



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

ПОЛІТИКА
ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ
В АТ «БАНК 3/4»

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ.....	3
3. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ПОЛІТИКИ.....	4
4. ФОРМИ ПРОЯВУ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ПОСАДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ КЕРІВНИКАМИ БАНКУ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ, ЙОГО ПРИКЛАДИ.....	5
5. ПРОЦЕДУРИ БАНКУ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ ТА РОЗКРИТТЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО ІСНУЮЧОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	7
6. МІНІМАЛЬНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	9
7. ПРОЦЕДУРИ КОНТРОЛЮ ЗА ЗДІЙСНЕННЯМ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ВИТРАТ ТА НАДАННЯМ/ОДЕРЖАННЯМ ПОДАРУНКІВ КЕРІВНИКАМИ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НИМИ ПОСАДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ.....	10
8. ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ (УКЛАДАННЯ ПРАВОЧИНІВ), СТОСОВНО ЯКИХ У КЕРІВНИКІВ БАНКУ ІСНУЄ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ.....	10
9. КОНТРОЛЬ ЗА СВОЄЧАСНИМ ВИЯВЛЕННЯМ, ЗАПОБІГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	12
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 АТ «БАНК 3/4» (далі – Політика) є внутрішнім документом АТ «БАНК 3/4» (далі – Банк), 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 №514-VI (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 від 02.07.2019 №88,
- 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).
- Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку «Про внесення змін до Положення про організацію діяльності банків та їх відокремлених підрозділів при здійсненні ними професійної діяльності на фондовому ринку» від 05.11.2019 №671 (зі змінами та доповненнями).

Статуту Банку, та інших внутрішніх документів Банку, а також 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:

Керівники Банку (Керівники) - Голова Наглядової Ради та члени Ради Банку, Голова Правління, його заступники, та члени Правління Банку, головний бухгалтер Банку та його заступники;

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;

Особа, заінтересована у вчиненні Банком правочину (Заінтересована особа) – будь-яка із нижчезазначених осіб:

- 1) Посадова особа органів Банку або її Афільювані особи;
- 2) акціонер, який одноосібно або спільно з афільюваними особами володіє принаймні 25 відсотками голосуючих акцій Банку, та його афільювані особи (крім випадків, коли акціонер прямо або опосередковано володіє 100 відсотками голосуючих акцій);
- 3) юридична особа, в якій будь-яка з осіб, передбачених пунктами 1 та 2 цієї частини, є посадовою особою;
- 4) інші особи, визначені статутом Банку.

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, правовідношення, 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;

whistleblowing policy mechanism - механізм конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку в Банку/порушення в діяльності Банку, який передбачає забезпечення захисту заявників.

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

3. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ПОЛІТИКИ

3.1. Банк визнає та поважає права Керівників Банку 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 Банком та у позаробочий час та не призводить до виникнення конфлікту інтересів, що може зашкодити належному виконанню посадових обов'язків Керівників.

3.2. Суміщення роботи сертифікованих фахівців (у тому числі керівника) профільного структурного підрозділу Банку (його відокремленого підрозділу), що провадить окремий вид діяльності на фондовому ринку, з роботою в профільних структурних підрозділах Банку, що провадять інші види професійної діяльності, **забороняється**.

3.3. Суміщення роботи спеціалістів профільних структурних підрозділів Банку (його відокремлених підрозділів), що здійснюють окремі види професійної діяльності на фондовому ринку, з роботою в інших структурних підрозділах Банку (його відокремлених підрозділах), що провадять інші види діяльності, не пов'язані з цінними паперами, дозволяється за умови дотримання Банком даної Політики, захисту інформації та обмежень на обмін інформацією.

3.4. Працівники Управління ризиків та фінансового аналізу та Управління комплаєнс **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.

3.5. Керівникам та працівникам Банку **категорично забороняється** зловживати посадовим становищем у власних інтересах.

3.6. 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 Банку.

3.7. Керівники зобов'язані діяти добросовісно та розумно в інтересах Банку.

3.8. Керівники Банку дотримуються обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Банку відповідно до законодавства України.

Обов'язок лояльності означає, що Керівники Банку:

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 Банку;

3) 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);

4) відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників.

Обов'язок дбайливого ставлення означає, що Керівники Банку:

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 Статуту і внутрішніх документів Банку;

5) забезпечують збереження та передачу майна і документів Банку під час звільнення із посад.

3.9. Керівники зобов'язані діяти тільки в межах наданих їм повноважень та, представляючи Банк перед третіми особами, поводитися так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Банку в цілому.

3.10. 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 Банку для представлення товарів або послуг чи інших пропозицій щодо бізнесу, що стосується його прямих або опосередкованих особистих інтересів.

3.11. 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 Банку, доки повний обсяг його інтересів не був розкритий письмово Голові Наглядової ради або Голові Правління відповідно до чинного законодавства України, цієї Політики та інших внутрішніх нормативних документів Банку.

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

3.13. Дана Політика направлена в т.ч. на встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх працівників Банку.

4. ФОРМИ ПРОЯВУ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ПОСАДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ КЕРІВНИКАМИ БАНКУ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ, ЙОГО ПРИКЛАДИ

4.1. Банк виділяє наступні види конфліктів інтересів:

- 1) вчинення дій або прийняття рішень Керівниками Банку, членами колегіальних органів Банку та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
- 2) використання інсайдерської інформації Керівниками Банку та іншими працівниками Банку у особистих цілях/цілях третіх осіб;
- 3) конфлікти інтересів, пов'язані з діловою та публічною діяльністю Керівників Банку та інших працівників Банку за межами Банку;
- 4) конфлікти інтересів, пов'язані з сторонньою господарською діяльністю Керівників Банку та інших працівників Банку;
- 5) конфлікти інтересів, пов'язані з прямим підпорядкуванням працівникам Банку їхніх близьких осіб;
- 6) конфлікти інтересів, пов'язані з неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків Керівниками Банку та іншими працівниками Банку, в розмірах, що не врегульовані Банком.

Більш детально приклади конфліктів інтересів наведені в Додатку 1 до даної Політики.

4.2. Окремим видом інтересів, які можуть мати посадові особи Банку і призводити до конфлікту з інтересами Банку в цілому, є правочини, у вчиненні яких є заінтересованість.

Порядок прийняття рішень стосовно правочинів із ознаками заінтересованості регулюється Положенням про вчинення значних правочинів та правочинів, щодо вчинення яких є заінтересованість.

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 Банку 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 Банку, 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 ставить Особу 2 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 Банку, найлегші доручення надає Особі 2 тощо).

4.3.2. Законом не встановлюються заборони чи обмеження 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 Банку 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: Правлінням прийнято рішення щодо проведення службового розслідування у сфері, що координується і контролюється одним з заступників Голови Правління. Даний Заступник Голови Правління також є членом робочої групи з проведення службових розслідувань. Результати такого службового розслідування можуть мати наслідком

ініціювання притягнення до дисциплінарної відповідальності вказаного Заступника Голови Правління, тому результати службового розслідування становлять приватний інтерес Заступника, і він має у цьому випадку конфлікт інтересів.

Наприклад: член Наглядової Ради звернувся до члена Правління з рекомендаціями щодо здійснення закупівель в великих об'ємах 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 заключення договору з компанією та відкриття нею рахунку в Банку.

Наприклад: посадова особа, яка до того ж за практикою, що склалася у Банку, очолює дисциплінарні комісії (комісії з проведення службових розслідувань) під час їх утворення, обвинувачує працівника Банку у вчиненні правопорушення. Працівник звертається до Голови Правління з проханням провести службове розслідування з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри. Голова Правління доручає розглянути вказану вимогу дисциплінарній комісії та надати пропозиції. Результати розгляду вказаної вимоги дисциплінарною комісією становлять приватний інтерес посадової особи, що обвинувачувала працівника у вчиненні правопорушення.

Наприклад: посадова особа Банку, яка в т.ч. є учасником компанії банківської групи встановлює, з порушенням порядку здійснення закупівельної діяльності Банку, ділові відносини з цією компанією, на умовах, що не відповідають ринковим (ціни за продукцію суттєво перевищують ринкові).

5. ПРОЦЕДУРИ БАНКУ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ ТА РОЗКРИТТЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО ІСНУЮЧОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

5.1. Правління Банку забезпечує розроблення/доповнення кадрової або іншої документації інформацією, достатньою для виявлення конфліктів інтересів, з урахуванням вимог даної Політики, та періодичний збір/оновлення такої інформації серед працівників та Керівників Банку.

5.2. Керівники та інші співробітники Банку повинні, на щоденній основі, під час виконання посадових обов'язків ідентифікувати можливість виникнення/реальні конфлікти інтересів та своєчасно повідомляти Управління комплаєнс, про:

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

5.3. Якщо випадок конфлікту інтересів не відповідає прикладам та видам описаним в розділі 3 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 Управління комплаєнс для підтвердження факту наявності потенційного або реального конфлікту інтересів та обговорення подальших дій.

5.4. Керівник, в якого є конфлікт інтересів, повинен невідкладно повідомити про це в. т.ч. власного керівника вищої ланки (наприклад: Голову Наглядової ради – для членів Наглядової ради, Голову Правління – для членів Правління, тощо) або корпоративного секретаря Банку, за наявності.

5.5. Управління комплаєнс забезпечує невідкладне інформування Ради Банку про випадки виявлених конфліктів інтересів у Керівників Банку з метою узгодження плану заходів для мінімізації таких конфліктів з подальшим винесенням відповідного питання на розгляд Ради.

5.6. 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-ризиком розробляє формат такої звітності, для подання на щоквартальній основі Правлінню та Наглядовій раді.

5.7. Рада Банку розглядає на засіданні отриману інформацію про потенційний або реальний конфлікт інтересів, за необхідності визначає вплив цього конфлікту інтересів на профіль ризику Банку та приймає рішення про вжиття відповідних заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту, наприклад:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи (якщо конфлікт інтересів **не може бути врегульований в будь-який інший спосіб**, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу).

Заходи реагування, виконання яких торкається прав та обов'язків працівників з питань трудових правовідносин, застосовуються за попередньою правовою експертизою Юридичного управління.

5.8. 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.

5.9. Керівники Банку та керівники підрозділів контролю Банку проходять перевірку в Банку на предмет наявності у них конфлікту інтересів до їх обрання/призначення на посаду в Банку відповідно до вимог Положення про порядок підбору, оцінки та обрання кандидатів на посади керівників Банку, керівників підрозділів контролю АТ «БАНК 3/4».

Відсутність реальних або потенційних конфліктів інтересів, що можуть зашкодити належному виконанню обов'язків Керівника є загальною вимогою до професійної придатності Керівника.

5.10. Крім цього, Управління комплаєнс, не рідше одного разу на рік, здійснює агрегований аналіз наданої працівниками та Керівниками Банку інформації, яка зібрана з метою виявлення потенційних і реальних конфліктів інтересів та визначення пов'язаних осіб Банку (у відповідності до внутрішнього нормативного документа Банку, який регулює здійснення операцій з пов'язаними особами).

5.11. Агрегований аналіз на предмет наявності/відсутності конфлікту інтересів відбувається на підставі:

анкет пов'язаних з Банком осіб, заповнених у відповідності із відповідним внутрішньобанківським документом;

кадрової документації, яка зібрана з метою виявлення потенційних та реальних конфліктів інтересів;

анкет керівника, керівника внутрішнього аудиту, заповнених Керівниками Банку та керівниками підрозділів контролю або кандидатами на ці посади з метою їх обрання (призначення) на посаду;

анкет самооцінки Керівників, членів комітетів Правління та керівників підрозділів контролю;

інформації від працівників в рамках whistleblowing policy mechanism;

інформації з Баз внутрішніх подій операційного та комплаєнс ризиків;

інформації, отриманої від Управління фінансового моніторингу в процесі поточної взаємодії;

інформації згідно скарг клієнтів Банку;

інформації, отриманої від Управління безпеки в процесі поточної взаємодії;

інформації, отриманої з інформаційних систем Банку та мережі Інтернет.

5.12. Інформація, що аналізується, акумулюється з метою виявлення потенційних та реальних конфліктів інтересів Управлінням комплаєнс за участі Відділу кадрів та Управління безпеки та знаходиться у вільному доступі для членів Наглядової ради, Правління, служби внутрішнього аудиту, Управління ризиків та фінансового аналізу, Юридичного управління.

5.13. Про результати такого аналізу Управління комплаєнс інформує Раду Банку.

5.14. За результатами розгляду агрегованого аналізу, підготовленого Управлінням комплаєнс, Наглядова Рада може вносити зміни в перелік інформації, яку Правління має обробляти в процесі ведення кадрового діловодства, яка надається з метою виявлення потенційних та реальних конфліктів інтересів для удосконалення процесу ідентифікації таких конфліктів.

5.15. Рада Банку здійснює заходи, спрямовані на запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів.

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

5.16. 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.

5.17. 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 Банку утримується від підготовки матеріалів, обговорення та прийняття рішення і подальшого підписання від імені Банку договору, в якому однією стороною є Банк, другою стороною – сам працівник або пов'язана з працівником особа.

6.2. Член Ради, Правління, Комітету Банку 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 обов'язків перед Банком.

6.3. Працівник Банку роз'яснює клієнту суть послуги Банку і результати, що досягаються за допомогою цієї послуги, надає клієнту докладні пояснення про послугу, надану/ пропоновану Банком, якщо клієнт задає додаткові запитання. Клієнту надається повна

та об'єктивна інформація про послугу Банку. Інформація, що надана клієнту, повинна бути точною, зрозумілою, правдивою і не вводити в оману.

6.4. Працівник Банку розкриває клієнту суть конфлікту інтересів і його можливі джерела, а також роз'яснює принципи, яких дотримується Банк 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 Політику на власному веб-сайті Банку в мережі Інтернет.

7. ПРОЦЕДУРИ КОНТРОЛЮ ЗА ЗДІЙСНЕННЯМ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ВИТРАТ ТА НАДАННЯМ/ОДЕРЖАННЯМ ПОДАРУНКІВ КЕРІВНИКАМИ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НИМИ ПОСАДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

7.1. Працівники Банку 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 Банку 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 Банку крім сувенірної та рекламної продукції Банку, в порядку та обсягах, визначених розпорядчими актами Банку.

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

7.3. Працівник/Керівник Банку зобов'язаний отримати погодження Управління комплаєнс щодо можливості дарування подарунка клієнту, позичальнику, контрагенту, конкуренту Банку, а також щодо можливості прийняття подарунку/заохочення від клієнтів, позичальників, контрагентів, конкурентів Банку.

7.4. У разі порушення процедури отримання попереднього погодження працівник/Керівник Банку зобов'язаний протягом наступного робочого дня повідомити про це Управління комплаєнс для складання відповідного звіту та мінімізації можливих комплаєнс та репутаційних ризиків Банку.

7.5. Якщо Працівник/Керівник Банку має сумніви щодо можливості прийняття/дарування подарунку, заохочення, права безкоштовного відвідування/участі у різноманітних заходах, тощо він має звернутися до Управління комплаєнс для отримання відповідних роз'яснень.

7.6. Управління комплаєнс в рамках процесу управління комплаєнс-ризиками розробляє формат звітності, для подання на щоквартальній основі Правлінню та Наглядовій раді, яка в т.ч. включає виявлені конфлікти інтересів в результаті неправомірного прийняття подарунків чи даруванням подарунків керівниками Банку та іншими працівниками Банку.

7.7. Процедура контролю за здійсненням представницьких витрат, враховуючи їх суть та об'єми в Банку, регулюється Порядком перевірки та контролю закупівельної діяльності АТ «БАНК 3/4».

8. ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ (УКЛАДАННЯ ПРАВОЧИНІВ), СТОСОВНО ЯКИХ У КЕРІВНИКІВ БАНКУ ІСНУЄ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

8.1. З метою недопущення негативних наслідків від реалізації конфлікту інтересів Радою застосовуються додаткові механізми для обмеження впливу Акціонера на рішення, що приймаються Радою, зокрема прийняття Радою рішень, що стосуються Акціонера та

потенційно можуть мати негативний вплив на Банк здійснюються виключно за умови надання висновку щодо проектів таких рішень від підрозділів другої лінії захисту (Управління ризиків та фінансового аналізу та Управління комплаєнс) з оцінкою можливих ризиків та наслідків для Банку.

Контроль за відповідністю системи компенсацій та відшкодування, що запроваджена в Банку здійснюється у відповідності із Політикою винагороди АТ «БАНК 3/4».

8.2. Керівник Банку не може брати участі в підготовці, обговоренні та голосуванні стосовно прийняття Банком будь-якого рішення щодо укладення з таким Керівником (його пов'язаними особами) кредитної або іншої угоди на його 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 Банком.

Якщо Керівник Банку не дотримується цього зобов'язання та не оголошує самовідвід від прийняття такого рішення, начальник Управління комплаєнс зобов'язаний повідомити інших членів колегіального органу Банку про наявність у цього Керівника реального або потенційного конфлікту інтересів та запропонувати йому утриматись від голосування. Інформація про це обов'язково фіксується у протоколі засідання колегіального органу Банку. Якщо ця пропозиція також не буде врахована Керівником, то голос такого Керівника не враховується під час підрахунку голосів з вищезазначеного питання.

Також начальник Управління комплаєнс має право бути присутнім на засіданнях Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, і накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до порушення вимог законодавства, відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на банк, конфлікту інтересів, а також в інших випадках, установлених Радою Банку, та невідкладно інформує Раду Банку про такі рішення.

8.3. Керівник Банку 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. Особливості ухвалення рішень щодо операцій Банку з пов'язаними особами, у тому числі отримання попереднього погодження на проведення окремих операцій з такими особами, визначені внутрішнім нормативним документом Банку, який регулює здійснення операцій з пов'язаними особами.

8.5. 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.

8.6. Керівник не може укладати договори щодо надання ним Банку професійних послуг (робіт), якщо Наглядова рада не надасть попередньої згоди на укладення такого договору.

8.7. Керівник Банку не повинен бути радником, керівником чи найманим працівником, або іншим чином бути залученим до діяльності юридичних осіб, що:

- конкурують з Банком; або
- є клієнтами Банку, або постачають продукцію або надають послуги Банку, що виходить за межі нормального перебігу бізнесу; або
- купують продукцію або послуги у Банку, які надаються понад нормальні межі їхнього бізнесу.

8.8. Голові, членам Правління Банку та головному бухгалтеру Банку забороняється займати посади в інших юридичних особах (крім материнських та дочірніх компаній, банківських спілок та асоціацій).

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

9.1. В Банку 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 Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
- 2) використанням інсайдерської інформації Керівниками та іншими працівниками Банку у особистих цілях/цілях третіх осіб;
- 3) діловою та публічною діяльністю Керівників Банку та інших працівників Банку за межами Банку;
- 4) сторонньою господарською діяльністю Керівників Банку та інших працівників Банку;
- 5) прямим підпорядкуванням близьких осіб;
- 6) неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків Керівниками Банку та іншими працівниками Банку, в розмірах, що не врегульовані Банком.

9.2. Контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням 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 Банку;
- 2) функціонування процесу попередження конфліктів інтересів, ураховуючи застосування інформаційних бар'єрів для захисту інформації, отриманої Керівниками та іншими працівниками Банку під час виконання посадових обов'язків від неналежного використання в межах або поза межами Банку;
- 3) наявність механізму моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів у керівників Банку та інших працівників Банку;
- 4) дієву процедуру реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту;
- 5) відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів Керівниками та іншими працівниками Банку.

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

10.1. При виникненні у працівників Банку 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.

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 Банку, з метою надання можливості керівництву приймати виважені рішення.

11. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

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

11.2. Наглядова Рада Банку забезпечує створення такої організаційної структури Банку, яка сприяє ефективному управлінню конфліктами інтересів і мінімізує можливість їх виникнення.

11.3. Правління Банку забезпечує застосування в практичній діяльності підрозділів Банку вимог даної Політики.

11.4. Правління Банку забезпечує застосування інформаційних бар'єрів для захисту інформації, отриманої Керівниками Банку та іншими працівниками Банку під час виконання посадових обов'язків від неналежного використання в межах або поза межами Банку.

11.5. Управління комплаєнс забезпечує вчасне інформування про факти виявлення потенційного або реального конфлікту інтересів згідно вимог даної Політики.

11.6. Керівники та працівники Банку несуть відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів.

12. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

12.1. Політика набуває чинності з моменту її затвердження рішенням Ради Банку і є обов'язковим документом до виконання всіма працівниками Банку.

12.2. Політика доводиться працівникам Банку 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. 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 нормативних 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 Банку у своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України та нормативних актів НБУ.

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

Карта конфліктів інтересів

Вид конфлікту інтересів	Керівник Банку	Працівник Банку	Клієнт/контрагент Банку
Економічні інтереси, особисті та професійні відносини з власниками істотної участі в банку	+	+	+
Особисті відносини з працівниками банку або працівниками підприємств 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/заклучення 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 Банку але пропонує винагороду більшу ніж бонусна система Банку, потенційна премія і т.п.	+	+	-
Надання одному клієнту і дилерських і брокерських послуг	+	+	-
Отримання винагороди за надану послугу Клієнту від інших осіб у вигляді грошей/товарів/послуг, якщо це не є стандартизованою платою за послуги	+	+	+
Працювати за сумісництвом в банку-конкуренті за аналогічним напрямком	+	+	-
Укладення угод, де уповноважена особа на підписання від Банку виступає в т.ч. і Клієнтом	+	+	-
Послуга Банку надається пов'язаній з Банком особі не на затверджених в Банку умовах	+	+	-
При наданні послуги клієнту, клієнт одночасно надає послугу пов'язаній з Банком особі	+	+	+
Пов'язана з Банком особа (не керівник/працівник Банку) надає послуги Банку (крім випадків коли в даних угодах відсутній матеріальний/майновий інтерес, який створює ризик виникнення конфліктів інтересів)	-	-	+
Пряме підпорядкування близьких родичів	+	+	-
Робота в контролюючих підрозділах Банку близьких родичів працівника/Клієнта	+	+	+