інтересів, а також надання працівникам Банку інформації щодо визначення найбільш прийнятних способів вирішення таких конфліктів;
- 2.3.4. визначення обов'язкових для виконання Банком мінімальних стандартів управління конфліктами інтересів;
- 2.3.5. визначення обов'язків органів управління, керівників і працівників Банку щодо запобігання та управління конфліктом інтересів;
- 2.3.6. встановлення принципів розкриття інформації про потенційні конфлікти інтересів, механізмів прийняття управлінських рішень та норм поведінки працівників Банку в умовах конфлікту інтересів;
- 2.3.7. мінімізація ризиків залучення Банку, керівників і всіх працівників (незалежно від займаної посади) в конфлікт інтересів (ризик конфлікту інтересів),
- 2.3.8. інформування щодо заходів Банку стосовно виявлення та розкриття потенційного або реального конфлікту інтересів;
- 2.3.9. встановлення заборони на використання службового становища керівниками Банку та іншими працівниками Банку з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам;
- 2.3.10. визначення комплексу заходів, що дозволяють мінімізувати/пом'якшити виникнення ризику конфлікту інтересів в процесі здійснення Банком своєї діяльності;
- 2.3.11. підвищення довіри до Банку з боку стейкхолдерів/ клієнтів та партнерів, акціонерів і контрагентів;
- 2.3.12. забезпечення відповідності міжнародним стандартам та передовим практикам для підвищення репутації Банку, уникнення репутаційного ризику;
- 2.3.13. встановлення високих стандартів корпоративного управління Банку, відповідно до норм законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, а також найкращих світових практик.
- 2.4. Цілями управління ризиком конфлікту інтересів є попередження ситуацій, коли діяльність Банку має негативні наслідки (збитки, недоотримання прибутку, зниження ринкової вартості, втрата репутації та інші).**

3. ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСНОВНІ ВИДИ, ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ БАНКУ

- 3.1.** Конфліктом інтересів в Банку може бути будь-яке протиріччя між інтересами Банку (в т.ч. його керівників) та клієнтом чи контрагентом, між працівником Банку та клієнтом, між підрозділами Банку, між інтересами Банку і особистими інтересами акціонерів Банку, осіб, що входять до складу органів управління, підрозділів контролю, працівників Банку, під якими розуміються

будь-які прямі або непрямі особисті інтереси або інтереси на користь близької/асоційованої особи чи третьої особи, у тому числі через їх ділових, дружніх, та інших зв'язків і стосунків, заняття ними або пов'язаними з ним особами посад в іншій юридичній особі, прямим підпорядкуванням близьких/асоційованих осіб, володіння ними або пов'язаними з ними особами, акціями/участі в іншій юридичній особі, протиріччя між їх обов'язками по відношенню до Банку і обов'язками по відношенню до іншої особи, в т.ч. при провадженні діяльності на ринках капіталу, зокрема професійної діяльності на фондовому ринку.

3.2. Конфлікт інтересів може виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку.

3.3. **Конфлікт інтересів існує за умов, що:**

- зовнішній або внутрішній інтерес впливає або може вплинути на судження або дії керівника/працівника Банку у ході банківської діяльності;
- приватні інтереси суперечать (чи здаються такими, що суперечать) чи втручаються будь-яким чином в інтереси Банку.

3.4. Конфлікт інтересів може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими, іншими матеріальними вигодами) так і не фінансовими (вигодами, які неможливо оцінити у грошовому еквіваленті).

3.5. Конфлікт інтересів може бути **реальним** або **потенційним**, в залежності від цього Банком приймаються різні методи усунення/уникнення такого конфлікту інтересів.

3.6. В діяльності Банку можливе виникнення **конфлікту інтересів** в процесі наступних взаємодій:

3.6.1. конфлікт інтересів між акціонерами Банку;

3.6.2. конфлікт інтересів між акціонером і Банком (органами управління та контролю);

3.6.3. конфлікт інтересів між органами управління, керівниками, працівниками і клієнтами Банку, між Банком та клієнтом чи контрагентом, в т.ч. при провадженні професійної діяльності на фондовому ринку та ринках капіталу.

3.6.4. конфлікт інтересів між двома клієнтами, що виникають у процесі надання інвестиційних послуг, зокрема конфліктів, спричинених отриманням заохочень від третіх осіб або системою оплати праці Банку, чи іншими способами стимулювання Банку.

Для визначення видів конфлікту інтересів, що виникають при наданні інвестиційних послуг, існування яких можуть зашкодити інтересам клієнта, Банк повинен враховувати, чи може Банк, відповідна особа або особа, яка має прямий чи опосередкований контроль над Банком потрапити в будь-яку з таких ситуацій:

- Банк або зазначена особа зможуть отримати фінансову вигоду або уникнути фінансових збитків за рахунок клієнта;
 - Банк або зазначена особа має інтерес у результаті надання послуг клієнту або у результаті операції, здійсненої від імені клієнта, який відрізняється від інтересу клієнта в результаті такої операції;
 - Банк або зазначена особа мають фінансовий чи інший стимул надати перевагу інтересам іншого клієнта або групи клієнтів над інтересами клієнта;
 - Банк або зазначена особа здійснюють такий самий вид діяльності, що й клієнт;
 - Банк або зазначена особа отримує або отримує від особи, яка не є клієнтом, стимул у зв'язку з послугою, наданою клієнту, у вигляді грошової або негрошової вигоди або послуг.
- 3.6.5. конфлікт інтересів між Банком і керівниками, працівниками при здійсненні ними посадових обов'язків та конфлікт інтересів між підрозділами Банку, в т.ч. числі пов'язаних (але не виключно) з:
- 1) вчиненням дій або прийняттям рішень Керівництвом, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
 - 2) використанням інсайдерської інформації Керівництвом та іншими працівниками Банку;
 - 3) зацікавленістю в клієнтах (в т.ч. розкриття інформації);
 - 4) наявністю економічної або фінансової заінтересованості в діяльності постачальників, клієнтів, заінтересованих осіб або конкурентів Банку;
 - 5) обслуговуванням конкуруючих між собою клієнтів;
 - 6) управлінськими та спостережними функціями по відношенню до клієнтів;
 - 7) діловою та публічною діяльністю Керівництва та інших працівників Банку за межами Банку,
 - 8) сторонньою господарською діяльністю Керівництва та інших працівників банку;
 - 9) прямим/функціональним підпорядкуванням близьких/асоційованих осіб;

- 10) прийняттям подарунків чи даруванням подарунків Керівництвом та іншими працівниками Банку;
- 11) порушенням на ринку цінних паперів та торгівлею фінансовими інтересами з використанням інсайдерської інформації;
- 12) порушення принципів та вимог цієї Політики, законодавства України з питань запобігання та протидії корупції;
- 13) з ризиком комунікацій та конфлікту інтересів підрозділів, процесів тощо.

3.7. ПРИКЛАДИ ХАРАКТЕРНИХ ДЛЯ БАНКУ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ у членів колегіальних органів Банку, ураховуючи членів Наглядової ради Банку, Ключових осіб та працівників Банку під час виконання ними своїх обов'язків

- 3.7.1. Використання власної посади керівника або зв'язків з Банком таким чином, що це породжує конфлікт між власними інтересами керівника та інтересами Банку, переслідування або практичне втілення (прямо чи опосередковано) власних інтересів керівника чи інтересів пов'язаних з ним осіб;
- 3.7.2. Використанням інсайдерської інформації Керівництвом та працівниками Банку у власних цілях, укладання договорів в умовах конфлікту інтересів (далі – КІ);
- 3.7.3. Розкриття конфіденційної інформації для досягнення особистих цілей;
- 3.7.4. Використання службової інформації для досягнення конкурентних переваг;
- 3.7.5. Створення та авторизація операцій в умовах КІ;
- 3.7.6. Використання повноважень для досягнення особистих цілей;
- 3.7.7. Прийняття управлінських рішень на користь близької/асоційованої особи;
- 3.7.8. Вчинення дій або прийняття рішень Керівництвом та працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
- 3.7.9. Входження незалежного члена Наглядової ради (незалежного директора) Банку протягом попередніх п'яти років до складу органів управління Банку та/або афілійованих із ним юридичних осіб, або робота протягом попередніх трьох років незалежним аудитором Банку та/або афілійованих із ним юридичних осіб;
- 3.7.10. Голосування з будь-якого питання, в т.ч. що стосується власних інтересів чи інтересів близьких/асоційованих осіб, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню членом колегіального органу Банку обов'язків перед Банком;
- 3.7.11. Участь у засіданнях комітетів Правління/ Наглядової ради, засідань Правління/ Наглядової ради при розгляді питань щодо яких є конфлікт інтересів;
- 3.7.12. Приховування працівником порушень в умовах КІ;
- 3.7.13. Порушення на ринку цінних паперів та торгівлею фінансовими інтересами з використанням інсайдерської інформації;
- 3.7.14. Надання пільг, преференцій клієнтам, контрагентам, партнерам щодо яких є конфлікт інтересів;
- 3.7.15. Неправомірне надання переваг клієнтам в умовах КІ;
- 3.7.16. Зацікавленість в клієнтах (в т.ч. розкриття інформації), укладання договорів в умовах КІ;
- 3.7.17. Встановлення пільгових тарифів, ставок, пільг в умовах конфлікту інтересів;
- 3.7.18. Надання фінансових консультацій одночасно для декількох клієнтів, які є конкурентами, або знаходяться між собою в конфлікті;
- 3.7.19. Використання чи розкриття конфіденційної інформації стосовно власності або діяльності Банку, отриманої протягом виконання своїх обов'язків таким чином, що це наражає на ризик інтереси Банку;
- 3.7.20. Виконання будь-якої роботи (тимчасово або за сумісництвом) для контрагентів, клієнтів, зацікавлених осіб або конкурентів, що стосується діяльності або інтересів Банку;
- 3.7.21. Наявність будь-якої прямої чи опосередкованої зацікавленості керівника у діяльності постачальників, клієнтів, акціонерів або конкурентів Банку;
- 3.7.22. Фінансовий інтерес в іншій компанії, прийняття рішення щодо клієнта, контрагента, партнера перед якими є майнові зобов'язання;
- 3.7.23. Участь в органах управління іншої компанії;
- 3.7.24. Наявність контрольного пакету акцій клієнта, контрагента;

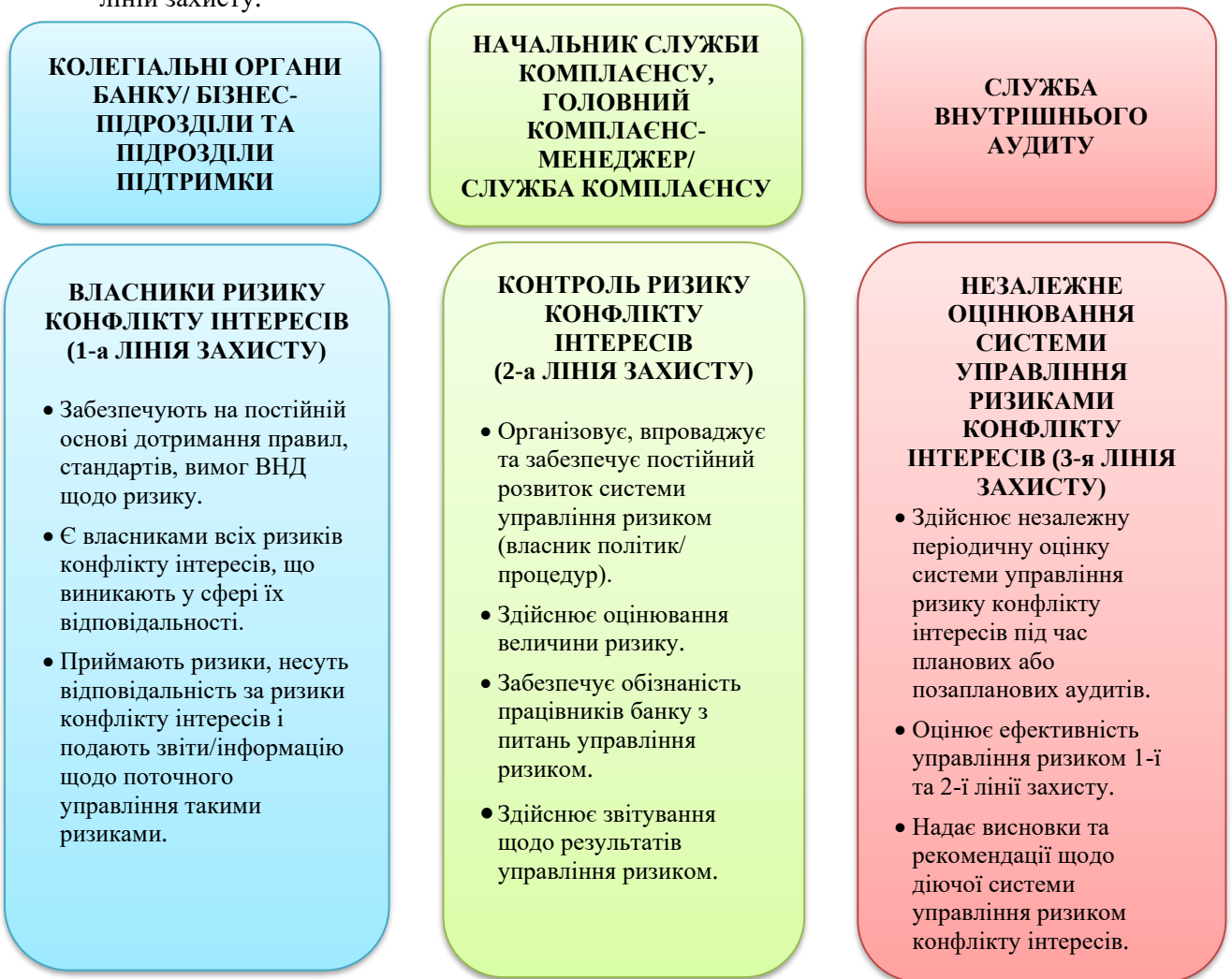
- 3.7.25. Обслуговування конкуруючих між собою клієнтів;
- 3.7.26. Господарські операції з близькими/асоційованими особами;
- 3.7.27. Наявність прямого/функціонального підпорядкування близьких/асоційованих осіб, участь та голосування по відбору на посаду при розгляді кандидатури близьких/асоційованих осіб;
- 3.7.28. Ділова та публічна діяльність Керівництва та працівників за межами Банку, зовнішня діяльність поза Банком, стороння господарська діяльність, здійснення підприємницької діяльності в робочий час;
- 3.7.29. Надання управлінської звітності Керівництву Банку про діяльність зацікавленим підрозділом, без перевірки незалежним підрозділом;
- 3.7.30. Залежність підрозділу кредитного адміністрування від підрозділів, що здійснюють активні банківські операції;
- 3.7.31. Здійснення підрозділами, посадовими особами контролю за діяльністю Банку, клієнтів, контрагентів, за яку вони раніше безпосередньо несли відповідальність або стосовно якої раніше ухвалювали рішення;
- 3.7.32. Здійснення підрозділами, посадовими особами контролю за діяльністю підрозділу Банку, клієнтів, контрагентів, в яких близька/асоційована особа займає посаду, чи володіє основним пакетом акцій/корпоративних прав;
- 3.7.33. Ризики комунікацій та конфлікту інтересів підрозділів, процесів;
- 3.7.34. Проведення зовнішнього аудиту аудиторською фірмою, щодо якої є конфлікт інтересів;
- 3.7.35. Приймання винагород, отримання подарунків, грошей або заохочень від третіх осіб (фізичних та/або юридичних осіб), що мають або збираються мати ділові стосунки з Банком;
- 3.7.36. Прийняття подарунків чи дарування подарунків Керівництвом та працівниками Банку в умовах конфлікту інтересів чи отримання неправомірної вигоди;
- 3.7.37. Приймання винагород, отримання подарунків, грошей або заохочень від третіх осіб (фізичних та/або юридичних осіб), щодо яких здійснюються контрольні функції;
- 3.7.38. Наявність повноважень приймати рішення щодо заохочення, преміювання або накладення стягнення щодо фізичних осіб (в т.ч. близьких/асоційованих осіб) та накладення санкцій на юридичних осіб при наявності щодо них приватного інтересу;
- 3.7.39. Отримання підрозділом кредитного адміністрування винагороди, що залежить від таких показників, як обсяг кредитів та обсяг прибутку, отриманого Банком у короткостроковому періоді;
- 3.7.40. Використання власності/ресурсів Банку в особистих інтересах або інтересах близьких/асоційованих осіб.
- 3.7.41. Посадова особа укладає **особисту угоду** в сфері діяльності відносин, що виникають під час емісії, обігу, викупу цінних паперів та виконання зобов'язань за ними, укладання і виконання деривативних контрактів, заміни сторони деривативних контрактів та вчинення правочинів щодо фінансових інструментів на ринках капіталу, а також відносини, що виникають під час провадження професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках, яка відповідає хоча б одному з таких критеріїв:
- такої особі заборонено укладати угоди, оскільки вона має доступ до внутрішньої або іншої конфіденційної інформації, що стосується клієнтів або угод з ними чи на їх користь;
 - укладання угоди пов'язано із зловживанням або неправомірним розкриттям конфіденційної інформації;
 - укладання угоди суперечить або може суперечити обов'язкам Банку відповідно до законодавства та внутрішніх процедур Банку.
- 3.8. Перелік прикладів прояву конфлікту інтересів, зазначений вище, не є вичерпним. У кожній конкретній ситуації можуть бути виявлені і інші прояви конфлікту інтересів.

4. УЧАСНИКИ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ

- 4.1. Учасниками процесу управління конфліктами інтересів та ризиком конфлікту інтересів є:
- Наглядова рада Банку/комітети Наглядової ради
 - Служба внутрішнього аудиту
 - Начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер та Служба комплаєнсу
 - Начальник Служби управління ризиками, головний ризик-менеджер та Служба управління ризиками

- Правління Банку/комітети Правління
- Керівники Банку та керівники і члени комітетів Банку
- Керівники та працівники структурних/відокремлених підрозділів.

4.1.1. Управління ризиком конфлікту інтересів в Банку відбувається із застосуванням моделі трьох ліній захисту.



4.2. З метою управління конфліктами інтересів **НАГЛЯДОВА РАДА БАНКУ/комітети Наглядової ради** здійснюють загальний контроль над процесом та заходами, які приймаються в області запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в Банку, вживають заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяють їх врегулюванню. Наглядова рада Банку має бути обізнаною щодо основних аспектів ризику конфлікту інтересів, як окремої категорії ризику, мати достатні знання і досвід, щоб зрозуміти всі суттєві ризики, на які наражається Банк та:

- 4.2.1 затверджує та контролює дотримання політики запобігання конфліктам інтересів в Банку;
- 4.2.2 забезпечує функціонування ефективної системи управління ризиком конфлікту інтересів, схвалює і періодично переглядає її;
- 4.2.3 створює, інтегрує в корпоративну культуру Банку та постійно підтримує високу культуру управління ризиком конфлікту інтересів;
- 4.2.4 має обов'язки щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів, уключаючи обов'язок члена Наглядової ради Банку запобігти (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;

- 4.2.5 забезпечує створення та підтримання на належному рівні організаційної структури, інформаційних систем та внутрішніх контролів, що забезпечують ефективне управління ризиком конфлікту інтересів;
- 4.2.6 повідомляє Національний банк України (далі – Національний банк) про конфлікти інтересів, що виникають у Банку;
- 4.2.7 встановлює обов’язки для керівників/працівників Банку повністю розкривати свої конфлікти інтересів і не використовувати власну посаду в особистих інтересах за рахунок Банку;
- 4.2.8 приймає рішення (в межах повноважень визначених Статутом Банку) щодо проведення операцій з пов’язаними з Банком особами відповідно до вимог Положення щодо операцій з пов’язаними з Банком та Банківською групою особами;
- 4.2.9 контролює забезпечення належного публічного розкриття інформації щодо конфлікту інтересів;
- 4.2.10 вживає заходи щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню;
- 4.2.11 визначає характер, формат та обсяги інформації про ризик конфлікту інтересів, розглядає управлінську звітність про ризик конфлікту інтересів та приймає рішення щодо їх врегулювання. Якщо профіль ризику конфлікту інтересів Банку не відповідає затвердженому ризик-апетиту, невідкладно приймає рішення щодо застосування адекватних заходів для пом’якшення такого ризику.

4.3. СЛУЖБА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ:

- 4.3.1. здійснює незалежну оцінку ефективності системи управління ризиком конфлікту інтересів;
- 4.3.2. виявляє та перевіряє випадки перевищення повноважень посадовими особами Банку і виникнення конфлікту інтересів у Банку.

4.4. СЛУЖБА КОМПЛАЄНСУ відповідає за виявлення, ідентифікацію, оцінку, моніторинг, контроль та підготовку звітів щодо ризику конфлікту інтересів, в т.ч. інструментів, профілю ризику, забезпечує управління ризиками, пов’язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку та у разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у Банку, інформує Правління та Наглядову раду Банку, начальника Служби комплаєнсу, головного комплаєнс-менеджера. Основними функціями Служби комплаєнсу в процесі управління ризиком конфлікту інтересів є:

- 4.4.1. організація роботи з управління ризиком конфлікту інтересів, в т.ч. процесів впровадження індикаторів ризику конфлікту інтересів, визначення та контролю ризик-апетиту, розрахунку профілю ризику конфлікту інтересів;
- 4.4.2. координує навчання працівників Банку з питань конфліктів інтересів;
- 4.4.3. забезпечення керованості та супроводження систем управління ризиком конфлікту інтересів;
- 4.4.4. забезпечення актуалізації та розробки ВНД стосовно ризику конфлікту інтересів;
- 4.4.5. забезпечення збору та обліку інформації про інциденти ризику конфлікту інтересів, ведення та збереження **Бази даних інцидентів ризику конфлікту інтересів**, здійснення накопичення даних щодо величини ризику конфлікту інтересів, притаманних діяльності Банку, та потенційних або реалізованих ризиків, приймання, оброблення та реагування на отримані від працівників, клієнтів, третіх осіб по відповідних каналах конфіденційні повідомлення (в т.ч. анонімні) про порушення в діяльності Банку;
- 4.4.6. надання висновків щодо ризику конфлікту інтересів, який притаманний **новим продуктам та значним змінам** у діяльності Банку, до моменту їх впровадження;
- 4.4.7. надання висновків щодо оцінки ризику конфлікту інтересів **кандидатів на посади** керівників та ключових осіб Банку та щорічної оцінки наявності ризику конфлікту інтересів;
- 4.4.8. надання висновків щодо комплаєнс-ризиків, в т.ч. ризику конфлікту інтересів для ухвалення кредитних рішень щодо **кредитів пов’язаним із Банком особам**;
- 4.4.9. формування/складання управлінської звітності щодо ризику конфлікту інтересів для надання Головним комплаєнс-менеджером Наглядовій раді і Правлінню Банку;
- 4.4.10. здійснення контролю за дотриманням політик запобіганням конфлікту інтересів, контроль виконання рішень Наглядової ради, Правління Банку щодо ризику конфлікту інтересів, стану

виконання запланованих заходів/планів щодо усунення/мінімізації/пом'якшення ризику конфлікту інтересів тощо);

- 4.4.11. здійснення на регулярній основі контролю за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктами оціночної діяльності.

НАЧАЛЬНИК СЛУЖБИ КОМПЛІАНСУ, ГОЛОВНИЙ КОМПЛІАНС-МЕНЕДЖЕР:

- 4.4.12. координує роботу працівників та підрозділів Банку з управління ризиком конфлікту інтересів;
4.4.13. звітує перед Правлінням та Наглядовою радою Банку щодо ризику конфлікту інтересів;
4.4.14. інформує Правління та Наглядову раду Банку про значні події ризику конфлікту інтересів.

4.5. СЛУЖБА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

- 4.5.1. веде базу/перелік пов'язаних з Банком осіб, забезпечує актуальність анкет пов'язаних з Банком осіб
4.5.2. складає періодичну звітність щодо пов'язаних з Банком осіб та операцій з пов'язаними з Банком особами
4.5.3. здійснює контроль лімітів операцій та пруденційного нормативу Н9.

НАЧАЛЬНИК СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ, ГОЛОВНИЙ РИЗИК-МЕНЕДЖЕР:

- 4.5.4. звітує перед Правлінням та Наглядовою радою Банку щодо переліку пов'язаних з Банком осіб та операцій з пов'язаними з Банком особами;
4.5.5. інформує Правління та Наглядову раду Банку про надмірні ризики з пов'язаними з Банком особами.

4.6. ПРАВЛІННЯ БАНКУ вживає заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяє їх врегулюванню, в тому числі:

- 4.6.1. Правління Банку впроваджує ефективну систему управління ризиком конфлікту інтересів;
4.6.2. виконує завдання щодо впровадження стратегії та політики управління ризиком конфлікту інтересів, культури управління ризиком конфлікту інтересів, системи управління та внутрішнього контролю ризиком конфлікту інтересів, процедур, методів та інших заходів ефективного управління ризиком конфлікту інтересів;
4.6.3. є відповідальним за впровадження системи управління ризиком конфлікту інтересів та за безпосереднє виконання завдань в сфері щоденного управління цим ризиком;
4.6.4. здійснює нагляд за системою управління ризиком конфлікту інтересів в цілому, а також стежить за дотриманням вимог з управління цим ризиком;
4.6.5. забезпечує здійснення контролю за належною ідентифікацією, оцінкою, моніторингом та контролем конфлікту інтересів, організовує контроль дотримання працівниками Банку вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку щодо питань запобігання виникненню конфліктів інтересів;
4.6.6. організовує розроблення внутрішніх нормативних документів стосовно корпоративного управління та етики, щодо протидії та запобігання корупції, управління конфліктом інтересів, про роботу з пов'язаними з Банком особами, внутрішнього контролю, положень, що регламентують діяльність структурних підрозділів Банку та інших внутрішніх нормативних документів, розподіляє повноваження між підрозділами і працівниками Банку, що виключають виникнення конфлікту інтересів, що забезпечують досягнення балансу інтересів усіх зацікавлених осіб;
4.6.7. затверджує внутрішні нормативні документи, що містять визначення операцій пов'язаних з ризиком конфлікту інтересів, їх фактори та ідентифікатори, контрольні процедури по мінімізації основних видів ризику конфлікту інтересів, окрім тих, що затверджує Наглядова рада Банку;
4.6.8. забезпечує організацію отримання даних кандидатів щодо їх попередньої трудової діяльності, їх близьких/асоційованих 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/функціональним підпорядкуванням працівників Банку, які є близькими/асоційованими особами безпосередньому керівнику або особі, яка виконує пов'язані в бізнес-процесі функції;

- 4.6.9. забезпечує організацію ведення переліку пов'язаних з Банком осіб; прийняття рішення щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів у випадку додаткових трудових відносин керівників Банку, керівників підрозділів, а також при веденні ними самостійної комерційної діяльності;
- 4.6.10. приймає рішення (в межах повноважень визначених Статутом Банку) щодо проведення операцій з пов'язаними з Банком особами відповідно до вимог Положення щодо операцій з пов'язаними з Банком та Банківською групою особами;
- 4.6.11. отримує та розглядає звіти відносно фактичного стану та оцінки ризику конфлікту інтересів, стану виконання планів усунення/унікнення ризику конфлікту інтересів;
- 4.6.12. забезпечує належне публічне розкриття інформації щодо конфлікту інтересів;
- 4.6.13. сприяє підготовці та наданню Наглядовій раді Банку управлінської звітності щодо ризику конфлікту інтересів.

4.7. КЕРІВНИКИ БАНКУ ТА КЕРІВНИКИ І ЧЛЕНИ КОМІТЕТІВ БАНКУ:

- 4.7.1. дотримуються вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх нормативних документів Банку, своїх посадових інструкцій, в т.ч. щодо конфлікту інтересів;
- 4.7.2. члени Наглядової ради Банку мають обов'язки щодо запобігання діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів;
- 4.7.3. члени колегіальних органів Банку мають обов'язки щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів;
- 4.7.4. члени колегіальних органів Банку мають обов'язки 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;
- 4.7.5. дотримуються обов'язку лояльності до Банку в частині розкриття усіх реальних та потенційних конфліктів інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами Банку;
- 4.7.6. утримуються від здійснення дій та прийняття рішень, 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;
- 4.7.7. дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної етики;
- 4.7.8. своєчасно інформують про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків, наприклад, через заповнення Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів, через анкети відповідно до вимог Положення щодо операцій з пов'язаними з Банком та Банківською групою особами, яке визначає забезпечення належного контролю за ризиками, що можуть виникати при проведенні операцій, іншими відносинами фінансового характеру з особами, пов'язаними з Банком, процедури своєчасного виявлення, моніторингу та контролю приналежності клієнтів та/або контрагентів до осіб, пов'язаних з Банком.
- 4.7.9. невідкладно/ оперативно повідомляють/доводять до відома Керівництва інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів та обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів,
- 4.7.10. доводять до відома Служби комплаєнсу інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів для забезпечення постійного розвитку системи управління ризиком конфлікту інтересів.

4.8. КЕРІВНИКИ ТА ПРАЦІВНИКИ ПІДРОЗДІЛІВ БАНКУ:

- 4.8.1. дотримуються вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх нормативних актів Банку, своїх посадових інструкцій, в т.ч. щодо конфлікту інтересів;
- 4.8.2. мають обов'язки щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів;
- 4.8.3. своєчасно інформують про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків через заповнення Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів;
- 4.8.4. члени колегіальних органів Банку та всі працівники Банку мають обов'язки оперативно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;

- 4.8.5. утримуються від здійснення дій та прийняття рішень, 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;
- 4.8.6. Керівники та працівники підрозділів контролю не допускаються до здійснення функцій контролю за тією діяльністю, за яку вони раніше безпосередньо несли відповідальність або стосовно якої раніше ухвалювали рішення з метою запобігання конфлікту інтересів;
- 4.8.7. дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної етики;
- 4.8.8. своєчасно інформують безпосереднього керівника про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків;
- 4.8.9. невідкладно/ оперативно повідомляють/ доводять до відома керівника підрозділу інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів та обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;
- 4.8.10. розробляють проєкти внутрішніх нормативних документів щодо порядку здійснення банківських операцій, що виконуються підрозділом, посадові інструкції підлеглих працівників, з урахуванням мети по виключенню виникнення конфлікту інтересів;
- 4.8.11. контролюють дотримання підлеглими працівниками вимог щодо виключення виникнення конфлікту інтересів, що містяться в цій Політиці, в правилах здійснення банківських операцій і посадових інструкціях;
- 4.8.12. беруть участь у навчанні та підвищенні кваліфікації в області управління конфліктами інтересів;
- 4.8.13. заповнюють Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банку при прийомі на роботу в Банк, а також щорічно з метою перевірки реальних та потенційних конфліктів інтересів;
- 4.8.14. здійснюють операції в межах встановлених повноважень (лімітів) з дотриманням встановленого в Банку порядку (процедури) їх вчинення;
- 4.8.15. негайно інформують керівника підрозділу про виникаючі порушення і помилки, які можуть спричинити несприятливі наслідки для Банку;
- 4.8.16. доводять до відома Служби комплаєнсу інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів для подальшого контролю врегулювання конфлікту інтересів.

5. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 5.1. **Основним принципом**, що лежить в основі процесу управління ризиками конфлікту інтересів (запобігання, визначення, виявлення та управління/врегулювання реальними та/або потенційними конфліктами інтересів) є перевага змісту над формою, тобто суті зв'язків та впливу над юридичним оформленням такої ситуації.
- 5.2. Банк створює комплексну, адекватну та ефективну систему управління ризиком **конфлікту інтересів, яка відповідає таким принципам:**
 - ефективність** – забезпечення об'єктивної оцінки розміру ризиків Банку та повноти заходів щодо управління ризиками з оптимальним використанням фінансових ресурсів, персоналу та інформаційних систем щодо управління ризиками конфлікту інтересів;
 - своєчасність** – забезпечення своєчасного (на ранній стадії) виявлення, вимірювання, моніторингу, контролю, звітування та пом'якшення ризиків конфлікту інтересів на всіх організаційних рівнях;
 - структурованість** – чіткий розподіл функцій, обов'язків і повноважень з управління ризиками між усіма структурними підрозділами та працівниками Банку, та їх відповідальності згідно з таким розподілом;
 - розмежування обов'язків** (відокремлення функції контролю від здійснення операцій банку) – уникнення ситуації, за якої одна й та сама особа здійснює операції Банку та виконує функції контролю;
 - усебічність та комплексність** – охоплення всіх видів діяльності Банку на всіх організаційних рівнях та в усіх його структурних підрозділах, оцінка взаємного впливу ризиків;
 - пропорційність** – відповідність системи управління ризиками конфлікту інтересів бізнес-моделі Банку, його системній важливості, а також рівню складності операцій, що здійснюються Банком;
 - незалежність** – свобода від обставин, що становлять загрозу для неупередженого виконання головним ризик-менеджером, головним комплаєнс-менеджером, підрозділом з управління ризиками та підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) своїх функцій;

конфіденційність – обмеження доступу до інформації, яка має бути захищеною від несанкціонованого ознайомлення;

прозорість – оприлюднення Банком інформації щодо системи управління ризиками та профілю ризику.

5.3. До принципів запобігання конфлікту інтересів в Банку відносяться:

- 5.3.1. Затвердження та підтримка організаційної структури Банку, яка чітко розмежовує сфери повноважень, відповідальності та звітності.
- 5.3.2. Розмежування сфери повноважень між колегіальними органами, які беруть участь в прийнятті управлінських рішень щодо діяльності Банку (Наглядова рада, Правління, комітети Наглядової ради та Правління), що виключає виникнення конфлікту інтересів.
- 5.3.3. Регламентація у внутрішніх нормативних документах Банку процедур здійснення банківських операцій і угод, що виключають виникнення конфлікту інтересів, суворе дотримання працівниками Банку цих процедур, а також вимог, встановлених законодавством України.
- 5.3.4. 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.
- 5.3.5. Встановлення інформаційних бар'єрів (розмежування доступу до конфіденційної інформації, а також встановлення контролю щодо її передачі або розповсюдження).
- 5.3.6. 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, або таке рішення може зашкодити об'єктивному ставленню чи неналежному виконанню таким членом обов'язків перед Банком.
- 5.3.7. Заборона на використання службового становища Керівниками Банку та іншими працівниками Банку з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам.
- 5.3.8. Керівники Банку відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників/акціонерів.
- 5.3.9. 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.
- 5.3.10. Здійснюючи свої повноваження, Керівники Банку, керівники структурних 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.
- 5.3.11. Банк забезпечує окремий нагляд за відповідними особами, основні функції яких передбачають здійснення діяльності від імені клієнтів або надання послуг клієнтам, інтереси яких можуть суперечити, або які іншим чином представляють різні інтереси, які можуть суперечити, в тому числі інтересам Банку.
- 5.3.12. Впровадження заходів, що спрямовані на запобігання або обмеження неприпустимого впливу будь-якої особи на способи у які відповідна особа Банку надає інвестиційні послуги чи провадить інвестиційну діяльність.
- 5.3.13. При здійсненні інвестиційної діяльності на ринках капіталу Банк вживає всі необхідні заходи для виявлення та запобігання чи усунення конфліктів інтересів між собою, зокрема керівниками, працівниками чи будь-якою особою, прямо чи опосередковано пов'язану з ними відносинами контролю, та клієнтами, або між двома клієнтами, що виникають у процесі надання інвестиційних послуг, зокрема конфліктів, спричинених отриманням заохочень від третіх осіб або системою оплати праці Банку чи іншими способами стимулювання Банку.
- 5.3.14. Банк повинен забезпечувати, щоб відповідні особи, які виконують різні професійні обов'язки, що пов'язані або можуть бути пов'язані з конфліктами інтересів, внаслідок яких може бути завдано шкоди інтересам одного або кількох клієнтів, були незалежними при дотриманні процедур та вжитті заходів для запобігання та врегулювання таких конфліктів.

5.3.15. 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 особами з безпосереднім керівником або з особою, яка виконує пов'язані функції.

Для уникнення конфлікту інтересів Банк встановлює Деталізований перелік функцій, які не можуть виконувати працівники, які є асоційованими особами (Додаток 5). При обранні кандидатів на керівні посади та прийомі на роботу працівників Банк використовує вищенаведений перелік.

5.3.16. З метою недопущення потенційних конфліктів інтересів працівники у відносинах між собою та із клієнтами Банку повинні бути безпристрасними щодо різних релігійних конфесій. Зважаючи на це, Банк не підтримує прагнення працівників обіймати посади поза Банком, які передбачають організацію та проведення релігійних обрядів/культів.

5.3.17. Працівники Банку при встановленні та підтримці ділових відносин з клієнтами/партнерами, у тому числі потенційними, не повинні порушувати обмежень встановлених Політикою щодо протидії та запобігання корупції у Банку та Банківській Групі.

5.3.18. Керівники Банку та керівники структурних/відокремлених підрозділів Банку не дозволяють, щоб особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість рішень.

6. ЕТАПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ

6.1. В цілях підвищення ефективності процесу запобігання/попередження потенційних і своєчасного виявлення і врегулювання конфліктів інтересів, а також чіткої координації дій осіб, що входять до складу органів управління Банку, працівників Банку і підрозділів Банку, процес управління конфліктом інтересів в Банку ділиться на наступні етапи:

6.1.1. ЗАПОБІГАННЯ/ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ.

При прийомі на роботу або зміні посадових обов'язків необхідно уникати призначень на посади працівників Банку, що є близькою/асоційованою особою безпосереднього керівника.

Банк забезпечує процедуру перевірки керівників/працівників Банку до початку здійснення ними певних видів діяльності для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок такої діяльності. При розгляді кандидатів на посади керівників/працівників Банку необхідно отримувати від кандидатів відомості про знаходження на керівних посадах в юридичних особах, що є клієнтами або контрагентами Банку, про близьких/асоційованих осіб для оцінки вірогідності виникнення конфліктів інтересів і вжиття заходів по їх запобіганню, шляхом заповнення ними **Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банку** (Додаток 1), яке зберігається в Управлінні по роботі з персоналом. Таке Повідомлення може доповнюватись інформацією про конфлікти інтересів пов'язаних з Банківською групою, в такому разі працівники Банку не подають додатково Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банківській Групі.

В разі появи в період роботи в Банку у керівника/ працівника Банку або у його близьких/асоційованих осіб ділової та публічної діяльності, він зобов'язаний негайно проінформувати про це свого безпосереднього керівника та Службу комплаєнсу з подальшим внесенням відомостей до Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банку.

6.1.2. ВИЯВЛЕННЯ І ОЦІНКА ПОТЕНЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ.

Потенційний конфлікт інтересів у керівника виникає тоді, коли Банк розглядає можливість вчинення правочину з потенційним або дійсним клієнтом, контрагентом, позичальником, кредитором, постачальником послуг, радником/консультантом або іншим діловим партнером, котрий у будь-який час **протягом останніх трьох років** мав зв'язок з:

- таким керівником, або
- членом сім'ї такого керівника, або
- близькою/асоційованою особою чи діловим партнером такого керівника.

Зацікавлені особи повинні самостійно оцінювати потенційні конфлікти інтересів з їх участю. Конфлікти інтересів, що виходять за рамки компетенції керівника/працівника Банку, розглядаються на рівні уповноважених підрозділів Банку, у функції яких входить виявлення конфліктів інтересів, розробка рекомендацій по запобіганню конфліктам інтересів і контроль реалізації прийнятих до виконання рекомендацій.

Для виявлення конфліктів інтересів крім іншого доцільно здійснювати:

- Аналіз прийнятих рішень, наказів, голосувань
- Аналіз біографій, профайлів, соціальних мереж, сімейних та дружніх стосунків

- Перевірку засновників та власників юридичних осіб – клієнтів/контрагентів/партнерів
- Аналіз процедур закупівель, учасників торгів/контрагентів, тендерів
- Аналіз трансакцій, активних/пасивних операцій, клієнтів, контрагентів
- Аналіз процедур акредитації страхових компаній/кредитних посередників/ суб'єктів оціночної діяльності
- тощо

Не допускається призначення особи на посаду члена Наглядової ради/ Правління та ключових осіб, якщо таке призначення може призвести до конфлікту інтересів, що може зашкодити діяльності Банку та належному виконанню своїх обов'язків.

Перевірка кандидата на предмет відсутності в нього потенційного чи реального конфлікту інтересів здійснюється на підставі наданої кандидатом інформації (шляхом заповнення ним відповідної Анкети та Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів, що передбачена внутрішніми документами Банку), а також на підставі інформації із зовнішніх джерел.

Висновок стосовно наявності або відсутності у кандидата на посади Наглядової ради/ Правління Банку/ключових осіб реальних та потенційних конфліктів інтересів, обіймання посад або наявність власності істотної участі в банках або інших кредитних установах та можливості обрання його керівником Банку/ключовою особою здійснюється Наглядовою радою Банку за поданням Служби комплаєнсу спільно зі Службою управління ризиками на підставі аналізу вищезазначеної інформації. Наглядова рада Банку зобов'язана вживати заходів до запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяти їх врегулюванню.

6.1.3. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

Для врегулювання конфліктів інтересів у Банку:

- розробляються відповідні внутрішні документи,
- встановлюються інформаційні бар'єри (розмежування доступу до конфіденційної і службової інформації),
- розподіляються відповідним чином обов'язки працівників,
- переглядаються обсяги повноважень,
- вживаються заходи із відсторонення від вчинення дій (обов'язків),
- застосовується додатковий незалежний контроль в межах Банку, зовнішній незалежний контроль (в т.ч. аутсорсинг),
- вживаються дисциплінарні заходи,
- встановлюються процедури відмови від операцій, в яких виникає конфлікт інтересів.

6.2. В разі неможливості при здійсненні діяльності самостійно запобігти або врегулювати конфлікт інтересів керівником/працівником Банку і його безпосереднім керівником на рівні органу управління/структурного/відокремленого підрозділу Банку, керівник відповідного органу/ підрозділу зобов'язаний повідомити про такий конфлікт заступника Голови Правління Банку – куратора підрозділу або Голову Правління Банку для ухвалення рішення, надавши всю наявну інформацію про конфлікт, можливі причини його виникнення і заходи.

Для вирішення конфліктів інтересів, які можуть виникати через використання ресурсів Банку, співвідношення витраченого часу та обов'язків і зобов'язань, до обговорення спірних питань можуть залучатися працівники Служби комплаєнсу для усунення протиріч та пошуку компромісів.

У разі неможливості вирішення питання або досягнення компромісу за допомогою Служби комплаєнсу, спірні питання виносяться на розгляд Робочої групи, яка складається з Голови Правління, начальника Служби комплаєнсу, головного комплаєнс-менеджера, Заступника Голови Правління, та/або інших осіб відповідно до наказу Голови Правління. Член Правління-куратор підрозділу, щодо якого стосується конфлікт інтересів, не може бути учасником Робочої групи.

6.3. При неможливості врегулювання конфлікту інтересів, пов'язаних з керівниками/працівниками Банку, Голова Правління виносить питання на розгляд Правління, а також має право направити відомості про конфлікт Голові Наглядової ради Банку. На підставі рішення Голови Наглядової ради Банку питання про конфлікт інтересів може бути винесено на розгляд Наглядової ради Банку.

6.4. Наглядова рада Банку приймає рішення по врегулюванню конфлікту інтересів відносно Голови та членів Наглядової ради Банку голови та членів Правління Банку, працівників Служби внутрішнього аудиту, Служби комплаєнсу, Служби управління ризиками та Служби фінансового моніторингу, а також посадових осіб Банку, якщо інше рішення не буде прийнято Наглядовою радою Банку.

7. ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ/ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 7.1. Запобігання/ попередження конфліктів інтересів Банк вважає одним з дієвих механізмів дотримання і захист прав акціонерів, клієнтів, контрагентів, а також захисту майнових інтересів і ділової репутації Банку.
- 7.2. Наглядова рада Банку відіграє ключову роль в запобіганні, виявленні і врегулюванні внутрішніх конфліктів між органами управління, акціонерами і Працівниками Банку.
- 7.3. Розумні і добросовісні дії членів Наглядової ради Банку передбачають ухвалення рішень з врахуванням всієї наявної інформації, за відсутності конфлікту інтересів, з рівним відношенням до акціонерів Банку. Члени Наглядової ради Банку мають обов'язки щодо запобігання діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів.
- 7.4. Особи, що входять до складу органів управління Банку і працівники Банку зобов'язані використовувати всі доступні і залежні від них законні способи запобігання конфлікту інтересів.
- 7.5. **Банк прагне:**
 - 7.5.1. включати до складу Наглядової ради Банку незалежних членів відповідно до вимог законодавства України та внутрішніх статутних документів Банку в цілях максимального забезпечення об'єктивності і зваженості рішень, що приймаються Наглядовою радою Банку.
 - 7.5.2. в цілях запобігання виникненню конфлікту інтересів, наділення повноваженнями і розподіл посадових обов'язків серед осіб, що входять до складу органів управління Банку і працівників Банку здійснюється так, щоб мінімізувати потенційні чинники виникнення конфлікту інтересів.
 - 7.5.3. забезпечити адекватність виплачуваної винагороди особам, що входять до складу органів управління/впливовим особам Банку фінансовому стану Банку, а також тому, наскільки досягнуті результати діяльності Банку відповідають запланованим показникам.

ПОПЕРЕДНЄ ІНФОРМУВАННЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

- 7.6. З метою контролю конфлікту інтересів Банк організовує через Управління по роботі з персоналом при прийомі на роботу та через Службу комплаєнсу **щорічне** (та при необхідності, в разі зміни інформації) оновлення **Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банку** (далі – Повідомлення про КІ) (Додаток 1).
- 7.7. Банк проводить процедуру перевірки кандидатів на посади керівників/ключових осіб Банку на наявність або відсутність конфлікту інтересів через заповнення при прийомі/ призначенні Повідомлень про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банку для кандидатів на посаду керівників/ ключових осіб (Додаток 1-А) та Анкет пов'язаних з Банком осіб (далі – Анкета). Процедури перевірки відсутності конфлікту інтересів для керівників/ ключових осіб Банку, зокрема під час їх обрання/призначення на посаду описуються внутрішнім документом «Порядок підбору, оцінки та обрання кандидатів у члени Наглядової ради/ Правління та ключових осіб АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ».
- 7.7.1. При цьому заповнення/оновлення Анкет пов'язаних з Банком осіб забезпечуються Службою управління ризиками. Заповнення Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів для кандидатів на посаду керівників Банку/ ключових осіб в Банку забезпечуються Управлінням по роботі з персоналом.
- 7.7.2. Служба комплаєнсу здійснює контроль за своєчасним складанням/ оновленням Повідомлень про КІ/ Повідомлень про виникнення (відсутність), конфліктів інтересів в Банку для кандидатів на посаду керівників / ключових осіб в Банку.
- 7.7.3. Інформація, що подається працівниками Банку в Повідомленнях про КІ аналізується та акумулюється Службою комплаєнсу і знаходиться у доступі для членів Наглядової ради Банку, Правління, Служби внутрішнього аудиту.
- 7.7.4. Служба комплаєнсу здійснює накопичення інформації щодо потенційного конфлікту інтересів та в разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність реального конфлікту інтересів у Банку, інформує Наглядову раду Банку.
- 7.8. Банк організовує через Службу управління ризиків періодичне заповнення пов'язаними з Банком особами – працівниками Банку Анкет, які покликані виявляти потенційні та реальні конфлікти інтересів та виявляти пов'язаних з Банком осіб (у відповідності до ВНД Положення щодо операцій з пов'язаними з Банком та Банківською групою особами).

Зміст Анкети разом з Положенням щодо операцій з пов'язаними з Банком та Банківською групою особами рекомендується Службою управління ризиків та затверджується Наглядовою радою Банку. Зміст Анкети переглядається на актуальність **не рідше одного разу на рік**.

Інформація, що подається пов'язаними з Банком особами в Анкетах зберігається Службою управління ризиками, аналізується, акумулюється і знаходиться у вільному доступі для членів Наглядової ради Банку, Правління, Служби внутрішнього аудиту, Служби комплаєнсу.

- 7.9. Банк здійснює постійний контроль за відсутністю несумісних функцій структурних підрозділів Банку, при складанні своєї Організаційної структури, і працівників, передбачених посадовими інструкціями, положеннями про структурні/відокремлені підрозділи та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.
- 7.10. В Банку впроваджуються процедури та політики щодо нових продуктів та значних змін в діяльності Банку, що передбачають в т.ч. виявлення ризиків конфлікту інтересів та участі Служби комплаєнсу в експертизі таких продуктів/змін в діяльності.
- 7.11. Для попередження конфлікту інтересів Служба комплаєнсу здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками банку та суб'єктом оціночної діяльності.
- 7.12. З метою збереження інсайдерської інформації, Банк обмежує коло осіб, що мають право спілкуватися від імені Банку із засобами масової інформації. Давати коментарі відносно діяльності Банку для засобів масової інформації та інших джерел можуть лише особи, уповноважені на це внутрішніми нормативними документами Банку.
- 7.13. Банк залишає за собою право в разі умисного або необережного розголошення Працівником Банку інформації, що відноситься до комерційної таємниці, до якої він дістав доступ у зв'язку з виконання трудових обов'язків, застосовувати до нього заходи, передбачені законодавством України.
- 7.14. Банк рекомендує всім особам, що входять до складу органів управління Банку та працівникам Банку повністю розкривати інформацію, яка може привести до виникнення конфлікту інтересів. При появі потенційної можливості виникнення конфлікту інтересів, особа, що входить до складу органів управління Банку або працівник Банку повинен проінформувати про це свого безпосереднього керівника, який зобов'язаний надати Працівникові Банку необхідні консультації відносно його дій в ситуації, що склалася. **Керівники та Працівники Банку по питаннях конфлікту інтересів мають право/зобов'язані звертатися за консультаціями до Служби комплаєнсу.**
- 7.15. Особи, що входять до складу органів управління Банку, керівники Банку, ключові особи Банку та працівники Банку **повинні вживати усі можливі заходи для запобігання виникненню конфлікту інтересів**, у тому числі:
- дотримуватися вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, Статуту і внутрішніх нормативних документів Банку, норм ділової і професійної етики;
 - утримуватися від дій, які можуть привести до виникнення конфлікту між особистими інтересами і інтересами Банку;
 - дотримуватись своїх обов'язків лояльності щодо Банку;
 - заздалегідь оцінювати можливі наслідки рішень, що приймаються особами, що входять до складу органів управління Банку, на предмет потенційного виникнення конфлікту інтересів;
 - дотримуватися процедур схвалення органами управління Банку операцій, що вимагають окремого схвалення відповідно до норм законодавства України, Статуту та внутрішніх нормативних документів Банку;
 - виявляти операції, в здійсненні яких є зацікавленість осіб, що входять до складу органів управління Банку або Працівників Банку при придбанні акцій (часток) конкуруючої юридичної особи, а також участь в органах управління таких юридичних осіб;
 - забезпечити централізований облік інформації про пов'язаних з Банком осіб;
 - мають забезпечити розмежування прав доступу до конфіденційної інформації, що отримується працівниками Банку при виконанні своїх посадових обов'язків шляхом постійного контролю і моніторингу за доступом працівників до такої інформації;
 - мають забезпечити 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;

- встановлення обмежень на роботу близьких/асоційованих осіб в Банку;
 - забезпечити ефективне функціонування системи внутрішнього контролю Банку;
 - забезпечити збереження комерційної і банківської таємниці, а також збереження персональних даних;
 - з метою попередження розповсюдження конфіденційної (в т.ч. інсайдерської інформації) в Банку вводиться принцип «службової необхідності», обов'язковий для всіх працівників і керівників Банку, який забороняє надання інформації працівникам, для яких доступ до відповідної інформації не є необхідним для виконання ними їх безпосередніх обов'язків;
 - забезпечити дотримання принципу пріоритету інтересів клієнта Банку;
 - виключити навмисне використання керівниками/працівниками Банку помилки в підписаному клієнтом документі в особистих цілях. В разі виявлення такої помилки керівник/працівник зобов'язаний зробити розумні зусилля по інформуванню про це клієнта Банку.
- 7.16. При здійсненні/ провадженні професійної діяльності на фондовому ринку, діяльності з торгівлі цінними паперами Банк здійснює процедури для запобігання конфлікту інтересів:**
- 7.16.1. забезпечується контроль обміну інформацією між відповідними особами, які займаються діяльністю, яка пов'язана з ризиком конфлікту інтересів, якщо обмін цією інформацією може зашкодити інтересам одного або кількох клієнтів;
- 7.16.2. здійснюється окремий нагляд за відповідними особами, основні функції яких передбачають здійснення діяльності від імені клієнтів або надання послуг клієнтам, інтереси яких можуть суперечити, або які іншим чином представляють різні інтереси, які можуть суперечити, в тому числі інтересам Банку;
- 7.16.3. усувається будь-який прямий зв'язок між винагородою відповідних осіб, які головним чином займаються однією діяльністю, та винагородою або доходами, отриманими іншими відповідними особами, які головним чином займаються іншою діяльністю, якщо може виникнути конфлікт інтересів у відношенні такої діяльності;
- 7.16.4. здійснюється запобігання або обмеження неприпустимого впливу будь-якої особи на способи у які відповідна особа надає інвестиційні послуги чи провадить таку діяльність;
- 7.16.5. здійснюються інші заходи, в т.ч. передбачені цим пунктом Політики, що спрямовані на запобігання або контроль одночасного або послідовного залучення відповідної особи до інвестиційних послуг чи діяльності, якщо таке залучення може погіршити належне управління конфліктами інтересів;
- 7.16.6. Банк підтримує належні заходи, спрямовані на запобігання діяльності будь-якою відповідною особою, залученою до діяльності, яка може викликати конфлікт інтересів, або особою, яка має доступ до внутрішньої інформації або до іншої конфіденційної інформації, що стосується клієнтів або договорів з ними чи на їх користь, в силу діяльності, що здійснюється нею від імені торговця.
- 7.16.7. Банк забезпечує, щоб відповідні особи не укладали особисту угоду, яка відповідає хоча б одному з **таких критеріїв:**
- такій особі заборонено укладати угоди, оскільки вона має доступ до внутрішньої або іншої конфіденційної інформації, що стосується клієнтів або угод з ними чи на їх користь;
 - укладання угоди пов'язано із зловживанням або неправомірним розкриттям конфіденційної інформації;
 - укладання угоди суперечить або може суперечити обов'язкам Банку відповідно законодавства.
- 7.16.8. З метою уникнення неправомірного розкриття внутрішньої інформації Банк забезпечує, щоб відповідні особи, крім випадків, коли це відбувається під час виконання функціональних обов'язків в межах провадження діяльності з торгівлі цінними паперами, *зокрема, наданні послуг відповідно до договору з клієнтом*, не розкривали будь-якій іншій особі будь-яку інформацію чи висновок, якщо відповідна особа знає або обґрунтовано має знати, що таке розкриття призведе або може призвести до однієї з таких подій:
- інша особа укладе договір щодо фінансових інструментів, який підпадатиме під визначення як особиста угода відповідної особи;
 - інша особа порадить будь-якій іншій особі укласти таку угоду або відшукає іншу особу, яка може укласти таку угоду в її інтересах.
- 7.16.9. Банк забезпечує, щоб:**

- кожна з відповідних осіб, яка здійснює професійну діяльність на фондовому ринку/ діяльність на ринку капіталу/діяльність з торгівлі цінними паперами усвідомлювала обмеження щодо особистих угод та заходів, запроваджених Банком у зв'язку з особистими угодами та розкриттям інформації про конфлікт інтересів;
 - Банк (в особі Керівництва та Служби комплаєнсу) негайно отримував інформацію про будь-яку особисту угоду, укладену відповідною особою, шляхом повідомлення про цю угоду або за допомогою інших дій, які дозволяють Банку ідентифікувати такі угоди та занести їх в Базу даних інцидентів ризику конфлікту інтересів та/або Журнал даних потенційних конфліктів інтересів;
 - було забезпечено збереження записів про особисті угоди, щодо яких було повідомлено Банк, або які були виявлені ним, включаючи інформацію про будь-які дозволи або заборони щодо таких угод.
- 7.16.10. Якщо організаційні або адміністративні механізми, запроваджені Банком відповідно для запобігання негативного впливу конфліктів інтересів на інтереси його клієнта, не достатні для того, щоб забезпечити, з достатньою впевненістю, попередження ризиків завдання шкоди інтересам клієнта, то Банк повинен розкривати клієнтові загальний характер та/або джерела конфліктів інтересів і повідомляти кроки, вжиті для зменшення цих ризиків, перш ніж здійснювати операції за замовленням клієнта відповідно до процедур визначених у внутрішніх нормативних документах щодо професійної діяльності на ринках капіталу;
- Інформація про конфлікт інтересів повинна включати в себе конкретний опис конфліктів інтересів, що виникають при наданні інвестиційних послуг, з урахуванням особливостей клієнта, для якого розкривається інформація. Опис повинен детально пояснити загальний характер і джерела конфлікту інтересів, а також ризики для клієнта, які виникають у результаті конфлікту інтересів та кроки, зроблені для пом'якшення цих ризиків, щоб клієнт зміг прийняти поінформоване рішення стосовно інвестиційної послуги, в рамках якої виникають конфлікти інтересів.
- 7.17. Керівник/керівник підрозділу контролю/працівник Банку повинен утримуватися від будь-якої діяльності, якщо ця діяльність суперечить інтересам Банку, може викликати сумніви в репутації і надійності Банку.
- 7.18. **За наявності трудової діяльності поза банком**, керівникам/керівникам підрозділу контролю/працівникам Банку рекомендується повідомляти про наявність такої діяльності безпосереднього керівника, з подальшим внесенням відомостей до **Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банку**, з врахуванням вимог 7.6-7.7. цієї Політики.
- 7.18.1. Робота на юридичну особу, яка є непрямим або безпосереднім конкурентом Банку не вітається. У виняткових випадках подібне працевлаштування допустиме за умови попереднього схвалення Банком.
- 7.18.2. За наявності трудової діяльності поза Банком, керівники/ керівники підрозділів контролю/ працівники Банку повинні:
- здійснювати таку трудову діяльність лише в неробочий час, за винятком випадків, передбачених законодавством України;
 - бути упевненими, що така трудова діяльність не впливає на виконання ними основних обов'язків, не наносить збитку іміджу, інтересам та репутації Банку;
 - дотримуватися правил збереження конфіденційної інформації, встановлених внутрішніми нормативними документами Банку.
- 7.19. Керівникам/ керівникам підрозділу контролю і працівникам Банку слід враховувати, що робота або **підприємницька діяльність їх близьких/асоційованих осіб** може спричинити виникнення конфлікту інтересів, у випадках, коли вони працюють або є власниками/кінцевими бенефіціарами в юридичних особах – конкурентах або юридичних особах – контрагентах Банку.
- 7.20. В разі виникнення конфлікту інтересів між працівником і Банком, **пріоритет мають інтереси Банку**.
- 7.21. Працівники Банку, що переходять на інше місце роботи, повинні зберігати конфіденційність службової інформації Банку.
- 7.22. Банк не обмежує участь керівників/працівників Банку в неробочий час в діяльності політичних, релігійних і суспільних організацій. Релігійні і політичні переваги є особистою справою

керівника/працівника Банку і не повинні перешкоджати виконання ними посадових обов'язків і спілкуванню з колегами.

Керівники/працівники Банку, що беруть участь в політичній, релігійній і суспільній діяльності, зобов'язані виступати в цих випадках лише як приватні особи, а не представники Банку. На території Банку не допускається агітація працівників на користь будь-якої політичної партії або кандидата на політичну посаду, а також поширення працівниками своїх релігійних поглядів і переконань. Керівники/працівники Банку не мають права здійснювати політичну, релігійну або суспільну діяльність, використовуючи для цих цілей ресурси Банку, його імідж та репутацію.

- 7.23. Якщо через об'єктивні причини усунення конфлікту інтересів неможливе, **інтереси клієнтів Банку мають пріоритетне значення**, якщо це не суперечить законодавству України і вимогам внутрішніх нормативних документів Банку.
- 7.24. Перелік заходів, зазначений вище, не є вичерпним. У кожній конкретній ситуації можуть бути застосовані і інші заходи, направлені на своєчасне запобігання виникненню конфлікту інтересів.

ІНФОРМУВАННЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ

- 7.25. Керівники Банку/керівник підрозділу контролю Банку та інші працівники Банку зобов'язані в ході роботи повідомити прямо, або опосередковано через Службу комплаєнсу, Наглядову раду Банку про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, в т.ч. про конфлікти інтересів при здійсненні професійної діяльності на ринках капіталу/інвестиційної діяльності.

Керівники Банку/керівник підрозділу контролю Банку та інші працівники Банку через ризик/комплаєнс-координаторів або самостійно, застосовуючи усі можливі конфіденційні канали зв'язку, в т.ч. анонімні, доводять до відома Служби комплаєнсу інформацію про виникнення у них/у їх підрозділах потенційного/реального конфлікту інтересів для врегулювання даного конфлікту та накопичення/аналізу даних для подальшого контролю та управління ризиком конфлікту інтересів. Банк через Службу комплаєнсу забезпечує інформування всіх працівників Банку про механізм, відповідно до якого вони можуть конфіденційно, в т.ч. анонімно повідомляти про неприйнятну поведінку в Банку/ порушення в діяльності Банку.

- 7.26. Банк забезпечує організацію конфіденційного інформування, у тому числі анонімного, працівниками Банку керівника відповідного рівня та Службу комплаєнсу, в разі виявлення неприйнятної поведінки/порушень в діяльності Банку, що стосуються конфлікту інтересів. У Банку створено механізм по прийманню, обробленню та реагуванню на отримані від працівників, клієнтів, третіх осіб по відповідних каналах конфіденційних (в т.ч. анонімних) повідомлень про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності Банку, його працівників і контрагентів, що використовується для виявлення та врегулювання конфлікту інтересів.

З таким механізмом конфіденційних повідомлень про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності Банку керівники/ керівники підрозділів контролю/ працівники Банку щороку ознайомлюються під підпис.

- 7.27. Керівники Банку, члени комітетів Наглядової ради/Правління, ключові особи **зобов'язані відмовитися від участі у прийнятті рішень**, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою неупереджено виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та акціонерів, вони зобов'язані **утриматись від голосування з будь-якого питання**, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом колегіального органу Банку обов'язків перед Банком.

- 7.27.1. В цілях запобігання виникненню конфліктів інтересів члени колегіальних органів Банку та всі працівники Банку, які потенційно можуть стати їх безпосередніми учасниками, одразу як їм стане відомо інформують Керівників Банку/ відповідні органи управління Банку про можливість настання таких подій (про обставини, що можуть спричинити конфлікт інтересів, у разі коли вже спричинено конфлікт інтересів) така інформація подається додатково Службі комплаєнсу. Повідомлення надається в довільній формі, з подальшим внесенням відомостей до Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банку (Додаток 1).

- 7.27.2. Шабини протоколів засідань колегіальних органів передбачають інформацію про відмову від участі в прийнятті рішень унаслідок реального або потенційного конфлікту інтересів.

- 7.28. Керівники Банку зобов'язані запобігати виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяти їх врегулюванню. 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.
- 7.29. 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.
- 7.30. Керівники/ключові особи та працівники Банку не мають права брати участь в голосуванні з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів:
- 7.30.1. Керівники/ ключові особи/член колегіального органу Банку не може брати участі в підготовці, обговоренні та голосуванні стосовно прийняття Банком будь-якого рішення щодо укладення з такою особою кредитної або іншої угоди на його користь;
 - 7.30.2. керівник/ключова особа Банку не може брати участь у підготовці, обговоренні та прийнятті рішення на користь юридичної особи, від якої він, його близькі/асоційовані особи або юридична особа, яку він контролює або йому належить, мають економічні вигоди;
 - 7.30.3. угоди, стосовно яких у керівників/ключових осіб Банку існує конфлікт інтересів, повинні укладатись на ринкових умовах та за справедливими цінами, що не відрізняються від звичайних;
 - 7.30.4. керівник/ключова особа не може укладати договори щодо надання ним Банку професійних послуг (робіт), якщо Наглядова рада не надасть попередньої згоди на укладення такого договору.
- 7.31. Голові та членам Правління Банку та Головному бухгалтеру Банку забороняється займати посади в інших юридичних особах (крім контролера Банку, юридичних осіб, які мають спільного з Банком контролера, банківських спілок та асоціацій).
- 7.32. Члени Наглядової ради Банку не можуть входити до складу Правління Банку, а також обіймати інші посади в Банку на умовах трудового договору (контракту) або надавати послуги Банку відповідно до цивільно-правового договору. Член Наглядової ради Банку не може бути керівником, посадовою особою та/або членом ради банку чи іншого органу управління іншого банку, зареєстрованого в Україні, крім випадків, передбачених законодавством України. Незалежні директори повинні відповідати вимогам, установленим законом щодо незалежності членів Наглядової ради акціонерного товариства.
- 7.33. У разі залучення близьких/асоційованих осіб керівників та ключових осіб Банку до виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами, такі договори мають бути розглянуті Тендерно-інвестиційним комітетом Правління та укладатись за ринковими цінами.
- Відповідно до вимог ВНД Положення щодо операцій з пов'язаними з Банком та Банківською групою особами Банк встановлює посилений контроль за фінансово-господарськими операціями з пов'язаними з Банком особами, де встановлює ліміт операцій закупки/продажу товарів (робіт/послуг) у пов'язаних з Банком осіб, що затверджується Наглядовою радою Банку/Правлінням Банку за попереднім погодженням Тендерно-інвестиційного комітету Правління Банку.
- Ліміт обмежень прийняття рішень щодо операцій за фінансово-господарською діяльністю, передбачений до пов'язаних з Банком осіб, повинен застосовуватись також при придбанні товарів від близьких/асоційованих осіб керівників/ключових осіб Банку.
- Банк визнає та поважає такі права керівників/ключових осіб Банку, як: брати участь в інвестуванні, діловій та інших видах діяльності за умови, що такі види діяльності дозволені законодавством України та сумісні з посадовими обов'язками керівників.
- 7.34. Керівники/ключові особи 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.
- 7.35. Керівник/ключова особа Банку зобов'язана діяти з урахуванням найкращих інтересів Банку (тобто всіх його акціонерів та клієнтів, контрагентів), а не з особистих (приватних) інтересів та дотримуватись обов'язку лояльності та дбайливого ставлення до Банку.
- 7.36. Від Керівника/ключової особи Банку завжди вимагається діяти добросовісно та безпристрасно. Керівник Банку повинен бути чесним і не повинен вести справи в такий спосіб, що це надає йому

- необумовлені вигоди або завдає шкоди Банку, інтересам клієнтів або акціонерів. Посадові інструкції Керівників/ключових осіб Банку передбачають обов'язок лояльності та дбайливого ставлення до Банку та відповідальність за порушення таких обов'язків та конфлікту інтересів.
- 7.37. Керівники/ключові/впливові особи Банку не мають права отримувати будь-яку винагороду (прямо чи опосередковано) за здійснення ними впливу при розгляді та ухваленні рішень органами управління Банку, використовувати у власних інтересах чи інтересах третіх осіб майно Банку, розкривати інформацію з обмеженим доступом, що є банківською та/або комерційною таємницею в порушення вимог законодавства України та організаційно-розпорядчих та внутрішніх нормативних документів Банку.
- 7.38. Всі працівники Банку повинні дотримуватись процедур щодо подарунків, передбачених Політикою щодо протидії та запобігання корупції в Банку та Банківській групі.
- 7.39. У разі прийому на роботу близьких/асоційованих осіб, у Банку не допускається їх прямого/функціонального підпорядкування. Керівник/ключова особа не має права:
- 7.39.1. участі та голосування по відбору на посаду при розгляді кандидатури близьких/асоційованих осіб;
- 7.39.2. приймати рішення щодо заохочення, преміювання або накладення стягнення щодо близьких/асоційованих осіб.
- 7.40. Працівники Банку повинні використовувати свої повноваження і можливості, пов'язані з ними посади і виконуваними функціями, виключно на користь Банку. Здійснюючи свої повноваження, працівники Банку зобов'язані діяти лише в межах наданих їм повноважень і, представляючи Банк перед третіми особами, поводитися так, щоб не нашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших працівників Банку, а також Банку в цілому.
- 7.41. Особи, які є близькими/асоційованими особами Керівників/ключових осіб чи працівників підрозділів Банку не можуть брати участь у перевірках цих підрозділів, що здійснюються контрольними органами Банку (підрозділи контролю, Управління банківської безпеки, робочі групи, спеціальні комісії тощо).
- 7.41.1. Керівники підрозділів контролю та працівники Банку (без додаткового незалежного контролю) не мають повноважень здійснювати одноосібний контроль за діяльністю близької/асоційованої особи та підрозділу Банку, клієнтів, контрагентів, в яких близька/асоційована особа займає посаду, чи володіє основним пакетом акцій/корпоративних прав.
- 7.41.2. Працівники підрозділів контролю не мають право здійснення функцій контролю за тією діяльністю, за яку вони раніше безпосередньо несли відповідальність або стосовно якої раніше ухвалювали рішення з метою запобігання конфлікту інтересів.
- 7.42. В разі виникнення у керівника/керівника підрозділу контролю, працівника Банку зацікавленості, здатної зробити вплив на ухвалення рішення по операції або при консультуванні клієнта Банку, працівник не повинен враховувати цей інтерес. Банк і Клієнт мають бути проінформовані про можливу зацікавленість працівника в операції або в результатах консультування.

8. ВИЯВЛЕННЯ, УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА МОНІТОРИНГ

- 8.1. Виявлення конфлікту інтересів здійснюється всіма особами, що входять до складу органів управління Банку і працівниками Банку в процесі своєї поточної діяльності з врахуванням заходів, визначених цією Політикою. Служба комплаєнсу здійснює координацію роботи працівників та підрозділів Банку з управління ризиком конфлікту інтересів.
- 8.2. **Виявлення, попередження і врегулювання ситуацій конфлікту інтересів – завдання кожного працівника Банку.**
- 8.3. У разі будь-яких змін в інформації, що зазначена в Повідомленні про КІ, та якщо ці зміни можуть привести до конфлікту інтересів, працівники Банку, зобов'язані повідомити про них Службу комплаєнсу **протягом 10 днів з дня їх виникнення**. При цьому коли такий конфлікт інтересів стосується сфери професійної діяльності на ринках капіталу/інвестиційної діяльності, Повідомлення надається до дати надання послуг/проведення операцій/договорів з цінними паперами.
- 8.4. У випадку якщо Працівнику Банку або особам, що входять до складу органів управління Банку стала відома інформація про конфлікт інтересів, **він зобов'язаний довести інформацію про інцидент ризику конфлікту інтересів** до відома безпосереднього керівника, заступника Голови

Правління – куратора підрозділу, Служби комплаєнсу, Голови Правління Банку та Голови Наглядової ради Банку (в межах повноважень). Служба комплаєнсу забезпечує збір та облік інформації про реалізовані інциденти ризику конфлікту інтересів, ведення та збереження Баз даних інцидентів ризику конфлікту інтересів (Додаток 2).

Служба комплаєнсу має право вести Журнал даних потенційних конфліктів інтересів Банку.

Каталог ризиків конфлікту інтересів є додатком до ВНД Положення про управління комплаєнс-ризиком Банку.

- 8.5. Банк, як учасник професійної діяльності на фондовому ринку, зберігає та регулярно оновлює інформацію про види інвестиційних послуг або діяльності, що здійснюється Банком чи від його імені, в яких мав місце конфлікт інтересів, що завдав шкоди інтересам одного або декількох клієнтів, або у випадку надання послуг чи провадження діяльності, що тривають, в яких може виникнути такий конфлікт інтересів.

Наглядова рада Банку та Правління Банку повинні регулярно, **не рідше одного разу на рік**, отримувати письмові звіти про події описані в цьому пункті від Служби комплаєнсу в межах звітування про ризик конфлікту інтересів.

- 8.6. Порогові значення та оцінки інцидентів ризику конфлікту інтересів визначаються відповідно до ВНД Методика оцінки та моніторингу комплаєнс-ризиків Банку.
- 8.7. Служба комплаєнсу в межах впровадження процедури приймання, оброблення та реагування на отримані від працівників Банку, клієнтів, третіх осіб по відповідних конфіденційних каналах повідомлення про неприйнятну поведінку/ порушення в діяльності Банку (в т.ч. анонімних) щодо конфлікту інтересів, виявляє ризики конфлікту інтересів, реєструє їх в Базі даних інцидентів ризику конфлікту інтересів, готує та надає щоквартальну звітність Правлінню та Наглядовій раді Банку.

Інформація з Баз даних інцидентів ризику конфлікту інтересів, а саме накоплених результатів реалізації ризику конфлікту інтересів, використовується для розрахунку оцінки ризиків, профілю ризику конфлікту інтересів та ризик-апетиту ризику конфлікту інтересів та контролю дотримання розміру ризик-апетиту до ризику конфлікту інтересів.

- 8.8. Служба комплаєнсу в разі необхідності здійснює проведення розслідування інцидентів, пов'язаних із ризиком конфлікту інтересів, у відповідності до внутрішніх організаційно-розпорядчих та нормативних документів з питань управління ризиком конфлікту інтересів, ВНД щодо досліджень порушень в діяльності Банку, в тому числі (за потреби) із залученням зовнішніх експертів.
- 8.9. Потенційні ризики конфлікту інтересів повинні обов'язково бути прийняті до уваги у випадках, коли відбуваються суттєві зміни в діяльності Банку, наприклад, впровадження нових технологій, при зміні організаційної структури, при зміні бізнес-процесів, через суттєві зміни в обсягах діяльності. Підрозділи, що приймають участь в розробці нових продуктів та послуг, повинні особливо приділяти увагу виявленню та ідентифікації потенційних ризиків конфлікту інтересів у цих випадках. У кожного підрозділу з такими обов'язками, повинні бути власні правила/підходи з відповідними процедурами, процесами та порядком дій на цей випадок.
- 8.10. При здійсненні активних операцій з пов'язаними з Банком особами у рішеннях Кредитного комітету за поданням Служби управління ризиків обов'язково відзначається така інформація, при цьому здійснення активних операцій з такими особами проводиться за встановленими процедурами окремим внутрішнім документом Банку. При цьому Служба комплаєнсу готує висновки стосовно комплаєнс-ризиків та ризику конфлікту інтересів для ухвалення кредитних рішень щодо кредитів пов'язаним із Банком особам.
- 8.11. Для уникнення конфлікту інтересів за аналогічними процедурами проводяться операції закупки товарів/робіт/послуг з пов'язаними з Банком особами та здійснюється на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками банку та суб'єктом оціночної діяльності.
- 8.12. Служба комплаєнсу 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.
- 8.13. Крім того працівниками Банку проводяться періодичні подальші внутрішні контролю з виявлення конфлікту інтересів при здійсненні банківської діяльності за питаннями застосування акційних

пропозицій, введенні індивідуальних тарифів, цін, операцій з пов'язаними з Банком особами тощо, що передбачається внутрішніми нормативними документами Банку.

- 8.14.** У випадку якщо стороною конфлікту інтересів є особа, що входить до органів управління Банку, така інформація має бути негайно доведена до відома Служби комплаєнсу, начальника Служби комплаєнсу, головного комплаєнс-менеджера та Голови Правління Банку/Голови Наглядової ради. В такій інформації повинні міститися відомості про факт виникнення конфлікту інтересів (інцидент ризику конфлікту інтересів) або про таку можливість з вказівкою можливих причин або чинників його виникнення.
- 8.15.** Якщо конфлікт інтересів може вплинути на прийняття особою, що входить до органів управління Банку/ комітетів/ комісій Банку, рішення з питання, що виноситься на розгляд такого органу, повідомлення про конфлікт інтересів має бути надане Голові такого колегіального органу Банку до дати проведення засідання, до порядку денного якого включено таке питання. При цьому посадова особа повинна утриматися від голосування з такого питання. Якщо повідомлення про конфлікт інтересів отримано Головою колегіального органу після голосування з питання повістки дня, по якому в посадовій особі присутній конфлікт інтересів, такий голос визнається недейсним.
- 8.16.** В разі виявлення конфлікту інтересів в ході перевірок, що проводяться Службою внутрішнього аудиту, Службою комплаєнсу, Службою управління ризиків, зовнішнім аудитором Банку, представниками наглядових органів, або в разі виникнення конфлікту інтересів, стороною якого є керівники структурних підрозділів Банку або члени Правління, така інформація доводиться до відома Голови Правління Банку, Наглядової ради Банку з врахуванням процедури, визначеної в розділі 9 цієї Політики.
- 8.17.** У випадку якщо стороною конфлікту інтересів є член Наглядової ради Банку, така інформація має бути доведена членом Наглядової ради Банку до Голови Наглядової ради Банку. У разі необхідності Наглядова рада застосовує процедури врегулювання конфлікту інтересів.
- 8.18.** Банк за необхідності, за поданням Служби комплаєнсу, для пом'якшення/мінімізації ризику конфлікту інтересів може впроваджувати **індикатори ризику конфлікту інтересів**. В такому разі індикатори ризику конфлікту інтересів розробляються/ впроваджуються/ оцінюються/ затверджуються за процедурами впровадження індикаторів комплаєнс-ризиків та надаються в складовій періодичної управлінської звітності по ризику конфлікту інтересів.
- 8.19.** Перелік заходів, зазначений вище, не є вичерпним. У кожній конкретній ситуації можуть бути застосовані і інші заходи, направлені на своєчасне виявлення конфлікту інтересів.

9. ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 9.1.** Банк чітко розмежовує компетенцію своїх органів управління і працівників Банку у врегулюванні конфліктів інтересів. При цьому зацікавлені особи, чиї інтереси зачіпає або може торкнутися конфлікт, не повинні приймати участі в його врегулюванні.
- 9.2.** Алгоритмом дій керівників та працівників Банку у зв'язку з встановленням конфлікту інтересів наступний:
- **ЗАПОБІГАННЯ**
 - **ІНФОРМУВАННЯ**
 - **УТРИМАННЯ ВІД ДІЙ АБО РІШЕНЬ**
 - **ВРЕГУЛЮВАННЯ**
- 9.3.** Керівники та працівники Банку зобов'язалися використовувати всі доступні і залежні від них законні способи врегулювання конфлікту інтересів в досудовому порядку з врахуванням законних інтересів Банку, його клієнтів, контрагентів і акціонерів. З врахуванням особливостей кожного конкретного випадку виникнення конфлікту інтересів, вказані способи можуть варіюватися в цілях найбільш ефективного, об'єктивного і своєчасного його врегулювання.
- 9.4.** Банк запровадив процедуру реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту.
- 9.5.** Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів можуть мати тимчасовий та постійний характер:
- 9.5.1. ТИМЧАСОВИЙ ХАРАКТЕР**
- Уникнення обставин виникнення конфлікту інтересів

- Письмове повідомлення керівнику та/або Голові колегіального органу про конфлікт інтересів та Службі комплаєнсу/ начальнику Служби комплаєнсу, головному комплаєнс-менеджеру
- Відмова (самовідвід) від участі у прийнятті рішення
- Проведення службової перевірки або службового розслідування, із залученням Служби комплаєнсу
- Прийняття рішення самостійного виконання завдання керівником, або доручення виконати завдання іншій особі
- Заборона підлеглому брати участь у діях/операціях де є питання з конфліктом інтересів/ усунення від вчинення дій

9.5.2. ПОСТІЙНИЙ ХАРАКТЕР

- Застосування зовнішнього/додаткового контролю за прийняттям рішення або вчинення дій
 - Обмеження доступу до інформації
 - Усунення підлеглого від прийняття рішення або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів
 - Позбавлення приватного інтересу
 - Перегляд обсягу службових повноважень
 - Переведення на іншу посаду/виключення з членів колегіальних органів
 - Розкриття клієнтові загального характеру та/або джерела конфліктів інтересів у сфері інвестиційної діяльності/професійної діяльності на ринках капіталу і повідомляти кроки, вжиті для зменшення цих ризиків, перш ніж здійснювати операції за замовленням клієнта
 - Відмова від дій/операцій/встановлення ділових відносин
 - Звільнення.
- 9.6.** В разі виявлення працівником Банку інформації про наявність конфлікту інтересів, визначених Розділом 3 цієї Політики та інших, він зобов'язаний негайно повідомити про це Службу комплаєнсу/ начальника Служби комплаєнсу, головного комплаєнс-менеджера та керівника структурного/відокремленого підрозділу Банку, який повинен встановити достовірність отриманої інформації з подальшим призначенням особи або групи осіб для з'ясування причин виникнення і можливих способів врегулювання конфлікту інтересів.
- 9.7.** В цілях підготовки пропозицій по врегулюванню конфлікту інтересів особа або група осіб, відповідальні за з'ясування причин і врегулювання конфлікту інтересів, здійснюють взаємодію із Службою комплаєнсу, а також іншими структурними підрозділами Банку за необхідності. При цьому керівник підрозділу надає запит Службі комплаєнсу для отримання висновку, щодо ідентифікації інциденту ризику конфлікту інтересів та шляхів його врегулювання. Юридичне управління долучається до врегулювання конфлікту інтересів як незалежні консультанти.
- 9.8.** В разі неможливості самостійного врегулювання конфлікту інтересів на рівні структурного підрозділу Банку, керівник такого підрозділу зобов'язаний проінформувати Службу комплаєнсу, Голову Правління Банку про виниклий конфлікт інтересів, причини його виникнення і запропонувати заходи по його врегулюванню.
- 9.9.** За ініціативою Служби комплаєнсу Голова Правління призначає Робочу групу відповідальних за з'ясування причин виникнення і можливих способів врегулювання конфлікту інтересів, при цьому у складі таких комісій/груп обов'язково мають бути присутні працівники Служби комплаєнсу (за виключенням питань, коли конфлікт інтересів стосується безпосередньо Служби комплаєнсу). У разі потреби, питання про конфлікт інтересів виноситься Службою комплаєнсу, Головою Правління на розгляд Правління Банку/Наглядової ради в залежності від повноважень.
- 9.10.** В разі неможливості врегулювання конфлікту інтересів на рівні Правління, Голова Правління зобов'язаний направити всю наявну інформацію про конфлікт інтересів Наглядовій раді Банку. Начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер в межах контролю надає інформацію Наглядовій раді про таку ескалацію питання розгляду конфлікту інтересів.
- 9.11.** Залежно від органу управління Банку, що розглядає питання про врегулювання конфлікту інтересів, Правління Банку або Наглядова рада Банку має право створити спеціальну робочу групу з врегулювання конфлікту інтересів з числа працівників Служби комплаєнсу, керівників структурних підрозділів Банку, в т.ч. членів Правління або Наглядової ради Банку. Склад і чисельність такої групи визначаються рішенням органу управління Банку, на розгляд якого було винесено питання про врегулювання конфлікту інтересів.

- 9.12.** Створення робочих груп для проведення службових перевірок/службових розслідувань може відбуватись по процедурах передбачених діючим у Банку механізмом конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності Банку.
- 9.13.** Інформація про будь-який конфлікт інтересів (реальний або потенційний) (далі – Інцидент ризику конфлікту інтересів) передається Працівником Банку/особою, що входить в органи управління Банку до Служби комплаєнсу в довільній формі для обліку, аналізу, узагальнення та реєстрації в Базі даних інцидентів ризику конфлікту інтересів.
- В цілях підвищення ефективності запобігання конфлікту інтересів в Банку Служба комплаєнсу готує, а начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер звітує не рідше одного разу на квартал Правлінню Банку і Наглядовій раді Банку про виявлені конфлікти інтересів, профіль ризику і заходи, що проводяться по їх запобіганню або врегулюванню за довільною формою (Додаток 3, Додаток 4).
- 9.14.** Служба комплаєнсу здійснює оцінку ризиків конфлікту інтересів, формує пропозиції Наглядовій раді та Правлінню Банку щодо зниження/мінімізації рівня ризиків конфлікту інтересів. Служба управління ризиків здійснює експертну оцінку величини втрат від реалізації ризику конфлікту інтересів та має право запропонувати додаткові заходи по мінімізації ризику конфлікту інтересів.
- 9.15.** Наглядова рада та Правління Банку приймають управлінські рішення щодо уникнення/ усунення/ пом'якшення ризику конфлікту інтересів.
- Незалежно від способу вирішення конфлікту інтересів, інформація про прийняті заходи, з метою його врегулювання, доводяться до всіх учасників конфлікту. Служба комплаєнсу та Служба управління ризиків (в частині операцій з пов'язаними з Банком особами) здійснюють контроль виконання рішень Наглядової ради та Правління Банку щодо ризику конфлікту інтересів, стану виконання запланованих заходів/планів щодо усунення/мінімізації/ пом'якшення ризику конфлікту інтересів тощо.
- 9.16.** Правочини, у вчиненні яких є заінтересованість, розглядаються Банком відповідно законодавства України.
- 9.17.** Перелік заходів, зазначений вище, не є вичерпним. У кожній конкретній ситуації можуть бути застосовані і інші заходи, направлені на врегулювання конфлікту інтересів.

10. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕВИКОНАННЯ (НЕНАЛЕЖНЕ ВИКОНАННЯ) ЦІЄЇ ПОЛІТИКИ

- 10.1.** Керівники/ключові особи та всі працівники Банку, незалежно від займаної посади, несуть персональну відповідальність за дотримання принципів і вимог цієї Політики.
- 10.2.** Особи, які порушили принципи та вимоги цієї Політики, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності.
- 10.3.** Особи, що допустили порушення, яке привело до виникнення будь-якого конфлікту інтересів, чи допустили інцидент ризику конфлікту інтересів, несуть дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність, відповідно до вимог законодавства України.
- 10.4.** Будь-якому працівнику Банку, що мав повідомити, але не повідомив про конфлікт інтересів (потенційний, реальний) у Банку чи загрозу його виникнення, або якому стало відомо про інциденти ризику конфлікту інтересів, забезпечується можливість надати пояснення такого неповідомлення.
- 10.5.** Працівники та керівники Банку несуть відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів керівниками та іншими працівниками Банку.
- 10.6.** За випадки свідомого не повідомлення про потенційний та реальний конфлікт інтересів, про інцидент ризику конфлікту інтересів до працівників Банку може бути застосована дисциплінарна або матеріальна відповідальність згідно з законодавством України, розірвання/не продовження трудового контракту/договору, відшкодування матеріальної або моральної шкоди тощо.
- 10.7.** Розподіл відповідальності за ефективність системи управління ризиком конфлікту інтересів:
- 10.7.1. Наглядова рада Банку відповідає за затвердження та контроль політики запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Банку, Правління Банку несе відповідальність за ефективність системи управління ризиком конфлікту інтересів.
- 10.7.2. Кожний керівник Банку відповідає за забезпечення поінформованості підлеглих працівників Банку про дисциплінарні санкції або інші дії, які застосовуватимуться до них у разі

неприйнятної поведінки та/або порушення в діяльності Банку та порушення політик системи внутрішнього контролю щодо конфлікту інтересів.

- 10.7.3. Підрозділи 1-ї лінії захисту Банку приймають ризики та несуть відповідальність за ризики конфлікту інтересів і подають звіти/інформацію щодо поточного управління такими ризиками.
- 10.7.4. Відповідальність за організацію, забезпечення та контроль виконання вимог Політики (процесів та операцій, регламентованих Політикою) покладено на кожного працівника Банку у межах його компетенції, а також його безпосереднього керівника. Керівники структурних підрозділів відповідають за ефективне впровадження процедур управління ризиком на рівні відповідних підрозділів, а також за своєчасне і повне надання підрозділами необхідної інформації.
- 10.7.5. Служба комплаєнсу несе відповідальність за забезпечення ефективності функціонування системи управління ризиком конфлікту інтересів.
- 10.7.6. Служба внутрішнього аудиту відповідає за якість перевірки та оцінки ефективності функціонування системи управління ризиками.

11. УПРАВЛІНСЬКА ЗВІТНІСТЬ

- 11.1. Процес управління ризиком конфлікту інтересів Банку здійснюється на підставі сформованої Службою комплаєнсу періодичної **щоквартальної звітності** про випадки наявності конфлікту інтересів/інцидентів ризику конфлікту інтересів.
- 11.2. Банк забезпечує своєчасне виявлення значних подій ризику конфлікту інтересів та невідкладне повідомлення про такі події Службі комплаєнсу. Служба комплаєнсу негайно інформує про це начальника Служби комплаєнсу, головного комплаєнс-менеджера, який не пізніше наступного робочого дня з дня отримання такого повідомлення доводить до Наглядової ради Банку та Правління Банку інформацію про значну подію ризику конфлікту інтересів.

№	Назва звіту	Періодичність подання	Кому подається	Відповідальний орган/підрозділ
1	Звіт про випадки конфлікту інтересів в АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ», в т.ч. Банківській групі Звіт має містити інформацію: ➤ про виявлені конфлікти інтересів (КІ); ➤ про дотримання індикаторів КІ; ➤ про поточний профіль ризику КІ та дотримання ризик-апетиту; ➤ про дотримання Політик запобігання КІ та управління ризиком КІ Банком та Банківською групою; ➤ плани заходів та їх виконання по врегулюванню КІ; ➤ про випадки КІ у сфері професійної діяльності на фондовому ринку/інвестиційної діяльності та ринках капіталу (1 раз на рік)	Щоквартально протягом 45 днів за звітним кварталом	Наглядова рада Банку Правління Банку	начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер
2	Значна подія ризику конфлікту інтересів	Не пізніше наступного робочого дня з дня виявлення події	Правління Банку/ Служба комплаєнсу	Керівники/Підрозділи Банку/Працівники
3	Звіт-повідомлення про реальний конфлікт інтересів	У разі виявлення,	Наглядова рада Банку/	Служба комплаєнсу,

		протягом 1 робочого дня з дати виявлення	Правління Банку	головний комплаєнс- менеджер
4	Висновок щодо ризику конфлікту інтересів, який притаманний новим продуктам та значним змінам у діяльності Банку. <i>*до моменту їх упровадження для прийняття своєчасних та адекватних управлінських рішень</i>	У разі розробки продукту / у разі значних змін в діяльності Банку*	Правління Банку Наглядова рада Банку/ комітет з ризиків Наглядової ради	Служба комплаєнсу, начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер
5	Висновок щодо перевірки кандидатів на посади керівників, ключових осіб щодо конфлікту інтересів.	У разі наявності кандидатів на посади	Правління Банку/ Наглядова рада Банку	начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер
6	Висновок стосовно комплаєнс-ризиків/ризиків конфлікту інтересів для ухвалення кредитних рішень щодо кредитів пов'язаним із Банком особам (ПО).	У разі наявності активної операції з ПО	Кредитний комітет/ Правління/ Наглядова рада Банку	начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер
7	Пропозиції для Наглядової ради щодо вибору індикаторів ризиків конфлікту інтересів. <i>*протягом 1 кварталу поточного року</i>	Щорічно*	Наглядова рада Банку/ Правління Банку	начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер
8	Визначення ризик-апетиту до ризиків конфлікту інтересів. <i>* до 31.05. кожного року</i>	Щорічно*	Наглядова рада Банку/ Правління Банку	Служба комплаєнсу, начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер

- 11.3. Відповідальність за своєчасне надання звітності Правлінню та Наглядовій раді несе начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер.
- 11.4. Наглядова рада за результатами розгляду управлінської звітності та інформації приймає відповідні управлінські рішення. Повідомлення про потенційні та реальні конфлікти інтересів, а також прийняті щодо них Наглядовою радою рішення, документуються. Наглядова рада Банку періодично здійснює контроль за виконанням прийнятих нею рішень.
- 11.5. Начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер має право бути присутнім на засіданнях Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку та накладати заборону (ВЕТО) на рішення Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, якщо реалізація таких рішень призведе до порушення вимог законодавства, відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк щодо конфлікту інтересів та ризику конфлікту інтересів, якщо вони можуть призвести до порушення встановленого ризик-апетиту та/або затверджених лімітів ризику конфлікту інтересів, та невідкладно інформує Наглядову раду Банку про такі рішення.
- 11.6. При формуванні звітності про винагороду членів Наглядової ради такий звіт повинен включати інформацію про рішення, від прийняття яких член Наглядової ради Банку відмовився, оскільки

конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати йому свої обов'язки без шкоди для інтересів Банку, його вкладників та акціонерів.

- 11.7. Керівництво Банку відповідає за щоденну реалізацію політики винагороди та моніторинг ризику конфлікту інтересів, пов'язаного з цією політикою.
- 11.8. Наглядова рада Банку не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює контроль за дотриманням цієї Політики, виявлення та управління конфліктами інтересів. За результатами розгляду інформації Наглядова рада повідомляє Національний банк про конфлікти інтересів, що виникають у Банку (згідно п.12.1 даної Політики).
- 11.9. При порушенні правил і норм цієї Політики, Банк має право вживати заходи, передбачені законодавством України. При наявності юридичних підстав, до працівників, які порушили норми цієї Політики, будуть застосовані дисциплінарні заходи в порядку, передбаченому законодавством України.
- 11.10. Керівники Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку можуть бути притягнені до кримінальної відповідальності за неприйнятну поведінку, яка включає порушення вимог законодавства, в тому числі щодо протидії корупції, використання інсайдерської інформації, розголошення конфіденційної інформації та інші вимоги.
- 11.11. Керівники та інші працівники Банку проінформовані про дисциплінарні стягнення або інші дії, які застосовуватимуться до них у разі неприйнятної поведінки та/або порушення в діяльності Банку щодо конфлікту інтересів шляхом підписання своїх посадових інструкцій та підпису ознайомлення з положенням про підрозділ та Кодекс корпоративної етики Банку при прийомі на роботу (в т.ч. шляхом щорічного ознайомлення з Кодексом корпоративної етики Банку та цією Політикою).
- 11.12. Банк розкриває загальну інформацію стосовно практики Банку щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів шляхом розміщення на зовнішньому сайті Кодексу корпоративної етики Банку, що вміщує стандарти управління конфлікту інтересів.

12. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ ПРО ОБСТАВИНИ, ЩО МОЖУТЬ СПРИЧИНИТИ АБО ВЖЕ СПРИЧИНИЛИ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

- 12.1. У випадку, якщо питання врегулювання конфлікту інтересів виноситься на розгляд Наглядової ради Банку та рішення про врегулювання конфлікту інтересів відображено в Протоколі засідання Наглядової ради, то інформація про прийняте рішення надається Наглядовою радою структурному підрозділу Національного банку України, який здійснює безвиїзний нагляд за банками.
- 12.2. Головний комплаєнс-менеджер на підставі вивченої та перевіреної інформації, зазначеної в Повідомленнях про КІ відповідно до цієї Політики, повідомляє Національний банк про конфлікти інтересів, які виникли в Банку, якщо Наглядовою радою банку не були застосовані заходи, що забезпечили їх усунення. Інформація про підтверджені конфлікти інтересів, що виникли в Банку, надається структурному підрозділу Національного банку, що здійснює безвиїзний нагляд за банками.

13. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

- 13.1. Наглядова рада Банку відповідає за затвердження та контроль політики запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Банку, здійснення нагляду і контролю та оцінкою ефективності системи контролю за управлінням ризиком конфлікту інтересів. Через управлінську звітність, передбачену цією Політикою, Наглядова рада здійснює нагляд за конфліктами інтересів у Банку.
- 13.2. Служба внутрішнього аудиту відповідає за надання Наглядовій раді незалежної оцінки системи управління ризиком конфлікту інтересів у Банку.
- 13.3. Правління Банку відповідальне за безпосереднє дотримання законодавства України та внутрішніх процедур Банку, та забезпечує реалізацію цієї Політики в Банку.
- 13.4. Начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер відповідає за звітування перед Правлінням та Наглядовою радою Банку щодо ризику конфлікту інтересів, а також інформування про значні події ризику конфлікту інтересів.

- 13.5.** Начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер та Служба комплаєнсу несе функціональну відповідальність за координацію роботи з управління ризиками конфлікту інтересів, збір інформації про інциденти ризику конфлікту інтересів, розроблення та здійснення заходів для ідентифікації, виявлення, оцінки, контролю та підготовки звітів щодо ризиків конфліктів інтересів.
- 13.6.** Контроль за правильністю застосування цієї Політики покладається на начальника Служби комплаєнсу, головного комплаєнс-менеджера та Службу комплаєнсу.
- 13.7.** Бази даних інцидентів ризику конфлікту інтересів, інформація щодо службових перевірок/службових розслідувань носять конфіденційний характер та повинні бути захищені, права доступу до баз даних інцидентів надаються за погодженням Служби комплаєнсу.
- 13.8.** Загальний контроль за своєчасним наданням інформації про конфлікти інтересів Службі комплаєнсу відповідно до процедур визначених цією Політикою несуть керівники підрозділів та члени Правління – куратори відповідних підрозділів.
- 13.9.** Відповідальність за виконання планів заходів по мінімізації/зниженню рівня ризику конфлікту інтересів та дотримання строків виконання за ними несуть члени Правління – куратори підрозділів та керівники структурних/ відокремлених підрозділів, відповідальних за виконання планів заходів.
- 13.10.** Начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер та Служба комплаєнсу контролюють строки виконання таких планів заходів та через систему управлінської звітності доводить інформацію до Наглядової ради та Правління Банку.
- 13.11.** Основні види ризиків та контролів, що виникають в процесі запобігання конфліктам інтересів:

№	Вид ризику	Фактор ризику/ ідентифікатор ризику/ інформація, що підтверджує настання ризiku	Зміст/короткий опис процедур контролю/ вид внутрішнього контролю/ контрольна процедура/	Періодичн ість здійснення процедури контролю	Перший рівень контролю (колегіальний орган/ підрозділ/ ризик/комплаєнс-координатор)				Другий /третій рівень контролю/ (CRO, CCO, CIA)	Вид контролю
					самостійний контроль	подвійни й контроль	автома тизова ний контро ль	колегіаль ний контроль		
1	Комплаєнс- ризик	Недотримання вимог законодавства України, нормативно-правових актів НБУ щодо наявності внутрішніх нормативних документів, регламентуючих процес та відповідності ВНД законодавству/невірна/ застаріла методологія виконання операції/процесу, недотримання кореляції ВНД між собою	Моніторинг змін законодавства України, нормативно-правових актів НБУ, актуалізація внутрішніх нормативних документів, що регламентують здійснення банківської діяльності, не рідше 1 разу на 1 рік відповідно до внутрішніх процедур Банку. Внутрішній контроль за актуалізацією ВНД.	Постійно В межах плану перевірок Служби внутрішнь ого аудиту (СВА)	Керівники підрозділів- власники процесів	Управлін ня методоло гії та процесів		Правлінн я	Служба комплаєнс у (СК) СВА	Попередні й Поточний Подальши й
2	Комплаєнс- ризик	Недотримання вимог законодавства України, нормативно-правових актів НБУ щодо наявності внутрішніх нормативних документів, регламентуючих процес конфліктів інтересів. Відсутність затвердженої методології виконання операції/процесу	Розробка/актуалізація внутрішніх нормативних документів не рідше 1 разу на рік. Розробка стандартизованих внутрішніх нормативних документів по процесу конфліктів інтересів. Внутрішній контроль за актуалізацією внутрішніх нормативних документів	Постійно В межах плану перевірок СВА		Управлін ня методоло гії та процесів			Служба комплаєнс у СВА	Попередні й Поточний Подальши й

3	Комплаєнс-ризик	Не відповідність ВНД внутрішнім процедурам Банку. Невірна/застаріла методологія виконання операції/процесу, недотримання кореляції ВНД між собою.	Моніторинг змін в діяльності Банку, актуалізація внутрішніх нормативних документів, що регламентують здійснення процес конфліктів інтересів, не рідше 1 разу на рік відповідно до внутрішніх процедур Банку. Внутрішній контроль за актуалізацією ВНД.	Постійно В межах плану перевірок СВА	Керівники підрозділів-власники процесів	Управління методології та процесів		Правління	Служба комплаєнсу СВА	Поточний Подальший
4	Ризик конфлікту інтересів Комплаєнс-ризик	Недотримання вимог законодавства України, нормативно-правових актів НБУ, внутрішніх нормативних документів Банку в процесі управління ризиком конфлікту інтересів.	■Контроль безпосереднього керівництва за процесом та правильністю здійснення операцій/процесів ■Перевірки СК та Служби аудиту Банку навчання персоналу ■Впровадження повідомлення про відсутність конфлікту інтересів. ■Впровадження механізму конфіденційного (в т.ч. анонімного) повідомлення про порушення.	Постійно /За графіком перевірок Згідно плану роботи СК Згідно плану роботи Служби внутрішнього аудиту	Керівники підрозділів Структурні/відокремлені підрозділи Банку			Члени Правління – куратори підрозділів	Служба комплаєнсу Служба внутрішнього аудиту	Попередній Поточний Подальший
5	Операційний ризик	Помилки в управлінській звітності за ризиком конфлікту інтересів	Планові перевірки Служби внутрішнього аудиту	Згідно плану роботи Служби внутрішнього аудиту					Служба внутрішнього аудиту	Подальший

6	Комплаєнс-ризик Операційний	Порушення встановлених термінів подання управлінської звітності НР по ризиках конфлікту інтересів	Контроль керівника, внутрішня ревізія, суцільна та послідовна нумерація створюваних документів	Постійно		Корпоративний секретар			Начальник Служби комплаєнс у, головний комплаєнс-менеджер Корпоративний секретар	Попередній Поточний
7	Комплаєнс-ризик Операційний	Порушення встановлених термінів подання інформації по ризиках конфлікту інтересів	Контроль керівника, внутрішня ревізія, суцільна та послідовна нумерація створюваних документів	Постійно	Керівники підрозділів, ризик-координатори	Корпоративний секретар		Правління-куратори підрозділів	Служба комплаєнс у	Попередній Поточний
8	Ризик конфлікту інтересів Операційний ризик	Прийняття управлінських рішень на підставі не коректних даних, та/або несвоєчасне надання інформації	Звітування керівництву про випадки/інциденти та величину втрат через реалізацію ризику, конфлікту інтересів	щорічно, негайно					Служба комплаєнс у	Подальший
9	Стратегічний ризик Ризик конфлікту інтересів	Відсутність прийнятих заходів Правлінням Банку за матеріалами аналізу ризиків конфлікту інтересів	Регулярне звітування Наглядовій раді Банку щодо результатів виконання планів заходів по мінімізації операційних ризиків	Щоквартально Згідно плану роботи Служби внутрішнього аудиту		Корпоративний секретар			Служба комплаєнс у Служба внутрішнього аудиту	Подальший
10	Ризик інформаційної безпеки	Несанкціонований доступ до інформації	Адміністративний контроль (підписання при прийомі на роботу листа про нерозголошення	постійно	Управління по роботі з персоналом	Управління інформаційної безпеки	Управління інформаційних		Служба управління ризиками	Попередній Поточний подальший

			інформації з обмеженим доступом) обмеження прав доступу				технологій			
11	Комплаєнс-ризик	Порушення Кодексу корпоративної етики	Контроль керівника. Навчання. Відповідальність в посадових інструкціях.	постійно	Керівники підрозділів			Члени Правління-куратори підрозділів	Служба комплаєнсу	Попередній Поточний
12	Комплаєнс-ризик	Отримання або провокація хабаря. Хабарі/ «відкати», вимагання	Стандартизація продукту, розгляд кредитної пропозиції різними підрозділами Банку, контроль керівника. Впровадження механізму конфіденційного (в т.ч. анонімного) повідомлення про порушення	Постійно	Керівники підрозділів			Члени Правління-куратори підрозділів	Служба комплаєнсу	Поточний Подальший
13	Комплаєнс-ризик	Свідомі порушення, заборонені практики, неналежна діяльність, неприйнятна поведінка тощо	Налагодження процесу перевірки персоналу при прийомі на роботу, Навчання проведення навчання персоналу стосовно виконання кодексів корпоративного управління етики	Постійно	Керівники підрозділів	Управління по роботі з персоналом Управління банківської безпеки		Члени Правління-куратори підрозділів	Служба комплаєнсу	Попередній Поточний Подальший
14	Ризик конфлікту інтересів Комплаєнс-ризик	Не повідомлення про конфлікт інтересів	Контроль керівника Стандартизація продукту, Навчання персоналу Запровадження відповідальності в	Постійно	Керівники підрозділів	Управління по роботі з персоналом		Члени Правління-куратори	Служба комплаєнсу	Попередній Поточний Подальший

			посадових інструкціях, положеннях про підрозділи, ВНД Банку Впровадження механізму конфіденційного (в т.ч. анонімного) повідомлення про порушення			Управлін ня банківськ ої безпеки		підрозділ ів		
--	--	--	---	--	--	--	--	-----------------	--	--

14. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 14.1. Ця Політика набирає чинності з дати її затвердження Наглядовою радою Банку та діє до її скасування або прийняття нового внутрішнього нормативного документу, який регулює аналогічні питання, у встановленому законодавством України та внутрішніми нормативними документами Банку порядку.
- 14.2. Зміни та доповнення до цієї Політики оформлюються окремим документом або шляхом її викладення у новій редакції. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції.
- 14.3. Дія цієї Політики припиняється з моменту прийняття відповідного рішення Наглядової ради Банку.
- 14.4. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів, ця Політика буде діяти лише в тій частині, що не суперечить законодавству України.
- 14.5. Всі питання, не врегульовані цією Політикою вирішуються у формах, що не суперечать здоровому глузду, в порядку, передбаченому іншими внутрішніми нормативними документами Банку та на підставі законодавства України.
- 14.6. Відповідальність за актуалізацію цієї Політики покладається на начальника Служби комплаєнсу, головного комплаєнс-менеджера та Службу комплаєнсу. У міру необхідності, документ повинен переглядатися як мінімум 1 раз на рік.
- 14.7. Пропозиції щодо змін та доповнень до цієї Політики підрозділи Банку направляють на адресу Служби комплаєнсу.
- 14.8. Ця Політика публікується у формі, яка не може бути легко змінена, але до якої має вільний доступ відповідний читач. Документ зберігається і надається таким чином, щоб бути доступним для працівників Банку, які надалі будуть мати право користуватися ним.
- 14.9. Ця Політика публікується в системі електронного документообігу/ інших аналогічних системах Банку або в місці, доступному кожному працівнику Банку.
- 14.10. За консультаціями та/або у випадках інших непорозумінь щодо цієї Політики працівники Банку мають звертатися до працівників Служби комплаєнсу.

15. ДОДАТКИ

Додаток 1. Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»,

Додаток 1-А. Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів для кандидатів на посаду керівників /ключових осіб в АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»,

Додаток 2. База даних інцидентів ризику конфлікту інтересів в АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»,

Додаток 3. Звіт про випадки конфлікту інтересів в АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»,

Додаток 4. Звіт про виконання планів заходів /рішень Наглядової ради, Правління по конфлікту інтересів в АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ».

Додаток 5. Деталізований перелік функцій, які не можуть виконувати працівники, які є асоційованими особами.



Додаток 1.docx



Додаток 1-А.docx



Дод 2 База даних
інцидентів ризику КІ



Дод 3 ЗВІТ
інтер.хлсх



Дод4_звіт
план_конфлікт.хлсх



Дод 5 Перел
функц.docx