



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
БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»**

Зареєстровано в реєстрі
внутрішніх нормативних документів
АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
№ 1797

ЗМІСТ

ГЛОСАРІЙ.....	3
1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	6
2. ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ.....	6
3. ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСНОВНІ ВИДИ, ПРИКДАДИ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ	7
4. УЧАСНИКИ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ	9
5. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	12
6. ЕТАПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ	13
7. ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ/ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	15
8. ВИЯВЛЕННЯ РИЗИКУ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА МОНІТОРИНГ	18
9. ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	18
10. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕВИКОНАННЯ (НЕНАЛЕЖНЕ ВИКОНАННЯ) ЦІЄЇ ПОЛІТИКИ	20
11. УПРАВЛІНСЬКА ЗВІТНІСТЬ.....	20
12. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	22
13. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	22
14. ДОДАТКИ	23

ГЛОСАРІЙ

У цій Політиці терміни та скорочення вживаються в такому значенні:

Адміністративний контроль	сукупність процедур, згідно з якими керівництво Банку та учасника Банківської Групи делегує свої повноваження (зокрема такі, як збереження цінностей та активів; безпека працівників; 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
Банк	АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
Банківська Група (БГ)	Банк і група юридичних осіб, визначені в «Інформації про національну банківську групу», що надається до Національного банку України відповідно «Положення про порядок ідентифікації та визнання банківських груп», затвердженого постановою Правління Національного банку України 09.04.2012 № 134, в якій визначені склад учасників банківської Групи, контролер банківської Групи, структура власності Банківської Групи тощо.
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.
Відповідальна особа Банківської Групи (Банк)	Банк, який має забезпечити виконання вимог, установлених Національним банком України до Банківської Групи, та погодити її з Національним банком України – АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
ВНД	Внутрішні нормативні документи Банку, учасника Банківської Групи
Головний комплаєнс-менеджер	Головна посадова особа Банку, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс)
Керівництво Банку	Голова та члени Наглядової ради Банку Голова, його заступники та члени Правління Банку
Керівники Банку	Голова, його заступники та члени Наглядової ради Банку; Голова, його заступники та члени Правління Банку, Головний бухгалтер.
Керівник/керівники учасника Банківської Групи (крім Банку)	Керівник підприємства, установи, одноосібний виконавчий орган або члени колегіального органу юридичної особи та члени ради (наглядової ради, спостережної ради) юридичної особи
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, 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, 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
Підрозділи контролю Банку	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	фізична особа, що вступила у трудові відносини з Банком або учасником Банківської Групи
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
Система внутрішнього контролю (СВК)	сукупність організаційної структури Банку, процедур, заходів з внутрішнього контролю, спрямованих на: ➤ досягнення Банком цілей, уключаючи 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.
Учасник Банківської Групи	Юридична особа, яка входить в Банківську Групу, за виключенням Банку
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/учасника Банківської Групи

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів Банківської Групи АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ» (далі – Політика) визначає принципи та вимоги, спрямовані на запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Банківської Групи, 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;
 - Закону України «Про запобігання корупції» зі змінами;
 - 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;
 - Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 № 814-рш зі змінами;
 - іншого законодавства та інших нормативно-правових актів України, Національного банку України (далі – НБУ);
 - Політики корпоративного управління Банківської Групи;
 - Кодексу корпоративної етики Банківської групи;
 - Кодексу корпоративної етики АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
 - Положення про управління комплаєнс-ризиком на рівні Банківської Групи АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»
 - та інших внутрішніх нормативних документів Банку та Банківської Групи.
- 1.3. Політика направлена на встановлення належного регулювання та контролю над процесом визначення, виявлення та управління реальними та/або потенційними конфліктами інтересів; встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх учасників Банківської Групи.
- 1.4. Ця Політика розроблена з урахуванням вимог законодавства України, ринкових стандартів, дія яких розповсюджується на учасників Банку/Банківської групи.
- Учасники Банківської групи дотримуються цієї Політики, разом з тим, в межах дії цієї Політики, та з урахуванням особливостей видів бізнесу, вимог законодавства України до діяльності Банківської групи, Банк/учасники Банківської групи можуть розробляти та використовувати внутрішні політики, які базуються на стандартах цієї Політики та вимог законодавства України. Відповідальний підхід до ведення бізнесу та дотримання законодавства України та етичних норм є важливим елементом нашої корпоративної культури.
- 1.5. 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.
- 1.6. Політика є невід'ємною частиною системи управління ризиками Банківської Групи. Вимоги та правила, що встановлюються цією Політикою є обов'язковими до виконання та використання усіма органами управління та контролю, підрозділами і працівниками Банківської групи.

2. ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

- 2.1. Політика відображає прагнення Банківської Групи, її 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 Банківської Групи та уникнення репутаційного ризику, прагнення докладати максимальних зусиль для уникнення конфлікту інтересів, які можуть виникати в діяльності Банківської Групи.
- 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 працівників Банківської Групи.
- 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 Банківській Групі, визначення заходів та принципів запобігання конфлікту інтересів;
 - 2.3.2. надання працівникам Банківської Групи загальної інформації про заходи щодо виявлення, управління та врегулювання конфлікту інтересів, а також надання працівникам Банківської Групи інформації щодо визначення найбільш прийнятних способів вирішення таких конфліктів;
 - 2.3.3. визначення обов'язкових для виконання мінімальних стандартів управління конфліктами інтересів;
 - 2.3.4. визначення обов'язків органів управління, керівників і працівників Банківської Групи щодо запобігання та управління конфліктом інтересів;
 - 2.3.5. встановлення принципів розкриття інформації про потенційні конфлікти інтересів, механізмів прийняття управлінських рішень та норм поведінки працівників Банківської Групи в умовах конфлікту інтересів;
 - 2.3.6. мінімізація ризиків залучення Банківської Групи, керівників і всіх працівників (незалежно від займаної посади) в конфлікт інтересів;
 - 2.3.7. інформування щодо заходів Банківської Групи стосовно виявлення та розкриття потенційного або реального конфлікту інтересів;
 - 2.3.8. встановлення заборони на використання службового становища керівниками учасників Банківської групи та іншими їх працівниками з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам;
 - 2.3.9. визначення комплексу заходів, що дозволяють мінімізувати виникнення ризику конфлікту інтересів в процесі здійснення Банківською Групою своєї діяльності;
 - 2.3.10. підвищення довіри до Банківської Групи з боку стейкхолдерів/ Клієнтів та партнерів, акціонерів і контрагентів;
 - 2.3.11. забезпечення відповідності міжнародним стандартам та передовим практикам для підвищення репутації Банківської Групи, уникнення репутаційного ризику.
- 2.4. **Цілями** управління ризиком конфлікту інтересів є попередження ситуацій, коли діяльність Банківської Групи має негативні наслідки (збитки, недоотримання прибутку, зниження ринкової вартості, втрата репутації та інші).

3. ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСНОВНІ ВИДИ, ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

- 3.1. Конфліктом інтересів в Банківській Групі може бути будь-яке протиріччя між інтересами Банківської Групи (в т.ч. керівників учасників БГ) та клієнтом чи контрагентом, між працівником Банківської Групи та клієнтом, між підрозділами Банку/учасників Банківської Групи, між учасниками Банківської групи і Банком, між інтересами учасників Банківської Групи і особистими інтересами акціонерів Банку/ учасників Банківської Групи, осіб, що входять до складу органів управління Банку/учасників Банківської групи, підрозділів контролю Банку, працівників Банківської Групи, під якими розуміються будь-які прямі або непрямі особисті інтереси або інтереси на користь третьої особи, у тому числі через їх ділових, дружніх, родинних і 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 в іншій юридичній особі, протиріччя між їх обов'язками по відношенню до Банківської Групи і обов'язками по відношенню до іншої особи.
- 3.2. **Конфлікт інтересів існує за умов, що:**
- зовнішній або внутрішній інтерес впливає або може вплинути на судження або дії керівника/працівника Банківської групи у ході діяльності;
 - приватні інтереси суперечать (чи здаються такими, що суперечать) чи втручаються будь-яким чином в інтереси Банківської Групи.
- 3.3. Конфлікт інтересів може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими, іншими матеріальними вигодами) так і не фінансовими (вигодами, які неможливо оцінити у грошовому еквіваленті).
- 3.4. Конфлікт інтересів **може бути реальним або потенційним**, в залежності від цього Банком/учасниками Банківської Групи приймаються різні методи усунення/уникнення такого конфлікту інтересів.

- 3.5. В діяльності Банківської Групи можливе виникнення **конфлікту інтересів** в процесі наступних взаємодій:
- 3.5.1. конфлікт інтересів між акціонерами Банку/учасників Банківської Групи;
 - 3.5.2. конфлікт інтересів між акціонером і Банком/учасниками Банківської Групи (органами управління Групи та контролю Банку);
 - 3.5.3. конфлікт інтересів між органами управління, керівниками, працівниками і клієнтами Банківської Групи, між Банківською Групою та клієнтом чи контрагентом;
 - 3.5.4. конфлікт інтересів між Банківською Групою і керівниками, працівниками при здійсненні ними посадових обов'язків;
 - 3.5.5. конфлікт інтересів між підрозділами Банку/учасників Банківської Групи.
- 3.6. **ПРИКЛАДИ ХАРАКТЕРНИХ ДЛЯ БАНКУ ТА УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ:**
- 3.6.1. Використання власної посади керівника або зв'язків з Банком/учасником Банківської Групи таким чином, що це породжує конфлікт між власними інтересами керівника та інтересами Банку/учасника/ів Банківської Групи, переслідування або практичне втілення (прямо чи опосередковано) власних інтересів керівника чи інтересів пов'язаних з ним осіб;
 - 3.6.2. Використанням інсайдерської інформації керівництвом та працівниками Банківської групи/Банку у власних цілях, укладання договорів в умовах конфлікту інтересів (далі – КІ);
 - 3.6.3. Розкриття конфіденційної інформації для досягнення особистих цілей;
 - 3.6.4. Використання службової інформації для досягнення конкурентних переваг;
 - 3.6.5. Створення та авторизація операцій в умовах КІ;
 - 3.6.6. Використання повноважень для досягнення особистих цілей;
 - 3.6.7. Прийняття управлінських рішень на користь близької/асоційованої особи;
 - 3.6.8. Вчинення дій або прийняття рішень керівництвом та працівниками Банківської групи/Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
 - 3.6.9. 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/учасника Банківської групи/Банку обов'язків перед таким учасником Банківської групи/Банку;
 - 3.6.10. Участь у засіданнях комітетів Правління, Наглядової ради, засідань Правління, Наглядової ради Банку/учасників Банківської Групи при розгляді питань щодо яких є конфлікт інтересів;
 - 3.6.11. Приховування працівником порушень в умовах КІ;
 - 3.6.12. Порушення на ринку цінних паперів та торгівлею фінансовими інтересами з використанням інсайдерської інформації;
 - 3.6.13. Надання пільг, преференцій клієнтам, контрагентам, партнерам щодо яких є конфлікт інтересів;
 - 3.6.14. Неправомірне надання переваг клієнтам в умовах КІ;
 - 3.6.15. Зацікавленість в клієнтах (в т.ч. розкриття інформації), укладання договорів в умовах конфлікту інтересів;
 - 3.6.16. Встановлення пільгових тарифів, ставок, пільг в умовах конфлікту інтересів.
 - 3.6.17. Надання фінансових консультацій одночасно для декількох клієнтів, які є конкурентами, або знаходяться між собою в конфлікті. Обслуговування конкуруючих між собою клієнтів.
 - 3.6.18. Використання чи розкриття конфіденційної інформації (стосовно власності або діяльності Банку/учасників Банківської Групи), отриманої протягом виконання своїх обов'язків таким чином, що це наражає на ризик інтереси Банку/Банківської Групи;
 - 3.6.19. Виконання будь-якої роботи (тимчасово або за сумісництвом) для контрагентів, клієнтів, зацікавлених осіб або конкурентів, що стосується діяльності або інтересів Банку/учасників Банківської Групи;
 - 3.6.20. Ділова та публічна діяльність керівництва та працівників за межами Банківської групи/Банку, зовнішня діяльність поза Банківської групи/Банку, стороння господарська діяльність, здійснення підприємницької діяльності в робочий час;
 - 3.6.21. Наявність будь-якої прямої чи опосередкованої зацікавленості Керівника у діяльності постачальників, клієнтів, акціонерів або конкурентів Банку/учасників Банківської Групи;
 - 3.6.22. Фінансовий інтерес в іншій компанії, прийняття рішення щодо клієнта, контрагента, партнера перед якими є майнові зобов'язання;

- 3.6.23. Участь в органах управління іншої компанії;
 - 3.6.24. Наявність контрольного пакету акцій клієнта, контрагента;
 - 3.6.25. Обслуговування конкуруючих між собою клієнтів;
 - 3.6.26. Господарські операції з близькими/асоційованими особами;
 - 3.6.27. Наявність прямого/функціонального підпорядкування близьких/асоційованих осіб, участь та голосування по відбору на посаду при розгляді кандидатури близьких/асоційованих осіб;
 - 3.6.28. Надання управлінської звітності керівництву про діяльність зацікавленим підрозділом, без перевірки незалежним підрозділом;
 - 3.6.29. Здійснення підрозділами, посадовими особами контролю за діяльністю Банку/учасниками Банківської Групи, клієнтів, контрагентів, за яку вони раніше безпосередньо несли відповідальність або стосовно якої раніше ухвалювали рішення;
 - 3.6.30. Здійснення підрозділами, посадовими особами контролю за діяльністю підрозділу Банківської групи, клієнтів, контрагентів, в яких близька/асоційована особа займає посаду, чи володіє основним пакетом акцій/корпоративних прав;
 - 3.6.31. Ризики комунікацій та конфлікту інтересів підрозділів, процесів;
 - 3.6.32. Проведення зовнішнього аудиту аудиторською фірмою, щодо якої є конфлікт інтересів;
 - 3.6.33. Приймання винагород, отримання подарунків, грошей або заохочень від третіх осіб (фізичних та/або юридичних осіб), що мають або збираються мати ділові стосунки з Банком/учасниками Банківської Групи;
 - 3.6.34. Прийняття подарунків чи дарування подарунків Керівництвом та працівниками Банку в умовах конфлікту інтересів чи отримання неправомірної вигоди;
 - 3.6.35. Приймання винагород, отримання подарунків, грошей або заохочень від третіх осіб (фізичних та/або юридичних осіб), щодо яких здійснюються контрольні функції;
 - 3.6.36. 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;
 - 3.6.37. Виконання працівником роботи за сумісництвом в учаснику Банківської Групи, коли його трудові обов'язки в Банку пов'язані з виконанням контрольних повноважень у відношенні даного учасника Банківської Групи і навпаки.
 - 3.6.38. Використання власності/ресурсів Банку/ Банківської Групи в особистих інтересах або інтересах близьких/асоційованих осіб.
- 3.7. 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 Банку, підрозділи внутрішнього аудиту Банківської групи
 - Начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер та Служба комплаєнсу Банку
 - Правління Банку
 - Керівники Банку та керівники і члени комітетів Банку
 - Керівники учасників Банківської Групи
 - Ризик-координатори учасників Банківської Групи
 - Керівники та працівники структурних/відокремлених підрозділів Банківської Групи.
- 4.1.1. Управління ризиком конфлікту інтересів в Банківській групі відбувається із застосуванням моделі трьох ліній захисту:

**ПРАВЛІННЯ БАНКУ/
КОЛЕГІАЛЬНІ ОРГАНИ
БАНКУ/ УЧАСНИКИ
БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ/
БІЗНЕС-ПІДРОЗДІЛИ ТА
ПІДРОЗДІЛИ ПІДТРИМКИ/
ризик-координатори учасників
БГ**

**НАЧАЛЬНИК СЛУЖБИ
КОМПЛАЄНСУ,
ГОЛОВНИЙ
КОМПЛАЄНС-
МЕНЕДЖЕР/
СЛУЖБА
КОМПЛАЄНСУ БАНКУ**

**СЛУЖБА
ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ
БАНКУ**

**ВЛАСНИКИ РИЗИКУ
КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
(1-а ЛІНІЯ ЗАХИСТУ)**

- Забезпечують на постійній основі дотримання правил, стандартів, вимог ВНД щодо ризику
- Є власниками всіх ризиків конфлікту інтересів, що виникають у сфері їх відповідальності.
- Несуть відповідальність за ризики конфлікту інтересів і подають звіти/ інформацію щодо поточного управління такими ризиками.

**КОНТРОЛЬ РИЗИКУ
КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
(2-а ЛІНІЯ ЗАХИСТУ)**

- Організовує, впроваджує та забезпечує постійний розвиток системи управління ризиком (власник політик/ процедур).
- Здійснює оцінювання величини ризику.
- Забезпечує обізнаність працівників банку з питань ризику конфлікту інтересів.
- Здійснює звітування щодо результатів управління ризиком.

**НЕЗАЛЕЖНЕ
ОЦІНЮВАННЯ
СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ
РИЗИКАМИ КОНФЛІКТУ
ІНТЕРЕСІВ
(3-я ЛІНІЯ ЗАХИСТУ)**

- Здійснює незалежну періодичну оцінку системи управління ризиком конфлікту інтересів під час планових або позапланових аудитів.
- Оцінює ефективність управління ризиком 1-ї та 2-ї лінії захисту.
- Надає висновки та рекомендації щодо діючої системи управління ризиком конфлікту інтересів.

4.2. З метою управління конфліктами інтересів НАГЛЯДОВА РАДА БАНКУ:

- 4.2.1. затверджує Політику запобігання конфліктам інтересів Банківської групи;
- 4.2.2. здійснює загальний контроль за процесом і заходами, які вживаються в рамках управління конфліктом інтересів, в т.ч. потенційним.

4.3. СЛУЖБА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ БАНКУ:

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

4.4. СЛУЖБА КОМПЛАЄНСУ БАНКУ відповідає за виявлення, ідентифікацію, оцінку, моніторинг, контроль та підготовку звітів щодо ризику конфлікту інтересів Банку/Банківської Групи, забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, координує управління ризиком конфлікту інтересів учасників Банківської групи через ризик-координаторів. Основними функціями Служби комплаєнсу в процесі управління ризиком конфлікту інтересів є:

- 4.4.1. організація роботи з управління ризиком конфлікту інтересів;
- 4.4.2. координація навчання працівників Банківської групи 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;
- 4.4.6. формування/складання управлінської звітності та інформації щодо ризику конфлікту інтересів для надання Головним комплаєнс-менеджером Наглядовій раді і Правлінню Банку;
- 4.4.7. здійснення на регулярній основі контролю за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Банку/Банківської групи та суб'єктами оціночної діяльності;
- 4.4.8. надання висновків щодо комплаєнс-ризиків, в т.ч. ризику конфлікту інтересів для ухвалення кредитних рішень щодо кредитів пов'язаним із Банком/Банківською групою особам.

4.5. НАЧАЛЬНИК СЛУЖБИ КОМПЛАЄНСУ, ГОЛОВНИЙ КОМПЛАЄНС-МЕНЕДЖЕР:

- 4.5.1. координує роботу працівників та підрозділів Банку/Банківської групи з управління ризиком

конфлікту інтересів;

4.5.2. звітує перед Правлінням та Наглядовою радою Банку щодо ризику конфлікту інтересів;

4.5.3. інформує Правління та Наглядову раду Банку про надмірні ризики конфлікту інтересів.

4.6. СЛУЖБА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

4.6.1. веде базу/перелік пов'язаних з Банком осіб, забезпечує актуальність анкет пов'язаних з Банком осіб;

4.6.2. складає періодичну звітність щодо пов'язаних з Банком осіб та операцій з пов'язаними з Банком та Банківською групою особами;

4.6.3. здійснює контроль лімітів операцій та пруденційного нормативу Н9к.

4.7. НАЧАЛЬНИК СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ, ГОЛОВНИЙ РИЗИК-МЕНЕДЖЕР:

4.7.1. звітує перед Правлінням та Наглядовою радою Банку щодо переліку пов'язаних з Банком/БГ осіб та операцій з пов'язаними з Банком/БГ особами;

4.7.2. інформує Правління та Наглядову раду Банку про надмірні ризики з пов'язаними з Банком/БГ особами.

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

4.8.1. Правління Банку впроваджує ефективну систему управління ризиком конфлікту інтересів;

4.8.2. 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;

4.8.3. 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;

4.8.4. 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 в Банк 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;

4.8.5. Забезпечує належне публічне розкриття інформації щодо конфлікту інтересів;

4.8.6. Сприяє підготовці та наданню Наглядовій раді Банку управлінської звітності щодо ризику конфлікту інтересів.

4.9. КЕРІВНИКИ І ЧЛЕНИ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ/КОМІТЕТІВ БАНКУ/УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ/РИЗИК-КООРДИНАТОРИ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ:

4.9.1. дотримуються вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх нормативних документів Банку, своїх посадових інструкцій, в т.ч. щодо конфлікту інтересів;

4.9.2. члени Наглядової ради Банку/учасників Банківської групи мають обов'язки щодо запобігання діяльності, що може спричиняти конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів;

4.9.3. члени колегіальних органів Банку/учасників Банківської групи мають обов'язки щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів;

4.9.4. дотримуються обов'язку лояльності до Банку/учасників Банківської групи в частині розкриття усіх реальних та потенційних конфліктів інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами Банку;

4.9.5. 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 Банківській групі, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;

4.9.6. дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної етики;

- 4.9.7. 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 пов'язаних з Банком осіб.
- 4.9.8. невідкладно/ оперативно повідомляють/доводять до відома керівництва інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів та обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів,
- 4.9.9. доводять до відома Служби комплаєнсу Банку інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів для забезпечення постійного розвитку системи управління ризиком конфлікту інтересів.

4.10. КЕРІВНИКИ ТА ПРАЦІВНИКИ ПІДРОЗДІЛІВ БАНКУ/УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ:

- 4.10.1. дотримуються вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх нормативних актів Банку/Банківської Групи, своїх посадових інструкцій, в т.ч. щодо конфлікту інтересів;
- 4.10.2. мають обов'язки щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів;
- 4.10.3. 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;
- 4.10.4. 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, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- 4.10.5. 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;
- 4.10.6. дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної етики;
- 4.10.7. своєчасно інформують безпосереднього керівника про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків;
- 4.10.8. невідкладно/ оперативно повідомляють/доводять до відома керівника інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів та обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;
- 4.10.9. здійснюють операції в межах встановлених повноважень (лімітів) з дотриманням встановленого в учаснику Банківської Групи порядку (процедури) їх вчинення;
- 4.10.10. негайно інформують керівника про виникаючі порушення і помилки, які можуть спричинити несприятливі наслідки для Банківської Групи;
- 4.10.11. доводять до відома Служби комплаєнсу Банку інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів для подальшого контролю врегулювання конфлікту інтересів;
- 4.10.12. беруть участь у навчанні та підвищенні кваліфікації в області управління конфліктами інтересів;
- 4.10.13. заповнюють Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банківській групі (Додаток 1) при прийомі на роботу в Банк/БГ, а також щорічно з метою перевірки реальних та потенційних конфліктів 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. До принципів запобігання конфлікту інтересів в відносяться:
 - 5.1.1. Затвердження та підтримка організаційної структури управління ризиками Банківської Групи, яка чітко розмежовує сфери повноважень, відповідальності та звітності.

- 5.1.2. Розмежування сфери повноважень між колегіальними органами, які беруть участь в прийнятті управлінських рішень щодо діяльності учасників Банківської Групи.
- 5.1.3. Регламентація у внутрішніх нормативних документах процедур здійснення банківських операцій і угод, що виключають виникнення конфлікту інтересів, суворе дотримання працівниками цих процедур, а також вимог встановлених законодавством України.
- 5.1.4. Заборона розголошення та використання в особистих цілях інформації, що становить комерційну та банківську таємницю, персональних даних клієнтів, контрагентів, партнерів, працівників (далі – конфіденційна інформація), а також передачу такої інформації третім особам, за винятком випадків, передбачених законодавством України.
- 5.1.5. Встановлення інформаційних бар'єрів (розмежування доступу до конфіденційної інформації, а також встановлення контролю щодо її передачі або розповсюдження).
- 5.1.6. Виключення участі членів колегіальних органів Банку/учасників Банківської Групи 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/учасниками Банківської Групи.
- 5.1.7. Керівники відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банківської Групи та учасників/акціонерів.
- 5.1.8. Керівники 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 Банківської Групи.
- 5.1.9. З метою недопущення потенційних конфліктів інтересів при прийомі на роботу або зміні посадових обов'язків Банк/ учасник Банківської Групи уникає призначення на посаду працівників, що є близькими/асоційованими особами з безпосереднім керівником або з особою, яка виконує пов'язані функції.
- 5.1.10. Для уникнення конфлікту інтересів Банківська Група встановлює Деталізований перелік функцій, які не можуть виконувати працівники, які є асоційованими особами (Додаток 2). При обранні кандидатів на керівні посади та прийомі на роботу працівників Банківська група використовує вищенаведений перелік.
- 5.1.11. Керівники Банку/учасників Банківської Групи та керівники структурних/відокремлених підрозділів не дозволяють, щоб особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість рішень.
- 5.1.12. Працівники Банківської групи 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.

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 учасників Банківської Групи, працівників Банківської Групи і підрозділів Банківської Групи, процес управління конфліктам інтересів в Банківській групі 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.

При розгляді кандидатів на керівні посади Банківській Групі необхідно отримувати у них відомості про знаходження на керівних посадах в юридичних особах, що є клієнтами або контрагентами Банківської Групи, для оцінки вірогідності виникнення конфліктів інтересів і вжиття заходів по їх запобіганню, при цьому заповнюється **Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів** в Банківській групі (Додаток 1).

У разі коли внутрішні нормативні документи Банку/учасників Банківської Групи щодо конфлікту інтересів включають надання інформації/повідомлення про конфлікти інтересів пов'язаних з Банківською групою, працівники Банку/ учасники Банківської Групи не подають додатково Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банківській Групі.

В разі появи в період роботи в Банківській Групі у керівника/ працівника БГ або 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.

6.1.2 Виявлення і оцінка потенційних конфліктів інтересів.

Виявлення конфлікту інтересів, в т.ч. потенційного, здійснюється всіма працівниками Банківської Групи в ході своєї поточної діяльності, незалежно від займаної посади.

У випадку виявлення працівником відомостей про конфлікт інтересів або можливість його виникнення, працівник зобов'язаний оперативно повідомити свого керівника та/або Службу комплаєнсу Банку. У випадку звернення до безпосереднього керівника і відсутності подальших з його боку заходів, які направлені на запобігання або уникнення конфлікту інтересів, працівник зобов'язаний повідомити про це Службу комплаєнсу Банку будь-яким доступним способом, в т.ч. через механізм конфіденційного (в т.ч. анонімного) повідомлення.

Не допускається призначення особи на посаду члена Наглядової ради/ Правління інших органів управління учасників Банківської Групи та ключових осіб, якщо таке призначення може призвести до конфлікту інтересів, що може зашкодити діяльності учасника Банківської групи 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), а також на підставі інформації із зовнішніх джерел.

Висновок стосовно наявності або відсутності у кандидата на посади Наглядової ради/ Правління Банку/керівників підрозділів контролю Банку реальних та потенційних конфліктів інтересів, обіймання посад або наявності власності істотної участі в банках або інших кредитних установах та можливості обрання його керівником Банку/керівником підрозділу контролю здійснюється Наглядовою радою Банку за поданням Служби комплаєнсу спільно зі Службою управління ризиками на підставі аналізу вищезазначеної інформації.

Перевірку кандидатів на керівні посади учасників Банківської Групи (крім Банку) здійснюють ризик-координатори учасників Банківської Групи.

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
 - Аналіз процедур закупівель, учасників торгів/контрагентів, тендерів
 - Аналіз трансакцій, активних/пасивних операцій, клієнтів, контрагентів
 - Аналіз процедур акредитації страхових компаній/нотаріусів/кредитних посередників тощо
- Наглядова рада Банку зобов'язана вживати заходів до запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку/Банківській групі та сприяти їх врегулюванню.

6.1.3 Врегулювання конфліктів інтересів

Для врегулювання конфліктів інтересів у Банку та інших учасників Банківської Групи:

- можуть розроблятися 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),
- вживаються дисциплінарні заходи,
- встановлюються процедури відмови від операцій, в яких виникає конфлікт інтересів.

6.2. В разі неможливості самостійного запобігти або врегулювати конфлікт інтересів керівником/працівником Банківської Групи і його безпосереднім керівником на рівні органу управління/структурного/відокремленого підрозділу Банківської Групи, керівник відповідного органу управління/ підрозділу зобов'язаний повідомити про такий конфлікт Службу комплаєнсу Банку надавши всю наявну інформацію про конфлікт, можливі причини його виникнення і заходи.

6.3. У разі неможливості вирішення питання або досягнення компромісу за допомогою Служби комплаєнсу, спірні питання можуть бути винесені на розгляд Робочої Групи, створеної Наглядовою радою Банку, або Наглядової ради Банку.

7. ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ/ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

ПОПЕРЕДНЄ ІНФОРМУВАННЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

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** (Додаток 1). У разі коли внутрішні нормативні документи Банку/учасників Банківської Групи щодо конфлікту інтересів включають інформацію/повідомлення про конфлікти інтересів пов'язаних з Банківською групою, працівники Банку/ учасники Банківської Групи не подають щорічно **додатково** Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів Банківської Групи.

- 7.1. Банк/учасник Банківської групи проводить процедуру перевірки кандидатів на посади керівників Банківської Групи/керівників підрозділу контролю Банку на наявність або відсутність конфлікту інтересів через заповнення при прийомі на роботу/ призначенні Анкет пов'язаних з Банком та Банківською групою осіб (далі – Анкета) та Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів (далі – Повідомлення про КІ).

7.1.1. При цьому заповнення/оновлення Анкет пов'язаних з Банком та Банківською групою осіб забезпечуються Службою управління ризиками. Заповнення Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів учасниками Банківській Групі забезпечуються Службою комплаєнсу Банку, а Банку – Управлінням по роботі з персоналом Банку.

7.1.2. Служба комплаєнсу здійснює контроль за своєчасним складанням/оновленням /Повідомлень про КІ.

7.1.3. 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.

- 7.2. Банк організовує через Службу управління ризиків періодичне заповнення пов'язаними з Банком/ Банківською групою особами Анкет, які покликані виявляти потенційні та реальні конфлікти інтересів та виявляти пов'язаних з Банком та Банківською групою 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 та Банківською групою 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.

- 7.3. Банківська група здійснює постійний контроль за відсутністю несумісних функцій структурних підрозділів Банку/учасника Банківської Групи, при складанні організаційних структур, і працівників, передбачених посадовими інструкціями, положеннями про структурні/відокремлені підрозділи та іншими внутрішніми нормативними документами.

- 7.4. З метою збереження інсайдерської інформації, Банківська група обмежує коло осіб, що мають право спілкуватися від імені Банку/учасниками Банківської групи 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.

- 7.5. Банк/учасник Банківської Групи залишає за собою право в разі умисного або необережного розголошення працівником 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.

- 7.6. Банк/учасник Банківської Групи рекомендує всім особам, що входять до складу органів управління Банку/учасника Банківської Групи і працівникам 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/учасника Банківської Групи або працівник повинен проінформувати про це свого безпосереднього керівника, який зобов'язаний надати Працівникові необхідні консультації відносно його дій в ситуації, що склалася. Керівники та Працівники Банку/учасника Банківської Групи по питаннях

конфлікту інтересів мають право/зобов'язані звертатися за консультаціями до Служби комплаєнсу Банку.

7.7. Особи, що входять до складу органів управління Банку/учасника Банківської Групи, керівники та працівники 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, норм ділової і професійної/корпоративної етики;
- утримуватися від дій, які можуть привести до виникнення конфлікту між особистими інтересами та інтересами Банку/учасників Банківської Групи;
- дотримуватись своїх обов'язків лояльності щодо Банку/учасника Банківської Групи;
- заздалегідь оцінювати можливі наслідки рішень, що приймаються особами, що входять до складу органів управління Банку/учасника Банківської Групи, на предмет потенційного виникнення конфлікту інтересів;
- дотримуватися процедур схвалення органами управління операцій, що вимагають окремого схвалення відповідно до норм законодавства України, Статуту та внутрішніх нормативних документів Банку/учасника Банківської Групи;
- виявляти операції, в здійсненні яких є зацікавленість осіб, що входять до складу органів управління Банку/учасника Банківської Групи або працівників 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/учасником Банківської Групи осіб;
- мають забезпечити розмежування прав доступу до конфіденційної інформації, що отримується працівниками Банку/учасника Банківської Групи при виконання 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/учасника Банківської Групи та іншими працівниками під час виконання посадових обов'язків, від неналежного використання в межах або поза межами Банку;
- встановлення обмежень на роботу близьких/асоційованих осіб в Банку/Банківській групі;
- забезпечити ефективне функціонування системи внутрішнього контролю;
- забезпечити збереження комерційної і банківської таємниці, а також збереження персональних даних;
- з метою попередження розповсюдження конфіденційної (в т.ч. інсайдерської інформації) в Банку/учасника Банківської Групи 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;
- виключити навмисне використання керівниками/працівниками Банку/учасника Банківської Групи 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.

7.8. Керівник/керівник підрозділу контролю/працівник Банку/учасника Банківської Групи повинен утримуватися від будь-якої діяльності, якщо ця діяльність суперечить інтересам Банку/учасника Банківської Групи, може викликати сумніви в репутації і надійності Банку/учасника Банківської Групи.

За наявності трудової діяльності поза БГ/ Банком, керівникам Банківської Групи та іншим працівникам Групи рекомендується повідомляти про наявність такої діяльності безпосереднього керівника, з подальшим внесенням відомостей до Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів.

Робота на юридичну особу, яка є непрямим або безпосереднім конкурентом Банку/учасника Банківської Групи не вітається. У виняткових випадках подібне працевлаштування допустиме за умови попереднього схвалення Банком/учасником Банківської Групи.

7.9. В разі виникнення конфлікту інтересів працівника і Банківської Групи, **пріоритет мають інтереси Банківської Групи.**

- 7.10. Працівники Банківської Групи, що переходять на інше місце роботи, повинні зберігати конфіденційність службової інформації Банківської Групи.
- 7.11. Якщо через об'єктивні причини усунення конфлікту інтересів неможливе, **інтереси клієнтів** Банківської Групи **мають пріоритетне значення**, якщо це не суперечить законодавству України і вимогам внутрішніх нормативних документів Банку/учасника Банківської Групи.

ІНФОРМУВАННЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ

- 7.12. Керівники/ інші працівники Банківської Групи **зобов'язані** в ході роботи повідомити через ризик-координаторів учасників Банківської Групи, Службу комплаєнсу Наглядову раду Банку **про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів.**

Керівники/ інші працівники через ризик-координаторів або самостійно, застосовуючи усі можливі конфіденційні канали зв'язку, в т.ч. анонімні, доводять до відома Служби комплаєнсу Банку 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.

- 7.13. Банківська група забезпечує організацію конфіденційного інформування, у тому числі анонімного, працівниками керівника відповідного рівня та Службу комплаєнсу, в разі виявлення неприйнятної поведінки/порушень в діяльності Банку, що стосуються конфлікту інтересів. У Банківській групі 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 керівники/ керівники підрозділів контролю/ працівники щороку ознайомлюються під підпис.

- 7.14. Члени Наглядової ради/Правління/іншого керівного органу Банку/учасників Банківської групи, керівники 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/Банківської групи, 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.

В цілях запобігання виникненню конфліктів інтересів члени колегіальних органів та всі керівники/ключові особи, які потенційно можуть стати їх безпосередніми учасниками, одразу як їм стане відомо інформують Банк/учасника Банківської Групи (Керівників, відповідні органи управління) 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 Банку. Повідомлення надається в довільній формі, з подальшим внесенням відомостей до Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів (Додаток 1).

- 7.15. Члени колегіальних органів **зобов'язані утриматись 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/учасником Банківської групи.**

Ключові керівники та працівники не мають права брати участь в голосуванні з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів.

- 7.16. У разі залучення близьких/асоційованих осіб керівників до виконання робіт (надання послуг), за цивільно-правовими договорами, такі договори мають бути розглянуті керівництвом та укладатись за ринковими цінами.

- 7.17. Керівники 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/учасників Банківської Групи.

- 7.18. Керівники не мають права отримувати будь-яку винагороду (прямо чи опосередковано) за здійснення ними впливу при розгляді та ухваленні рішень органами управління Банківської Групи, використовувати у власних інтересах чи інтересах третіх осіб майно Банку/ учасників Банківської Групи, 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/ учасників Банківської Групи.
- 7.19.** Керівник/працівник повинен дотримуватись процедур щодо **подарунків**, передбачених Політикою щодо протидії та запобігання корупції в Банку та Банківській групі.
- 7.20.** У разі прийому на роботу близьких/асоційованих осіб, у Банку/Банківській групі не допускається їх прямого/функціонального підпорядкування, керівник не має права:
- 7.20.1. участі та голосування по відбору на посаду при розгляді кандидатури близьких/асоційованих осіб,
 - 7.20.2. приймати рішення щодо заохочення, преміювання або накладення стягнення щодо близьких/асоційованих осіб.
- 7.21.** Особи, які є близькими/асоційованими особами керівників чи Працівників підрозділів Банку не можуть брати участь у перевірках цих підрозділів, що здійснюються контрольними органами (підрозділи контролю, робочі групи, спеціальні комісії тощо).
- 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.
- 7.22.** В разі виникнення у керівника/керівника підрозділу контролю, працівника Банку зацікавленості, здатної зробити вплив на ухвалення рішення по операції або при консультуванні клієнта, керівник/працівник не повинен враховувати цей інтерес.

8. ВИЯВЛЕННЯ РИЗИКУ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА МОНІТОРИНГ

- 8.1.** Виявлення конфлікту інтересів здійснюється всіма особами, що входять до складу Банківської Групи в процесі своєї поточної діяльності з врахуванням заходів, визначених цією Політикою. Служба комплаєнсу Банку здійснює координацію роботи працівників Банківської Групи з управління ризиком конфлікту інтересів.
- 8.2.** **Виявлення, попередження і врегулювання ситуацій конфлікту інтересів – завдання кожного працівника Банку/учасника БГ.**
- 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/учасників Банківської Групи, зобов'язані повідомити про них ризик-координаторів учасників Банківської групи, Службу комплаєнсу Банку **протягом 10 днів з дня їх виникнення.**
- 8.4.** У випадку якщо Працівнику або особам, що входять до складу органів управління стала відома інформація про конфлікт інтересів, **він зобов'язаний довести інформацію про інцидент ризику конфлікту інтересів** до відома безпосереднього керівника, ризик-координатора учасника Банківської Групи, Служби комплаєнсу Банку та Голови Наглядової ради Банку. Служба комплаєнсу Банку забезпечує збір інформації про реалізовані інциденти ризику конфлікту інтересів Банку, та накопичує інформацію про інциденти учасників Банківської Групи, отриману від ризик-координаторів учасників Банківської Групи. Про такі випадки Служба комплаєнсу Банку повідомляє Наглядову раду Банку, для прийняття відповідних управлінських рішень.
- 8.5.** Служба комплаєнсу в разі необхідності, за погодженням з Наглядовою радою Банку, здійснює проведення розслідування інцидентів Банку, а ризик-координатори – інцидентів учасників Банківської Групи, пов'язаних із ризиком конфлікту інтересів, у відповідності до внутрішніх організаційно-розпорядчих та нормативних документів з питань управління ризиком конфлікту інтересів, в тому числі (за потреби) із залученням зовнішніх експертів.
- 8.6.** 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.** Учасники Банківської Групи чітко розмежовують компетенцію своїх органів управління і працівників Групи у врегулюванні конфліктів інтересів. При цьому зацікавлені особи, чий інтерес зачіпає або може торкнутися конфлікт, не повинні приймати участі в його врегулюванні.
- 9.2.** Алгоритмом дій керівників та працівників Банківської Групи у зв'язку з встановленням конфлікту інтересів наступний:
- **ЗАПОБІГАННЯ**
 - **ІНФОРМУВАННЯ**

- УТРИМАННЯ ВІД ДІЙ АБО РІШЕНЬ
 - ВРЕГУЛЮВАННЯ.
- 9.3.** Керівники та працівники Банківської Групи зобов'язалися використовувати всі доступні і залежні від них законні способи врегулювання конфлікту інтересів в досудовому порядку з врахуванням законних інтересів учасників Банківської Групи, 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.** Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів можуть мати тимчасовий та постійний характер:
- 9.4.2. 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.
- 9.4.3. 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
 - Відмова від дій/операцій/встановлення ділових відносин
 - Звільнення
- 9.5.** В разі виявлення працівником інформації про наявність конфлікту інтересів, визначених Розділом 3 цієї Політики та інших, він зобов'язаний негайно повідомити про це Службу комплаєнсу Банку/ризик-координатора Банківської Групи та керівника, який повинен встановити достовірність отриманої інформації з подальшим призначенням особи або групи осіб для з'ясування причин виникнення і можливих способів врегулювання конфлікту інтересів.
- 9.6.** 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 Банку, а також іншими структурними підрозділами Банку/учасника Банківської Групи за необхідності. При цьому керівник підрозділу надає запит Службі комплаєнсу Банку/ризик-координатору учасника Банківської групи відповідно для отримання висновку, щодо ідентифікації інциденту ризику конфлікту інтересів та шляхів його врегулювання. Юридичний підрозділ Банку/ учасника Банківської групи долучається до врегулювання конфлікту інтересів як незалежні консультанти.
- 9.7.** В разі неможливості самостійного врегулювання конфлікту інтересів на рівні структурного підрозділу, керівник такого підрозділу зобов'язаний проінформувати Службі комплаєнсу Банку/ризик-координатору учасника Банківської групи, керівництво про виниклий конфлікт інтересів, причини його виникнення і запропонувати заходи по його врегулюванню.
- 9.8.** За ініціативою Служби комплаєнсу Банку/ризик-координатору учасника Банківської групи керівництво 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/ризик-координатор учасника Банківської групи відповідно (за виключенням питань, коли конфлікт інтересів стосується безпосередньо Служби комплаєнсу/ризик-координатора учасника Банківської групи). У разі потреби, питання про конфлікт інтересів виноситься на розгляд Правління/ Наглядової ради в залежності від повноважень.

- 9.9.** В разі неможливості врегулювання конфлікту інтересів на рівні керівництва Банку/учасника Банківської Групи керівник зобов'язаний направити всю наявну інформацію про конфлікт інтересів Наглядовій раді Банку. Начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер Банку в межах контролю надає інформацію Наглядовій раді про таку ескалацію питання розгляду конфлікту інтересів.
- 9.10.** Залежно від органу управління, що розглядає питання про врегулювання конфлікту інтересів, Правління або Наглядова рада має право створити спеціальну робочу групу з врегулювання конфлікту інтересів з числа працівників Служби комплаєнсу/ризик-координатора учасника Банківської групи, керівників структурних підрозділів, в т.ч. членів Правління або Наглядової ради. Склад і чисельність такої групи визначаються рішенням органу управління, на розгляд якого було винесено питання про врегулювання конфлікту інтересів.
- 9.11.** Створення робочих груп для проведення службових перевірок/службових розслідувань може відбуватись по процедурах передбачених діючим у Банківській Групі механізмом конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності Банку/Банківської Групи.
- 9.12.** Інформація про будь-який конфлікт інтересів (реальний або потенційний) (далі – Інцидент ризику конфлікту інтересів) передається до Служби комплаєнсу Банку/ризик-координатора учасника Банківської групи в довільній формі для обліку, аналізу, узагальнення.
В цілях підвищення ефективності запобігання конфлікту інтересів Служба комплаєнсу Банку 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 і заходи Банку, що проводяться по їх запобіганню або врегулюванню за довільною формою, аналогічно надається інформація щодо інцидентів конфлікту інтересів по учасниках Банківської Групи, що отримана від ризик координаторів учасника Банківської групи.
- 9.13.** 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.
- 9.14.** Правочини, у вчиненні яких є заінтересованість, розглядаються відповідно законодавства України.
- 9.15.** 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 та всі працівники Банківської Групи, 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, що мав повідомити, але не повідомив про конфлікт інтересів (потенційний, реальний) у Банківській Групі чи загрозу його виникнення, або якому стало відомо про інциденти ризику конфлікту інтересів, забезпечується можливість надати пояснення такого неповідомлення.
- 10.5.** За випадки свідомого не повідомлення про потенційний та реальний конфлікт інтересів, про інцидент ризику конфлікту інтересів до працівників Банківської Групи може бути застосована дисциплінарна або матеріальна відповідальність згідно з законодавством України, розірвання/не подовження трудового контракту/договору, відшкодування матеріальної або моральної шкоди тощо.

11. УПРАВЛІНСЬКА ЗВІТНІСТЬ

- 11.1.** Процес управління ризиком конфлікту інтересів Банку здійснюється на підставі сформованої Службою комплаєнсу Банку періодичної **щоквартальної звітності**¹ про випадки наявності конфлікту інтересів/інцидентів ризику конфлікту інтересів Банку та Банківської Групи.
- 11.2.** Банк/учасники Банківської групи забезпечують своєчасне виявлення значних подій ризику конфлікту інтересів та невідкладне повідомлення про такі події Службі комплаєнсу Банку. Служба комплаєнсу негайно інформує про це Головного комплаєнс-менеджера, який не пізніше наступного робочого дня з дня отримання такого повідомлення доводить до Наглядової ради Банку інформацію про значну подію ризику конфлікту інтересів.

№	Назва звіту	Періодичність подання	Кому подається	Відповідальний орган/ підрозділ
1	Звіт про випадки конфлікту інтересів в Банківській групі Звіт має містити інформацію: ➤ про виявлені конфлікти інтересів (КІ) БГ; ➤ плани заходів та їх виконання по врегулюванню КІ БГ; <i>1 раз в рік загальна інформація про дотримання Політики В межах звітності Банку</i>	Щоквартально протягом 45 днів за звітним кварталом	Наглядова рада Банку Правління Банку	Служба комплаєнсу, начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер Банку
1.1.	Інформація про інциденти про випадки наявності/ виявлені конфлікти інтересів і вжиті щодо упередження цих випадків заходи учасників Банківської групи <i>1 раз в рік загальна інформація про дотримання цієї Політики В межах звітності Банку</i>	Щоквартально протягом 45 днів за звітним кварталом	Наглядова рада Банку Правління Банку	Служба комплаєнсу, начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер Банку Ризик-координатори учасника Банківської групи
2	➤ Значна подія ризику конфлікту інтересів. ➤ Звіт-повідомлення про інциденти ризику конфлікту інтересів/ інформація про потенційний/ реальний конфлікт інтересів	У разі виявлення протягом 1 робочого дня з дати виявлення	Служба комплаєнсу Банку	Керівники/Підрозділи Банку/Працівники Банку/Ризик-координатори учасника Банківської групи
3	Значна подія ризику конфлікту інтересів	Не пізніше наступного робочого дня з дня отримання повідомлення про подію	Наглядова рада Банку Правління Банку	Служба комплаєнсу Банку, начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер Банку

- 11.3.** Відповідальність за своєчасне надання звітності Правлінню та Наглядовій раді несе начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер Банку.

¹ управлінська звітність надається за формами передбаченими ВНД Банку
ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ
АТ «БАНК «УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ»

- 11.4. Відповідальність за своєчасне надання звітності щодо конфлікту інтересів Службі комплаєнсу несе ризик-координатор учасника банківської Групи. У разі відсутності звітності від учасника Банківської Групи, висновки щодо конфлікту інтересів виносяться за результатами розгляду учасників БГ, що надали інформацію.
- 11.5. 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.
- 11.6. Начальник Служби комплаєнсу, головний комплаєнс-менеджер Банку має право бути присутнім на засіданнях Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку і накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до конфлікту інтересів, та невідкладно інформує Наглядову раду Банку про такі рішення.
- 11.7. 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.
- 11.8. 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.
- 11.9. Банк розкриває загальну інформацію стосовно практики Банку щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів шляхом розміщення на зовнішньому сайті Кодексу корпоративної етики Банківської Групи, що вміщує стандарти управління конфлікту інтересів.

12. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

- 12.1. Наглядова рада Банку відповідає за здійснення нагляду і контролю та оцінку ефективності системи контролю за управлінням ризиком конфлікту інтересів. Через управлінську звітність, передбачену цією Політикою Наглядова рада здійснює нагляд за конфліктами інтересів у Банківській Групі.
- 12.2. Служба внутрішнього аудиту відповідає за надання Наглядовій раді незалежної оцінки системи управління ризиком конфлікту інтересів.
- 12.3. Правління Банку/керівники учасників Банківської групи відповідальні за безпосереднє дотримання законодавства України та внутрішніх процедур Банку, та забезпечує реалізацію цієї Політики в Банку/Банківській групі.
- 12.4. 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.
- 12.5. 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 звітування щодо ризиків конфліктів інтересів.
- 12.6. Контроль за правильністю застосування цієї Політики покладається на начальника Служби комплаєнсу, головного комплаєнс-менеджера та Службу комплаєнсу Банку.

13. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 13.1. 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.
- 13.2. 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.
- 13.3. Дія цієї Політики припиняється з моменту прийняття відповідного рішення Наглядової ради Банку.
- 13.4. 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.

- 13.5.** Всі питання, не врегульовані цією Політикою вирішуються у формах, що не суперечать здоровому глузду, в порядку, передбаченому іншими внутрішніми нормативними документами Банку/Банківської Групи та на підставі законодавства України.
- 13.6.** Відповідальність за актуалізацію цієї Політики покладається на начальника Служби комплаєнсу, головного комплаєнс-менеджера та Службу комплаєнсу Банку. У міру необхідності, документ повинен переглядатися як мінімум 1 раз на 1 рік.
- 13.7.** Пропозиції щодо змін та доповнень до цієї Політики направляються на адресу Служби комплаєнсу Банку.
- 13.8.** 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 Банківської Групи, які надалі будуть мати право користуватися ним.
- 13.9.** Ця Політика публікується в системі електронного документообігу /інших аналогічних системах Банку або в місці, доступному кожному працівнику Банку/Банківської Групи.
- 13.10.** За консультаціями та/або у випадках інших непорозумінь щодо цієї Політики працівники Банківської Групи мають звертатися до працівників Служби комплаєнсу Банку.

14. ДОДАТКИ

1. Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в Банківській групі
2. Деталізований перелік функцій, які не можуть виконувати працівники, які є асоційованими особами.



Додаток

1_Повідомлення про



Дод 2.docx