



**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
Наглядовою радою  
АТ «БАНК 3/4»  
Протокол № 28  
від «30» листопада 2020 року

**ПОЛІТИКА  
ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ  
В БАНКІВСЬКІЙ ГРУПІ**

## ЗМІСТ

1.	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	3
2.	ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ.....	3
3.	ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ПОЛІТИКИ.....	5
4.	ФОРМИ ПРОЯВУ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ПОСАДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ КЕРІВНИКАМИ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ, ЙОГО ПРИКЛАДИ.....	6
5.	ПРОЦЕДУРИ УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ ТА РОЗКРИТТЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО ІСНУЮЧОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	8
6.	МІНІМАЛЬНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	9
7.	ПРОЦЕДУРИ КОНТРОЛЮ ЗА ЗДІЙСНЕННЯМ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ВИТРАТ ТА НАДАННЯМ/ОДЕРЖАННЯМ ПОДАРУНКІВ КЕРІВНИКАМИ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НИМИ ПОСАДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ .....	10
8.	ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ (УКЛАДАННЯ ПРАВОЧИНІВ), СТОСОВНО ЯКИХ У КЕРІВНИКІВ УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ ІСНУЄ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ .....	11
9.	КОНТРОЛЬ ЗА СВОЄЧАСНИМ ВИЯВЛЕННЯМ, ЗАПОБІГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	11
10.	ІНШІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ ІЗ ЗАПОБІГАННЯМ ТА РОЗКРИТТЯМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ .....	12
11.	ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	12
12.	ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	13

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів в банківській групі (далі – Політика) є внутрішнім документом Банківської групи, до складу якої входить АТ «БАНК 3/4» (далі – Банк, Відповідальна особа Банківської групи), ТОВ «МІКРОКРЕДИТ» та ТОВ «КАПОВЕЙ УКРАЇНА» (далі разом – Учасники Банківської групи, окремо – Учасник Банківської групи), який визначає функції суб'єктів управління конфліктами інтересів, процедуру реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту.

1.2. Політика розроблена у відповідності до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, а саме:

- Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 №2121-III (зі змінами та доповненнями);
- Закону України «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 р. №514-VI (зі змінами та доповненнями);
- Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» від 06.02.2018 р. №2275-VIII (зі змінами та доповненнями);
- Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (зі змінами та доповненнями) (далі – Закон);
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 №814-рш (зі змінами та доповненнями);
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України №88 від 02.07.2019;
- 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 та доповненнями);
- а також Статутів Учасників Банківської групи, та інших внутрішніх документів Банківської групи, з урахуванням міжнародної практики з питань запобігання конфліктам інтересів.

1.3. Метою впровадження даної Політики є забезпечення ефективного функціонування механізмів своєчасного виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

## 2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

2.1. Терміни та скорочення, що використовуються в даній Політиці, мають наступні значення:

### **Афілійовані особи:**

юридичні особи, за умови, що одна з них здійснює контроль над іншою чи обидві перебувають під контролем третьої особи;

члени сім'ї фізичної особи - чоловік (дружина), а також батьки (усиновителі), опікуни (піклувальники), брати, сестри, діти та їхні чоловіки (дружини);

фізична особа та члени її сім'ї і юридична особа, якщо ця фізична особа та/або члени її сім'ї здійснюють контроль над юридичною особою;

(для цілей цієї Політики до афілійованих осіб відносяться всі близькі особи).

**Банк** – АТ «БАНК 3/4»;

**Банківська група** – Банк, ТОВ «МІКРОКРЕДИТ», ТОВ «КАПОВЕЙ УКРАЇНА», визнані рішенням Комітету Національного банку України з питань нагляду та регулювання діяльності банків, нагляду (оверсайту) платіжних систем від 26.01.2018 № 17 банківською групою, і в якій Банк є відповідальною особою;

**Близькі особи** – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають

характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітччм, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та рідна 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 особи;

**Керівники Учасників Банківської групи (керівники, посадові особи)** – Голова, його заступники та члени Ради Банку, Голова, його заступники, та члени Правління Банку, головний бухгалтер Банку та його заступники, члени одноосібного виконавчого органу ТОВ «МІКРОКРЕДИТ», ТОВ «КАПОВЕЙ УКРАЇНА», та члени наглядової ради Учасника Банківської групи (у разі її утворення відповідно до статуту Учасника Банківської групи);

**Працівник Учасника Банківської групи, відповідальний за звітування** – призначена Керівником Учасника Банківської групи посадова особа, відповідальна за періодичний збір/оновлення серед працівників Учасників Банківської групи інформації щодо потенційних та реальних випадків конфліктів інтересів.

**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;

**НБУ** - Національний банк України;

**Наглядова рада Банку, Рада Банку** – орган Банку, що здійснює контроль за діяльністю виконавчого органу Банку – Правління, захист прав вкладників, інших кредиторів та захист прав учасників (акціонерів) Банку. У цій Політиці використовується також термін «Рада», що є тотожним найменуванню «Наглядова рада».

**Особа, заінтересована у вчиненні Учасником Банківської групи правочину (Заінтересована особа)** – будь-яка із нижчезазначених осіб:

- 1) Посадова особа органів Учасників Банківської групи або її Афілійовані особи;
- 2) акціонер, який одноосібно або спільно з афілійованими особами володіє принаймні 25 відсотками голосуючих акцій Банку (крім випадків, коли акціонер прямо або опосередковано володіє 100 відсотками голосуючих акцій) або

Учасник ТОВ «МІКРОКРЕДИТ», ТОВ «КАПОВЕЙ УКРАЇНА», який одноосібно або спільно з афілійованими особами володіє часткою, що становить 20 відсотків статутного капіталу відповідного товариства (Учасника Банківської групи), або його афілійованими особами / та його афілійовані особи;

- 3) юридична особа, в якій будь-яка з осіб, передбачених пунктами 1 та 2 цього визначення, є посадовою особою / є членом органу товариства;

- 4) інші особи, визначені статутом Учасника Банківської групи.

Особа вважається заінтересованою у вчиненні правочину, якщо вона:

- 1) є стороною такого правочину або є членом виконавчого органу юридичної особи, яка є стороною правочину;
- 2) отримує винагороду за вчинення такого правочину від Банку (посадових осіб Банку) або від особи, яка є стороною правочину;
- 3) внаслідок такого правочину набуває майно;
- 4) бере участь у правочині як представник або посередник (крім представництва Банку посадовими особами).

**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;

**Правочин, щодо (вчинення) якого є заінтересованість** – правочин, щодо вчинення якого існує Заінтересована особа;

**Представництво** – згідно Цивільного Кодексу України, праввідношення, в якому одна сторона (представник) зобов'язана або має право вчинити правочин від імені другої сторони, яку вона представляє. Представництво виникає на підставі договору, закону, акта органу

юридичної особи та з інших підстав, встановлених актами цивільного законодавства. Відповідно до ст. 238 Цивільного Кодексу України Представник може бути уповноважений на вчинення лише тих правочинів, право на вчинення яких має особа, яку він представляє;

**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;

**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.

2.2. Інші терміни, що вживаються в Політиці, застосовані у значеннях, визначених законодавством України.

### 3. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ПОЛІТИКИ

3.1. Учасники Банківської групи визнають та поважають права своїх керівників на участь в інвестуванні, підприємницькій, господарській, діловій, публічній та інших видах діяльності за умови, що такі види діяльності дозволені чинним законодавством України, здійснюються виключно поза Банківською групою у позаробочий час та не призводить до виникнення конфлікту інтересів, що може зашкодити належному виконанню посадових обов'язків керівників.

3.2. Керівникам та працівникам Учасників Банківської групи **категорично забороняється** зловживати посадовим становищем у власних інтересах.

3.3. Керівники зобов'язані уникати будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити виникнення конфлікту інтересів, або можуть вплинути на неупередженість, об'єктивність та незалежність керівників при розгляді та прийнятті рішень на користь та в інтересах кожного з Учасників Банківської групи.

3.4. Керівники зобов'язані діяти добросовісно та розумно в інтересах Учасників Банківської групи.

3.5. Керівники Учасників Банківської групи дотримуються обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Учасників Банківської групи відповідно до законодавства України.

Обов'язок лояльності означає, що керівники Учасників Банківської групи:

1) розкривають усі потенційні та реальні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми документами;

2) не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Учасників Банківської групи;

3) відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Учасників Банківської групи, їх вкладників (за наявності) та учасників.

4) надають перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів, а не інтересам учасників, представниками яких вони є, у процесі вирішення питань, щодо яких інтереси Банку та учасників не збігаються (застосовується до членів Ради Банку - представників учасників);

5) діють добросовісно в інтересах Учасників Банківської групи (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Учасників Банківської групи).

Обов'язок дбайливого ставлення означає, що керівники Учасників Банківської групи:

1) діють з усвідомленням своїх рішень і почуттям моральної відповідальності за свою поведінку;

2) ставляться з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків;

3) приймають рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації;

4) дотримуються вимог законодавства України, положень статутів і внутрішніх документів Учасників Банківської групи;

5) забезпечують збереження та передачу майна і документів Учасників Банківської групи під час звільнення керівників із посад.

3.6. Керівники зобов'язані діяти тільки в межах наданих їм повноважень та, представляючи Учасників Банківської групи перед третіми особами, поводитися так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Учасників Банківської групи.

3.7. Керівник не може використовувати свою посаду (або чинити так, щоб це сприймалось як використання), свій статус керівника для отримання привілейованого доступу до клієнтів або інших керівників Учасників Банківської групи для представлення товарів або послуг чи інших пропозицій щодо бізнесу, що стосується його прямих або опосередкованих особистих інтересів.

3.8. Керівник не повинен продовжувати займатись будь-якою діяльністю, в тому числі володіти часткою у бізнесі позичальника, клієнта, або контрагента, що займається постачанням товарів або послуг відповідному Учаснику Банківської групи, доки повний обсяг його інтересів не був розкритий письмово Наглядовій раді Банку відповідно до чинного законодавства України, цієї Політики та інших внутрішніх нормативних документів Банківської групи.

Розкриття інформації проводиться шляхом складання письмового повідомлення (шаблон повідомлення наведений в Додатку 1 до Політики), яке такий керівник надає працівнику Учасника Банківської групи, відповідальному за звітування, який, в свою чергу, направляє повідомлення на адресу відповідальної особи Банківської групи (Банку). Відділ діловодства Банку, отримавши таке повідомлення, реєструє його та передає для опрацювання Управлінню комплаєнс, яке зобов'язане винести розгляд питання на найближче засідання Наглядової ради.

3.9. Керівник не повинен використовувати жодних матеріальних цінностей, власність, обладнання чи інформацію, що належить Учаснику Банківської групи, у будь-якій діловій активності поза Учасником Банківської групи з будь-якою метою, окрім виконання ним своїх посадових обов'язків перед Учасником Банківської групи.

3.10. Дана Політика направлена в т.ч. на встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх працівників Учасників Банківської групи.

#### **4. ФОРМИ ПРОЯВУ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ПОСАДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ КЕРІВНИКАМИ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ, ЙОГО ПРИКЛАДИ**

4.1. У Банківській групі виділяють наступні види конфліктів інтересів:

1) вчинення дій або прийняття рішень Керівниками Учасників Банківської групи, членами колегіальних органів та іншими працівниками на користь афілійованих з ними осіб;

2) використання інсайдерської інформації (у т.ч. інформації з обмеженим доступом) Керівниками та іншими працівниками Учасників Банківської групи у особистих цілях/цілях третіх осіб;

3) конфлікти інтересів, пов'язані з діловою та публічною діяльністю Керівників та інших працівників Учасників Банківської групи за межами Учасників Банківської групи;

4) конфлікти інтересів, пов'язані з сторонньою господарською діяльністю Керівників та інших працівників Учасників Банківської групи;

5) конфлікти інтересів, пов'язані з прямим підпорядкуванням близьких осіб;

6) конфлікти інтересів, пов'язані з неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків керівниками та працівниками Учасників Банківської групи, в розмірах, що перевищують встановлені даною Політикою значення.

Більш детально приклади конфліктів інтересів наведені в Додатку 2 до даної Політики.

4.2. Окремим видом інтересів, які можуть мати посадові особи Учасників Банківської групи і призводити до конфлікту з інтересами Учасника Банківської групи, є правочини, у вчиненні яких є заінтересованість.

Порядок прийняття рішень стосовно вчинення правочинів, щодо яких є заінтересованість, регулюється Законом України «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 р. №514-VI (зі змінами та доповненнями) та Законом України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» від 06.02.2018 р. №2275-VIII (зі змінами та доповненнями), відповідно.

#### 4.3. Приватний інтерес.

4.3.1. Перелік стосунків, зазначений у визначенні терміну «Приватний інтерес» не є вичерпним, тобто у дефініції окреслено лише найбільш типові форми стосунків, які можуть зумовлювати наявність майнового чи немайнового інтересу.

Відповідно, кожен працівник Учасників Банківської групи при виконанні своїх повноважень повинен брати до уваги увесь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу. Такі відносини могли мати місце у минулому (наприклад, відносини між особами, які перебували у шлюбі, або які вийшли зі складу засновників юридичної особи тощо). Визначальним є спроможність вказаних відносин спричинити виникнення приватного інтересу.

При цьому тільки приватний інтерес у сфері службових/представницьких повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів. Приватний інтерес може мати своїм наслідком як позитивний вплив (особа має прагнення віддячити тощо) на ситуацію, так і негативний (завдати клопоту тощо).

**Наприклад:** Особа 1 є Керівником Учасника Банківської групи, у підпорядкуванні якої працює Особа 2. Вказані особи були подружжям і на даний час вони розлучені (ініціатором розлучення була Особа 1). Особа 1, почувавши провину перед Особою 2 за розлучення, при прийнятті рішень розпорядчого характеру Особу 2 ставить в більш привілейоване становище, ніж інших працівників (призначає найбільший розмір премій, при формуванні графіку відпусток в першу чергу враховує побажання щодо відпустки Особи 2, при розподілі доручень серед працівників, найлегші доручення надає Особі 2 тощо).

4.3.2. Законом не встановлюється заборон чи обмежень на наявність приватного інтересу, як такого. Йдеться про дотримання правил етичної поведінки та відповідну оцінку приватних інтересів, можливого їх негативного впливу на об'єктивність прийняття рішень чи дій працівників Учасників Банківської групи при реалізації своїх службових чи представницьких повноважень.

Приватний інтерес в окремих випадках може виникати в. т.ч. із службових повноважень, тобто полягати у зацікавленості в ухваленні або не ухваленні певних рішень, результатах службових розслідувань, дисциплінарних провадженнях, за наслідком яких особа може понести юридичну відповідальність тощо.

**Наприклад:** Керівництвом Учасника Банківської групи прийнято рішення щодо проведення службового розслідування у сфері, що координується і контролюється одним з керівників. Даний керівник також є членом робочої групи з проведення службових розслідувань. Результати такого службового розслідування можуть мати наслідком ініціювання притягнення до дисциплінарної відповідальності вказаного керівника, тому результати службового розслідування становлять для нього приватний інтерес, і він має у цьому випадку конфлікт інтересів.

**Наприклад:** член Наглядової ради Банку звернувся до Керівника Учасника Банківської групи з рекомендаціями щодо здійснення закупівель в великих обсягах через компанію, в якій кінцевим бенефіціарним власником є близький родич такого члена Наглядової ради. В анкеті відповідна інформація членом Наглядової ради надана не була, та стала відомою вже під час здійснення процедури вивчення постачальника, або така процедура була порушена внаслідок

наполягання на стислих строках укладання угоди, і інформація стала відомою після укладання договору з цією компанією.

**Наприклад:** посадова особа Банку, яка в т.ч. є учасником юридичної особи, що входить до складу Банківської групи встановлює, з порушенням порядку здійснення закупівельної діяльності Банку, ділові відносини з цією юридичною особою, на умовах, що не відповідають ринковим (ціни за продукцію суттєво перевищують ринкові).

## 5. ПРОЦЕДУРИ УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ ТА РОЗКРИТТЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО ІСНУЮЧОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

5.1. Керівники Учасників Банківської групи забезпечують розроблення/доповнення кадрової або іншої документації інформацією, достатньою для виявлення конфліктів інтересів, з урахуванням вимог даної Політики, та призначають своїми розпорядчими документами працівників, відповідальних за звітування, які здійснюють періодичний збір/оновлення та аналіз такої інформації від працівників та керівників Учасників Банківської групи або отримують письмові підтвердження про відсутність змін з моменту останнього надання такої інформації.

До такої інформації щонайменше включається: інформація про афілійованих осіб Керівників і працівників учасників Банківської групи, про юридичних осіб, в яких працівник, або його асоційована особа володіє часткою у статутному капіталі 10% і більше, або займає керівну посаду, інформацію про місця роботи протягом останніх 5 років.

5.2. Інформація про призначення працівників Учасників Банківської групи, відповідальних за звітування, передається Управлінню комплаєнс Банку не пізніше **наступного робочого дня після їх призначення**, для налагодження взаємодії в процесі управління конфліктами інтересів та інформування про факт їхнього призначення Наглядової ради Банку. В Банку функції працівника, відповідального за звітування виконує Начальник Управління комплаєнс (ССО Банку).

5.3. Керівники та інші співробітники Учасників Банківської групи повинні на щоденній основі, під час виконання посадових обов'язків ідентифікувати можливість виникнення/реальні конфлікти інтересів та своєчасно повідомляти про це власного керівника вищої ланки та працівника відповідного Учасника Банківської групи, відповідального за звітування, який в свою чергу - невідкладно інформує Управління комплаєнс Банку, про:

- наявність потенційного або реального конфлікту інтересів;
- будь-яку причетність до дійсного чи потенційного контрагента, клієнта, постачальника товарів/послуг;
- будь-які інші обставини, що можуть передбачати конкуренцію або суперечливі цілі особистих інтересів працівників та інтересів Учасників Банківської групи;
- особистий фінансовий чи інший інтерес, який може впливати на виконання ними своїх повноважень, в тому числі володіння (володіння близькими особами) частками бізнесу, підприємств чи організацій.
- отримання подарунку, заохочення у вигляді знижок, права безкоштовного відвідування/участі у різноманітних заходах, тощо від клієнтів, позичальників, контрагентів, конкурентів Учасників Банківської групи.

5.4. Якщо випадок конфлікту інтересів не відповідає прикладам та видам, описаним в Розділі 4 та Додатку 2 до цієї Політики, але по суті самого визначення конфлікту інтересів можна припустити його наявність, то співробітник невідкладно (для цілей цієї Політики, невідкладно - це проміжок часу, визначений/установлений з моменту настання підстав для здійснення відповідних дій, які є пріоритетними і здійснюються першочергово, але не пізніше наступного робочого дня) повідомляє про це власного керівника вищої ланки та працівника Учасника Банківської групи, відповідального за звітування. Працівник відповідальний за звітування, в свою чергу, звертається до Управління комплаєнс Банку для підтвердження факту наявності потенційного або реального конфлікту інтересів та обговорення подальших дій.



5.5. Керівник, в якого є конфлікт інтересів, повинен невідкладно повідомити про це Працівника Учасника Банківської групи, відповідального за звітування, який невідкладно інформує Управління комплаєнс Банку.

5.6. Посадова особа Учасника Банківської групи у формі ТОВ, якій стало відомо про виникнення конфлікту інтересів, зобов'язана протягом двох днів письмово повідомити про це виконавчий орган товариства та наглядову раду товариства (у разі утворення). Виконавчий орган товариства зобов'язаний повідомити про виникнення конфлікту інтересів усіх учасників товариства протягом двох днів з дня отримання інформації про наявний конфлікт інтересів

5.7. Факти виявлення потенційного або реального конфлікту інтересів відображаються Управлінням комплаєнс в Базі внутрішніх подій операційного та комплаєнс ризиків з обов'язковим інформуванням Ради Банку у відповідності із вимогами внутрішньобанківських документів. Управління комплаєнс в рамках процесу управління комплаєнс ризиками розробляє формат такої звітності для подання на щоквартальній основі Правлінню та Наглядовій раді Банку.

5.8. Виконавчі органи Учасників Банківської групи здійснюють заходи, спрямовані на запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів Учасників Банківської групи. Рада Банку здійснює заходи, спрямовані на управління конфліктами інтересів Учасників Банківської групи у разі не вжиття виконавчими органами Учасників Банківської групи відповідних заходів.

Члени Ради Банку зобов'язані запобігти (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів, або можливості виникнення конфлікту інтересів.

5.9. Рада Банку розглядає на засіданні отриману інформацію про потенційний або реальний конфлікт інтересів у Учасника Банківської групи, вжиті виконавчими органами Учасників Банківської групи заходи для мінімізації або усунення виявлених конфліктів, визначає вплив цього конфлікту інтересів на профіль ризику Банківської групи та, за необхідності, приймає рішення про вжиття додаткових заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту.

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

5.11. Рада Банку уживає заходів щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню та повідомляє Національний банк про факти виявлення реальних конфліктів інтересів у керівників Банку, керівників підрозділів контролю та осіб, що мають право вчиняти правочини від імені Банку. Для цього секретар Наглядової ради готує відповідне повідомлення за підписом Голови Наглядової ради та не пізніше ніж протягом 3-х робочих днів з моменту його підписання надсилає його захищеними каналами зв'язку до Національного банку (структурного підрозділу Національного банку, що здійснює нагляд за банками), про що інформує Наглядову раду та Управління комплаєнс.

5.12. Начальник Управління комплаєнс повідомляє Національний банк (структурний підрозділ Національного банку, що здійснює нагляд за банками) про конфлікти інтересів, що виникли в Банку, якщо Радою Банку не були застосовані заходи щодо їх усунення. Для цього готує відповідне повідомлення та не пізніше ніж протягом 3-х робочих днів, з моменту виявлення факту прийняття Радою рішення про не застосування заходів щодо усунення конфліктів інтересів, надсилає його захищеними каналами зв'язку до Національного банку (структурного підрозділу Національного банку, що здійснює нагляд за банками).

## **6. МІНІМАЛЬНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

6.1. Працівник Учасника Банківської групи утримується від підготовки матеріалів, обговорення та прийняття рішення і подальшого підписання від імені Учасника Банківської групи договору, вчинення іншого правочину, в якому однією стороною є Учасник Банківської групи, другою стороною – сам працівник або афілійована з працівником особа.

6.2. Член Ради, Правління, Комітету Банку, наглядового та виконавчого органу Учасника Банківської групи утримується від підготовки матеріалів, обговорення та

голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом Ради, Правління або Комітету Банку, наглядового та виконавчого органу Учасника Банківської групи обов'язків перед Учасником Банківської групи.

6.3. Працівник Учасника Банківської групи роз'яснює Клієнту суть послуги Учасника Банківської групи і результати, що досягаються за допомогою цієї послуги, надає Клієнту докладні пояснення про послугу, надану/ запропоновану Учасником Банківської групи, якщо Клієнт задає додаткові запитання. Клієнту надається повна та об'єктивна інформація про послугу Учасника Банківської групи. Інформація, що надана Клієнту, повинна бути точною, зрозумілою, правдивою і не вводити в оману.

6.4. Працівник Учасника Банківської групи розкриває Клієнту суть Конфлікту інтересів і його можливі джерела, а також роз'яснює принципи, яких дотримується Учасник Банківської групи в цілях запобігання виникненню Конфлікту інтересів і врегулювання Конфлікту інтересів в разі його виникнення таким чином, щоб не створити загрозу для інтересів Клієнта. Банк розміщує цю Політику на власному веб-сайті в мережі Інтернет.

## **7. ПРОЦЕДУРИ КОНТРОЛЮ ЗА ЗДІЙСНЕННЯМ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ВИТРАТ ТА НАДАННЯМ/ОДЕРЖАННЯМ ПОДАРУНКІВ КЕРІВНИКАМИ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НИМИ ПОСАДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ**

7.1. Працівники Учасника Банківської групи не мають права:

7.1.1. Отримувати подарунки, заохочення у вигляді знижок, права безкоштовного відвідування/участі у різноманітних заходах, тощо від всіх клієнтів, позичальників, контрагентів, конкурентів Учасника Банківської групи на суму, що одноразово перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки для однієї особи.

7.1.2. Отримувати подарунки та заохочення у вигляді готівки та/або предметів, виготовлених із дорогоцінних металів та/або дорогоцінного каміння.

7.1.3. Дарувати подарунки під час виконання посадових обов'язків клієнтам, позичальникам, контрагентам Учасника Банківської групи, крім сувенірної та рекламної продукції Учасника Банківської групи, в порядку та обсягах, визначених розпорядчими актами Учасника Банківської групи.

7.2. У разі неможливості достеменно визначити вартість вищезазначених подарунків (заохочень тощо) рекомендовано відмовитись від їх отримання.

7.3. Працівник/керівник Учасника Банківської групи зобов'язаний отримати погодження працівника Учасника Банківської групи, відповідального за звітування щодо можливості дарування подарунка клієнту, позичальнику, контрагенту, конкуренту Учасника Банківської групи, а також щодо можливості прийняття подарунку/заохочення від клієнтів, позичальників, контрагентів, конкурентів Учасника Банківської групи.

7.4. У разі порушення процедури отримання попереднього погодження працівник/керівник Учасника Банківської групи зобов'язаний протягом наступного робочого дня повідомити про це працівника Учасника Банківської групи, відповідального за звітування, який, в свою чергу, повідомляє Управління комплаєнс Банку для складання відповідного звіту та мінімізації можливих комплаєнс та репутаційних ризиків Учасника Банківської групи.

7.5. Якщо працівник/керівник Учасника Банківської групи має сумніви щодо можливості прийняття/дарування подарунку, заохочення, права безкоштовного відвідування/участі у різноманітних заходах, тощо він має звернутися до працівника Учасника Банківської групи, відповідального за звітування або Управління комплаєнс Банку для отримання відповідних роз'яснень.

7.6. Працівники Учасників Банківської групи, відповідальні за звітування не рідше ніж 1 раз на квартал інформують Управління комплаєнс Банку про всі сповіщення щодо

одержання/ звернення та погодження одержання подарунків, неправомірного прийняття подарунків чи дарування подарунків. Управління комплаєнс Банку використовує надану інформацію для складання відповідного звіту Наглядовій Раді та Правлінню Банку з метою мінімізації можливих комплаєнс та репутаційних ризиків Банківської групи.

## **8. ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ (УКЛАДАННЯ ПРАВОЧИНІВ), СТОСОВНО ЯКИХ У КЕРІВНИКІВ УЧАСНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ ГРУПИ ІСНУЄ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ**

8.1. Керівник Учасника Банківської групи не може брати участі в підготовці, обговоренні та голосуванні стосовно прийняття Учасником Банківської групи будь-якого рішення щодо укладення з таким Керівником (його афілійованими особами) будь-якої угоди на його (їхню) користь, а також вирішення будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким керівником обов'язків перед Учасником Банківської групи.

Порядок надання згоди на вчинення правочинів, щодо яких є заінтересованість, встановлюється статутами Учасників Банківської групи або може бути визначений їх внутрішніми документами.

8.2. Працівник Учасника Банківської групи, відповідальний за звітування зобов'язаний повідомити начальника Управління комплаєнс Банку, якщо йому стала відома інформація про те, що Керівник Учасника Банківської групи не оголошує самовідвід від прийняття рішення зазначеного в п.8.1. цієї Політики та повідомити такого Керівника про наявність у нього реального або потенційного конфлікту інтересів.

8.3. Керівник Учасника Банківської групи не може брати участь у підготовці, обговоренні та прийнятті рішення на користь юридичної особи, від якої він, члени його сім'ї або юридична особа, яку він контролює або йому належить, мають економічні вигоди.

8.4. Угоди, стосовно яких у Керівників існує конфлікт інтересів, повинні укладатись на справедливих умовах та за справедливими цінами, що не відрізняються від звичайних. Умови та вартість предмету угоди мають бути справедливими, тобто такими, за яких угода була б укладена на відкритому конкурентному ринку між обізнаними щодо його предмету та незалежними одна від одної сторонами, які жодним чином не примушені до укладення угоди та керуються при цьому виключно власними інтересами.

8.5. Керівник не може укладати договори щодо надання ним Учаснику Банківської групи професійних послуг (робіт), якщо виконавчий орган Учасника Банківської групи не надасть попередню згоду на укладення такого договору. Умови надання таких послуг (робіт) не можуть відрізнятися від звичайних ринкових умов.

8.6. Керівник Учасника Банківської групи не повинен бути радником, керівником чи найманим працівником, або іншим чином бути залученим до діяльності юридичних осіб, що:

- конкурують з Учасником Банківської групи; або
- є клієнтами Учасника Банківської групи, або постачають продукцію або надають послуги Учасника Банківської групи, що виходить за межі нормального перебігу бізнесу; або
- купують продукцію або послуги у Учасника Банківської групи, що надаються понад нормальні межі бізнесу.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА СВОЄЧАСНИМ ВИЯВЛЕННЯМ, ЗАПОБІГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

9.1. Банком, як відповідальною особою Банківської групи, здійснюється контроль за своєчасним виявленням, запобіганням та врегулюванням конфлікту інтересів, пов'язаного з:

- 1) вчиненням дій або прийняттям рішень керівниками, членами колегіальних органів та іншими працівниками Учасників Банківської групи на користь афілійованих з ними осіб;
- 2) використанням інсайдерської інформації Керівниками та іншими працівниками Учасників Банківської групи у особистих цілях/цілях третіх осіб;

- 3) діловою та публічною діяльністю Керівників та інших працівників Учасників Банківської групи за межами Банківської групи;
- 4) сторонньою господарською діяльністю Керівників та інших працівників Учасників Банківської групи;
- 5) прямим підпорядкуванням близьких осіб;
- 6) неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків керівниками та іншими працівниками Учасників Банківської групи.

9.2. Контроль за своєчасним виявленням, урегулюванням та запобіганням конфліктам інтересів передбачає:

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

## **10. ІНШІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ ІЗ ЗАПОБІГАННЯМ ТА РОЗКРИТТЯМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

10.1. При виникненні у працівників Учасників Банківської групи будь-яких питань щодо даної Політики або її застосування чи тлумачення або визначення конфлікту інтересів, вони мають право звернутися за необхідним роз'ясненням до Управління комплаєнс Банку. Працівники Учасників Банківської групи, відповідальні за звітування зобов'язані забезпечити надання контактних даних Управління комплаєнс Банку працівникам Учасників Банківської групи, при виникненні необхідності у консультації.

10.2. Управління комплаєнс своєчасно та доступними засобами розкриває членам Наглядової ради, членам Правління та членам його комітетів, корпоративному секретарю (за наявності), службі внутрішнього аудиту, Управлінню ризиків та фінансового аналізу повну і достовірну інформацію з усіх суттєвих питань щодо реальних та/або потенційних конфліктів інтересів серед Керівників та інших працівників Учасників Банківської групи, з метою надання можливості керівництву Банку приймати виважені рішення.

## **11. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

11.1. Наглядова рада Банку зобов'язана забезпечити запобігання діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів.

11.2. Керівники Учасників Банківської групи забезпечують застосування в практичній діяльності Учасників Банківської групи вимог даної Політики, несуть відповідальність за розкриття інформації, яка може спричинити конфлікт інтересів, щодо себе, зобов'язані попереджувати виникнення конфліктів інтересів і оперативно реагувати на випадки конфліктів інтересів, про які їм стало відомо в Учаснику Банківської групи, котрий вони очолюють, сприяти врегулюванню конфліктів інтересів.

11.3. Керівники Учасників Банківської групи забезпечують застосування інформаційних бар'єрів для захисту інформації, отриманої ними та працівниками Учасників

Банківської групи під час виконання посадових обов'язків від неналежного використання в межах або поза межами Банківської групи.

11.4. Працівники Учасників Банківської групи, відповідальні за звітування забезпечують вчасне інформування Управління комплаєнс Банку про виявлення потенційного або реального конфлікту інтересів в Учаснику Банківської групи.

11.5. Керівники та працівники Учасників Банківської групи несуть відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів.

## 12. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

12.1. Політика набуває чинності з моменту її затвердження Радою Банку і є обов'язковим документом до виконання всіма працівниками Учасників Банківської групи.

12.2. Політика доводиться до відома працівникам Учасників Банківської групи під підпис з письмовим підтвердженням, що вони розуміють вимоги даної Політики та зобов'язуються їх дотримуватись.

12.3. Рада Банку не рідше одного разу на рік переглядає та здійснює контроль за ефективністю процесу запобігання конфліктам інтересів.

12.4. Зміни та доповнення до цієї Політики затверджуються рішенням Ради Банку. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції.

12.5. З моменту затвердження цієї Політики вважати такою, що втратила чинність Політику запобігання конфліктам інтересів в банківській групі, затверджену Наглядовою Радою 13.06.2019, протокол №13.

12.6. Питання, не передбачені даною Політикою, регулюються нормами законодавства України та відповідними внутрішніми документами Учасників Банківської групи.

12.7. У разі невідповідності будь-якої частини Політики законодавству України або нормативно-правових актів НБУ, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ, дана Політика діятиме лише у тій частині, яка не суперечитиме законодавству України та нормативно-правовим актам НБУ. До внесення відповідних змін до Політики працівники та керівники Учасників Банківської групи у своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України та нормативних актів НБУ.

## Повідомлення про конфлікт інтересів

Керівнику Учасника Банківської групи  
(ПІБ)

Начальнику Управління комплаєнс  
АТ «БАНК 3/4» (ПІБ)

П.І.Б. особи, яка повідомляє, посада

Повідомляю про реальний/потенційний конфлікт інтересів, а саме\*:

---

---

---

---

---

---

---

---

\* необхідно стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, суть приватного інтересу, що впливає на об'єктивність прийняття рішення, а також зазначити чи вчинялися дії та чи приймалися рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

Додатки:  
(за необхідності прикласти підтверджуючі документи)

Дата складання повідомлення «\_\_» «\_\_\_\_\_» 201\_\_ р.

ПІБ (повністю) \_\_\_\_\_

Підпис \_\_\_\_\_

### Карта конфліктів інтересів

<b>Вид конфлікту інтересів</b>	<b>Керівник</b>	<b>Працівник</b>	<b>Клієнт/контрагент</b>
Економічні інтереси, особисті та професійні відносини з власниками істотної участі Банку	+	+	+
Особисті чи фінансові відносини з працівниками Банку або працівниками Учасників Банківської групи	+	-	+
Особисті та професійні відносини із зовнішніми зацікавленими особами	+	+	+
Отримання прибутку/не отримання збитків за рахунок клієнта	+	+	-
Зацікавленість в результатах наданої клієнту /контрагенту послуги/ укладення з клієнтом (контрагентом) угоди, яка не відповідає інтересам клієнта/контрагента	+	+	-
Зацікавленість (в т.ч. фінансовий стимул) в діях на користь іншого клієнта/контрагента, що є більш ризиковим для Учасника Банківської групи, але пропонує винагороду більшу, ніж винагорода Учасника Банківської групи, потенційна премія і т.п.	+	+	-
Отримання винагороди за надану послугу клієнту від інших осіб у вигляді грошей/товарів/послуг, якщо це не є стандартизованою платою за послуги	+	+	+
Праця за сумісництвом в компанії-конкуренті за аналогічним напрямком	+	+	-
Укладення угод, де особа, уповноважена на підписання від імені Учасника Банківської групи, виступає також клієнтом (контрагентом)	+	+	-
Пряме підпорядкування близьких осіб та родичів, або робота в взаємозалежних підрозділах	+	+	-
Робота родичів та близьких осіб в контролюючих та регуляторних державних органах	+	+	-