



ЗАТВЕРДЖЕНО
Наглядовою радою
АТ «БАНК 3/4»
Протокол № 19
від «22» грудня 2023 р.

ПОЛІТИКА
ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ
В АТ «БАНК 3/4»
(НОВА РЕДАКЦІЯ)

Київ 2023

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ | 3 |
| 2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ..... | 3 |
| 3. ФОРМИ ПРОЯВУ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ПОСАДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ КЕРІВНИКАМИ БАНКУ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ, ЙОГО ПРИКЛАДИ | 5 |
| 4. ПРОЦЕДУРИ БАНКУ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ ТА РОЗКРИТТЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО ІСНУЮЧОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ..... | 9 |
| 5. МІНІМАЛЬНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ | 11 |
| 6. ПРОЦЕДУРИ КОНТРОЛЮ ЗА ЗДІЙСНЕННЯМ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ВИТРАТ ТА НАДАННЯМ/ОДЕРЖАННЯМ ПОДАРУНКІВ КЕРІВНИКАМИ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НИМИ ПОСАДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ | 12 |
| 7. ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ (УКЛАДАННЯ ПРАВОЧИНІВ), СТОСОВНО ЯКИХ У КЕРІВНИКІВ БАНКУ ІСНУЄ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ | 13 |
| 8. КОНТРОЛЬ ЗА СВОЄЧАСНИМ ВИЯВЛЕННЯМ, ЗАПОБІГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ..... | 14 |
| 9. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ДІЯЛЬНІСТЮ НА РИНКАХ КАПІТАЛУ | 14 |
| 10. ІНШІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ ІЗ ЗАПОБІГАННЯМ ТА РОЗКРИТТЯМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ..... | 20 |
| 11. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ..... | 21 |
| 12. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ..... | 21 |

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «БАНК 3/4» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним 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 27.07.2022 № 2465-IX (зі змінами та доповненнями);

– Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (зі змінами та доповненнями) (далі – Закон);

– Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки» від 23.02.2006 № 3480-IV (зі змінами та доповненнями);

– 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);

– Положення про організацію діяльності банків та їх відокремлених підрозділів при здійсненні ними професійної діяльності на фондовому ринку, затвердженого Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 16.12.2014 № 1708 (зі змінами та доповненнями);

– Вимог (правил) щодо здійснення діяльності з торгівлі цінними паперами: брокерської діяльності, дилерської діяльності, андеррайтингу, управління цінними паперами, затверджених Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 03.11.2020 № 640 (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.

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

2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

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

Афілійованими особами є:

• будь-яка юридична особа, в якій Банк має істотну участь або яка має істотну участь у Банку;

• юридичні особи, одна з яких здійснює контроль над іншою або які перебувають під контролем третьої особи;

- члени сім'ї фізичної особи, а саме чоловік (дружина), 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;

Банк – АТ «БАНК 3/4», який має право на провадження професійної діяльності на ринках капіталу на підставі ліцензій Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку;

Відповідна особа - будь-яка з перелічених осіб відносно Банку (як торговця):

- особа, що входить до складу керівництва Банку (є керівником Банку) або є керівником структурного підрозділу, який проводить діяльність з торгівлі цінними паперами;

- особа, яка є акціонером (учасником) Банку;

- працівник, а також будь-яка інша фізична особа, послугами якої розпоряджається та послуги якої контролює Банк та яка задіяна в наданні Банком інвестиційних послуг та провадженні професійної діяльності;

Грошовий ринок – це сукупність учасників грошового ринку та правовідносин між ними, що виникають під час вчинення правочинів щодо інструментів грошового ринку та валютних цінностей;

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

Комісія – Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку;

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;

Надійний носій - будь-який носій інформації, який дозволяє клієнту зберігати інформацію, адресовану особисто цьому клієнту, з можливістю доступу до неї для подальшого користування впродовж періоду часу, достатнього для цілей цієї інформації, а також дозволяє без змін відтворювати збережену інформацію;

НБУ – Національний банк України;

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

- 1) Посадова особа органів Банку або її Афілійовані особи;

- 2) акціонер, який одноосібно або спільно з афілійованими особами володіє принаймні 25 відсотками голосуючих акцій Банку, та його афілійовані 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 або контролером такої юридичної особи;

- 4) афілійована особа Банку;

- 5) одна з інших осіб, визначених 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 або здійснює контроль над юридичною особою, яка є іншою стороною;

- 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);

Посадові особи Банку (як акціонерного товариства та професійного учасника ринків капіталу) – Голова та члени Наглядової ради, Голова та члени Правління, Корпоративний секретар, головний бухгалтер, голова та члени інших органів Банку (крім

консультативних), утворення та компетенція яких передбачені законом або Статутом Банку (у разі їх наявності);

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;

Ринки капіталу – це фондовий ринок, ринок деривативних фінансових інструментів та грошовий ринок;

Ринок деривативних фінансових інструментів – це сукупність учасників ринку деривативних фінансових інструментів та праввідносин між ними, що виникають під час емісії деривативних цінних паперів, укладення деривативних контрактів, вчинення та виконання правочинів щодо деривативних цінних паперів, укладення та виконання договорів про заміну сторони деривативних контрактів, виконання зобов'язань за деривативними фінансовими інструментами;

Фондовий ринок (ринок цінних паперів) – це сукупність учасників фондового ринку та праввідносин між ними щодо емісії (видачі), обігу, виконання зобов'язань, викупу та обліку цінних паперів (у тому числі деривативних цінних паперів);

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

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. Банк, при дотриманні процедур та вжитті заходів для запобігання та врегулювання таких конфліктів, забезпечує незалежність відповідних осіб, які виконують різні професійні обов'язки, що пов'язані або можуть бути пов'язані з конфліктами інтересів, внаслідок яких може бути завдано шкоди інтересам одного або кількох клієнтів.

3.5. Головний ризик-менеджер/працівники Управління ризиків та Головний комплаєнс-менеджер/працівники Управління комплаєнс **не допускаються** до здійснення функцій контролю за тією діяльністю (операціями), за яку вони раніше безпосередньо несли відповідальність або стосовно якої раніше ухвалювали рішення на першій лінії захисту з метою запобігання конфлікту інтересів.

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

3.7. Керівники та інші працівники Банку 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.

Зокрема, Посадові особи Банку мають уникати ситуацій, в яких у них існує або може виникнути прямиий чи опосередкований інтерес щодо використання майна, інформації або можливостей Банку, якщо такий інтерес суперечить або може суперечити інтересам Банку та якщо задоволення такого інтересу призводить чи може призвести до заподіяння шкоди Банку.

3.8. Керівники та Посадові особи Банку зобов'язані діяти добросовісно та розумно в інтересах Банку.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. 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.

3.12. 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.

3.13. 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.

3.14. 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;

7) конфлікти інтересів, пов'язані із провадженням діяльності на ринках капіталу.

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

3.15. 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. Посадова особа Банку, яка у будь-який спосіб прямо або опосередковано заінтересована у вчиненні правочину, має повідомити Банк про характер та обсяг заінтересованості відповідно до вимог законодавства.

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

3.17. Приватний інтерес.

3.17.1. 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).

3.17.2. 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: Правління прийняло 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).

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

4.1. 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 Керівників та інших працівників Банку.

4.2. Керівники та інші працівники 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.

4.3. 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.

4.4. 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).

4.5. У корпоративного секретаря має бути відсутній конфлікт інтересів у розумінні Закону України "Про акціонерні товариства" або є можливість врегулювання такого конфлікту інтересів в порядку, передбаченому розділом V Закону України "Про запобігання корупції".

4.6. 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.

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

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. 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).

4.12. 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, керівників підрозділів контролю (Головного ризик-менеджера, Головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту), Відповідального працівника, заповнених Керівниками Банку та керівниками підрозділів контролю, Відповідальним працівником або кандидатами на ці посади з метою їх обрання (призначення) на посаду;

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

інформації від працівників в рамках whistleblowing policy mechanism;

інформації з Базы 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.

4.13. 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, Юридичного управління.

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

4.15. 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.

4.16. 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.

4.17. Рада Банку уживає заходів щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню та повідомляє Національний банк про факти виявлення конфліктів інтересів у 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 виявлення конфлікту інтересів 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.

4.18. Головний комплаєнс-менеджер повідомляє Національний банк про конфлікти інтересів, що виникли в Банку, якщо Радою Банку не були застосовані заходи, що забезпечили їх усунення. Для цього готує відповідне повідомлення та не пізніше ніж протягом 3-х робочих днів, з моменту розгляду такого питання Радою Банку та прийняття рішення про не вжиття заходів щодо усунення конфліктів інтересів, надсилає його захищеними каналами зв'язку до Національного банку (структурного підрозділу Національного банку, що здійснює безвиїзний нагляд за банками).

5. МІНІМАЛЬНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

5.1. Керівники Банку зобов'язані запобігати виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяти їх врегулюванню. Керівники Банку зобов'язані утримуватися від вчинення дій та/або прийняття рішень, якщо це може призвести до виникнення конфлікту інтересів та/або перешкоджати належному виконанню такими особами своїх посадових обов'язків в інтересах Банку.

5.2. Керівники Банку зобов'язані відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників. У таких випадках керівник Банку, який є членом колегіального органу, не має права голосу під час прийняття таким органом рішення та не враховується під час визначення кворуму відповідного колегіального органу.

5.3. Член Ради, Правління, Комітетів 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.

5.4. 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.

5.5. Працівник Банку роз'яснює клієнту суть послуги Банку і результати, що досягаються за допомогою цієї послуги, надає клієнту докладні пояснення про послугу, надану/ запропоновану 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.

5.6. 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.

5.7. Працівники Банку, незважаючи на приватні інтереси, утримуються від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать закону. У разі отримання для виконання рішень чи доручень, які працівник Банку вважає незаконними, він повинен негайно повідомити про це Управління комплаєнс.

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

6.1. Працівники Банку безпосередньо або через інших осіб не мають права:

6.1.1. 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 розмір двох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на день прийняття подарунка, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, перевищує розмір чотирьох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб, встановлених на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки для однієї особи.

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

6.1.3. 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.

6.2. Обмеження, встановлені пп.6.1.1. цієї Політики, щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси;

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

6.4. Працівник/Керівник Банку зобов'язаний(-а) 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.

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

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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».

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

7.1. 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 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».

7.2. 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, Головний комплаєнс-менеджер 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 Головний комплаєнс-менеджер 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

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

7.7. 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.

7.8. Голові, членам Правління Банку та головному бухгалтеру Банку забороняється займати посади в інших юридичних особах (крім контролера Банку, юридичних осіб, які мають спільного з Банком контролера, банківських спілок та асоціацій).

7.9. Член ради Банку не може бути керівником, посадовою особою та/або членом ради банку чи іншого органу управління іншого банку, зареєстрованого в Україні, крім випадків, передбачених законодавством України.

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

8.1. 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 та іншими працівниками Банку, в розмірах, що не врегульовані Банком;
- 7) провадженням діяльності на ринках капіталу.

8.2. 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.

9. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ДІЯЛЬНІСТЮ НА РИНКАХ КАПІТАЛУ

9.1. Банком надаються депозитарні послуги депозитарної установи та послуги з торгівлі фінансовими інструментами (далі – професійна діяльність).

9.2. З метою запобігання виникнення конфлікту інтересів, Банк провадить професійну діяльність з урахуванням обов'язків та обмежень, встановлених цією Політикою, Положенням про провадження АТ «БАНК 3/4» діяльності з торгівлі фінансовими інструментами та чинним законодавством України.

Під час здійснення професійної діяльності на ринках капіталу – діяльності з торгівлі фінансовими інструментами, Банк, як торговець, вживає всіх необхідних заходів для виявлення, запобігання та усунення конфліктів інтересів між Банком та іншими торговцями, зокрема між Керівниками, Посадовими особами, іншими працівниками чи будь-якою особою, прямо чи опосередковано пов'язаною з ними відносинами контролю, та їхніми клієнтами, або між двома клієнтами, що виникають у процесі надання інвестиційних послуг, зокрема конфліктів, спричинених отриманням заохочень від третіх осіб або системою оплати праці торговця чи іншими способами стимулювання торговця.

Під час здійснення професійної діяльності на ринках капіталу – депозитарної діяльності депозитарної установи, Банк, як депозитарна установа, вживає всіх необхідних заходів для виявлення, запобігання та усунення конфліктів інтересів між будь-якими такими особами: Банком, його акціонером, Посадовими особами, працівниками, будь-якими контролерами, афілійованими особами, зокрема, у випадках, якщо такі конфлікти інтересів можуть виявитися шкідливими для виконання будь-яких функцій Банку.

9.3. При здійсненні професійної діяльності на ринках капіталу - діяльності з торгівлі фінансовими інструментами в інтересах клієнта потенційно може виникнути конфлікт інтересів з одного боку Банку, а саме його Керівників, Посадових осіб, власників та/або пов'язаних з ними осіб, інших Відповідних осіб та з іншого боку інтересів клієнта (клієнтів), якщо дії або бездіяльність можуть призвести до несприятливих наслідків для клієнта.

У випадку коли Банк діє одночасно в інтересах двох або більше клієнтів також потенційно може виникнути конфлікт інтересів таких клієнтів, якщо виконання доручень одного клієнта може нанести шкоду майновим або немайновим інтересам іншого (інших) клієнтів.

Забороняється одночасне або послідовне залучення Відповідної особи до інвестиційних послуг чи діяльності, якщо таке залучення може погіршити належне управління конфліктами інтересів.

9.4. Для визначення видів конфлікту інтересів, що виникають при наданні інвестиційних послуг, існування яких можуть зашкодити інтересам клієнта, Банк, як торговець, враховує можливість настання однієї із ситуацій:

- Банк або зазначена особа зможуть отримати фінансову вигоду або уникнути фінансових збитків за рахунок клієнта;
- Банк або зазначена особа має інтерес у результаті надання послуг клієнту або у результаті операції, здійсненої від імені клієнта, який відрізняється від інтересу клієнта в результаті такої операції;
- Банк або зазначена особа мають фінансовий чи інший стимул надати перевагу інтересам іншого клієнта або групи клієнтів над інтересами клієнта;
- Банк або зазначена особа здійснюють такий самий вид діяльності, що й клієнт;
- Банк або зазначена особа отримує або отримає від особи, яка не є клієнтом, стимул у зв'язку з послугою, наданою клієнту, у вигляді грошової або негрошової вигоди або послуг.

9.5. Конфлікт інтересів може виникнути під час надання інвестиційних та допоміжних послуг або поєднання цих послуг, у тому числі послуг, що надаються в результаті отримання заохочень від третіх сторін, або отримання винагороди від Банку чи іншого стимулювання, між:

- 1) Банком, його Керівниками, Відповідними/Посадовими особами та клієнтами;
- 2) одним клієнтом та іншим;
- 3) поєднання вищезазначених двох можливих сценаріїв конфлікту інтересів, який може виникнути в процесі надання інвестиційних та допоміжних послуг або комбінації цих послуг і існування якого може зашкодити інтересам клієнта.

9.6. До джерел потенційного конфлікту інтересів можна віднести наступні:

- 1) здійснення Банком одночасно операцій в інтересах клієнта та у власних інтересах або в інтересах різних клієнтів з ідентичними фінансовими інструментами;

2) надання фінансових послуг або здійснення дилерських операцій з пов'язаною з Банком особою;

3) виконання Банком доручень клієнта з купівлі, продажу або міни таких самих цінних паперів, які знаходяться у власності Банку або його пов'язаних осіб.

Для цілей виявлення типів конфлікту інтересів, що виникають під час надання інвестиційних та допоміжних послуг або їх поєднання та існування яких може зашкодити інтересам клієнта, Банк бере до уваги, чи перебуває він, його Керівники, Відповідні особи у будь-якій з наступних ситуацій, чи то внаслідок надання інвестиційних або допоміжних послуг, здійснення інвестиційних операцій, чи внаслідок іншої обставини:

1) Банк, його Керівники, Відповідні особи, ймовірно, отримають фінансову вигоду або уникнуть фінансових збитків за рахунок клієнта;

2) Банк, його Керівники, Відповідні особи зацікавлені в результатах послуги, що надається клієнту, або в результатах угоди, здійсненої в інтересах клієнта, і ця зацікавленість відрізняється від зацікавленості клієнта в такому результаті;

3) Банк, його Керівники, Відповідні особи мають фінансовий або інший стимул надати перевагу зацікавленості іншого клієнта або групи клієнтів над зацікавленістю клієнта;

4) Банк, його Керівники, Відповідні особи здійснюють таку ж комерційну діяльність, що і клієнт;

5) Банк, його Керівники, Відповідні особи отримують або отримають від особи, що не є клієнтом, заохочення стосовно послуги, що надається клієнту, у вигляді грошових або негрошових вигод чи послуг;

9.7. Керівник або інший працівник Банку не можуть брати участь у підготовці та прийнятті рішення щодо прийняття Банком будь-якого зобов'язання на їх користь.

Керівник, інший працівник або призначений експерт Банку не можуть брати участь у підготовці та прийнятті рішення на користь установи або підприємства, в якому вони, їх близькі родичі або підприємство, яким вони володіють, мають діловий інтерес.

Керівники, Посадові/Відповідні особи, або інші працівники Банку, можуть укладати договори з Банком щодо надання такій особі відповідних фінансових послуг на умовах, що не відрізняються від звичайних (ринкових).

Особа, яка є членом органу управління Банку, не може укладати договори щодо надання цій фінансовій установі професійних послуг (робіт), якщо загальні збори власників не нададуть попередньої згоди на укладення такого договору.

9.8. Серед іншого, Банк як торговець не має права:

1) запевняти клієнта у гарантованому отриманні доходу за фінансовими інструментами (чи його певної величини) або у гарантованій відсутності збитків від інвестування в фінансові інструменти, робити інші заяви, які можуть бути розцінені як гарантування зазначеного;

2) використовувати кошти, фінансові інструменти клієнтів для здійснення операцій у власних інтересах, інтересах інших клієнтів або третіх осіб або використовувати кошти, фінансові інструменти як забезпечення, у тому числі заставу, якщо інше не передбачено законодавством або договором з клієнтом;

3) здійснювати операції з фінансовими інструментами клієнта, використовувати кошти клієнта виключно з метою отримання винагороди, не діючи в інтересах клієнта та/або не виконуючи договори та/або замовлення до генерального договору на найвигідніших для клієнта умовах;

4) задовольняти вимоги своїх кредиторів за рахунок фінансових інструментів, а також коштів, що належать клієнтам.

Відповідним особам суворо заборонено:

1) надавати перевагу інтересам одного клієнта над інтересами іншого;

2) мати поточні рахунки для інвесторів в інших інвестиційних компаніях без попереднього дозволу Банку;

3) приховувати від інвесторів (клієнтів) інформацію, на яку вони мають право або до якої вони мають доступ;

4) використовувати внутрішню інформацію або закриту конфіденційну інформацію для власних цілей;

5) використовувати внутрішню інформацію або закриту конфіденційну інформацію, щоб рекомендувати або вимагати придбання або продажу фінансових інструментів;

6) розголошувати внутрішню інформацію працівникам Банку, які не мають дозволу на отримання такої інформації.

9.9. Для запобігання виникненню конфлікту інтересів Банк (відповідні особи Банку) при здійсненні професійної діяльності відповідно до законодавства та внутрішніх нормативних документів вживає таких заходів:

1) у першу чергу виконує операції з фінансовими інструментами за договорами та замовленнями клієнтів у порядку їх надходження, якщо інше не передбачено договором або дорученням клієнтів, а потім операції за власний рахунок з такими самими фінансовими інструментами;

2) у разі наявності у Банку зацікавленості, яка перешкоджає йому виконати договір та/або замовлення клієнта на найвигідніших для нього умовах, Банк негайно повідомляє про це клієнта з подальшим письмовим підтвердженням клієнта про отримання такого повідомлення засобами зв'язку, визначеними договором;

3) Керівник та/або Відповідна особа Банку, що є пов'язаною особою стосовно клієнта (потенційного клієнта), не приймає самостійно рішення про встановлення ділових відносин або проведення операцій за участю такого клієнта;

4) у разі прийняття рішення про обслуговування пов'язаної особи, умови надання послуг не відрізняються від звичайних;

5) Банк забезпечує захист інформації та вживає всіх необхідних заходів для запобігання несанкціонованому доступу та використанню інформації з обмеженим доступом.

9.10. У разі наявності у Банку конфлікту інтересів з його клієнтом у зв'язку із зацікавленістю щодо купівлі-продажу фінансових інструментів пов'язаними із Банком особами, відповідними особами Банку, Банк зобов'язаний повідомити про це клієнта до того, як будуть надані послуги клієнту, та отримати письмову згоду клієнта на проведення такої операції.

9.11. З метою запобігання конфлікту інтересів Банк застосовує такі заходи, забезпечуючи необхідний ступінь незалежності:

1) запобігання несанкціонованому доступу до конфіденційної інформації. Засоби безпеки гарантують унеможливлення доступу сторонніх осіб;

2) усі працівники повинні повідомляти Управління комплаєнс та свого прямого керівника, якщо вони:

- мають стосунки з акціонером/ами (учасником/ами) або членами органів управління будь-якого іншого торговця;

- мають відношення (є пов'язаною або асоційованою особою) до працівника іншого структурного підрозділу Банку;

- володіють прямо чи опосередковано часткою в статутному капіталі будь-якого іншого торговця;

3) встановлюються чіткі «інформаційні бар'єри» між структурними підрозділами Банку, щоб запобігти виникненню таких ситуацій:

- обмін інформацією, отримання якої іншим структурним підрозділом не є необхідним з огляду на зміст інформації та/або повноваження такого структурного підрозділу;

- прямий зв'язок між оплатою праці особи, яка займається однією діяльністю, та оплатою праці особи, яка займається іншою діяльністю.

4) Відповідні особи повинні знати положення цієї Політики, зокрема встановлені нею вимоги щодо запобігання та мінімізації виникнення конфліктів інтересів;

5) Банк має право відхилити або відмовитись від фінансової операції, вчинення правочину, у ході виконання якої/якого може виникнути конфлікт інтересів для Банку;

б) Відповідні особи зобов'язані повідомляти Банк (зокрема, своїх керівників та Управління комплаєнс) про володіння акціями клієнтів, торгові рахунки чи відносини з клієнтами (працівник не призначається для виконання певного завдання, якщо буде виявлено, що в нього є проблеми з незалежністю - у крайньому випадку потенційному клієнтові може бути відмовлено);

7) Відповідним особам та працівникам Банку забороняється купувати або продавати фінансові інструменти на основі інформації, отриманої від клієнтів або отриманої у процесі торговельної діяльності клієнтів, якщо така інформація не є публічною;

8) фінансовим аналітикам та іншим особам, які беруть участь у підготовці інвестиційних досліджень Банку, заборонено (крім як при виконанні функцій маркет-мейкерів згідно із законодавством або при виконанні розпорядження клієнта, наданого за самостійною ініціативою такого клієнта, в інтересах будь-якої іншої особи, включаючи іншого торговця) укладати особисті угоди чи вчиняти інші правочини щодо фінансових інструментів, які є предметом інвестиційного дослідження Банку, або будь-яких пов'язаних з ними фінансових інструментів, поки особи, серед яких розповсюджуватиметься це інвестиційне дослідження, не матимуть достатньої можливості діяти відповідно до такого дослідження;

9) прийняття відповідних рішень покладається на Керівників Банку, які несуть відповідальність за виконання Стратегії Банку та оцінку ризиків у відносинах та за репутаційні ризики, які можуть виникнути.

9.12. З метою запобігання зловживанням внутрішньою (у т.ч. конфіденційною) інформацією (далі – внутрішня інформація), до відповідних осіб Банку встановлюються наступні обмеження:

1) відповідна особа не має права придбати або продати у власних інтересах безпосередньо чи опосередковано фінансовий інструмент за будь-який рахунок, маючи у своєму розпорядженні внутрішню інформацію, що стосується цього інструмента;

2) відповідна особа не має права рекомендувати чи вимагати придбання або продажу фінансового інструмента, маючи у своєму розпорядженні внутрішню інформацію, що стосується цього інструмента;

3) відповідна особа не має права розголошувати внутрішню інформацію, за винятком випадків та на умовах, передбачених чинним законодавством України та внутрішніми документами Банку;

4) відповідна особа не має права придбавати або продавати безпосередньо чи опосередковано фінансові інструменти для працівника Банку, за рахунок, пов'язаний з таким працівником, за власний рахунок Банку або за рахунок, щодо якого працівник Банку здійснює інвестиційну діяльність на свій розсуд, маючи у своєму розпорядженні внутрішню інформацію з фінансовим інструментом, або за рахунок клієнта, коли такому клієнту було надано таку інформацію пов'язаною особою.

9.13. Банк забезпечує, щоб відповідні особи не укладали особистих угод, які відповідають хоча б одному з таких критеріїв:

- такій особі заборонено укладати угоди, оскільки вона має доступ до внутрішньої або іншої конфіденційної інформації, що стосується клієнтів або угод з ними чи на їх користь;

- укладання угоди пов'язано із зловживанням або неправомірним розкриттям внутрішньої або іншої конфіденційної інформації;

- укладення угоди суперечить або може суперечити обов'язкам Банку відповідно до вимог цієї Політики.

9.14. Банк забезпечує, щоб відповідні особи не надавали порад чи рекомендацій, крім випадків, коли це відбувається під час виконання функціональних обов'язків в межах провадження діяльності з торгівлі фінансовими інструментами, зокрема, при наданні послуг відповідно до договору з клієнтом, будь-якій іншій особі щодо укладання правочину

щодо фінансових інструментів, який підпадатиме під дію пункту 9.13. цієї Політики, або у випадках:

- фінансові аналітики та інші відповідні особи не можуть укладати особисті угоди чи вчиняти інші правочини (крім як при виконанні функцій маркет-мейкерів згідно законодавства або при виконанні розпорядження клієнта, наданого за самостійною ініціативою такого клієнта, в інтересах будь-якої іншої особи, включаючи іншого торговця) щодо фінансових інструментів, яких стосується інвестиційне дослідження, або будь-яких пов'язаних фінансових інструментів (фінансових інструментів, на ціну яких значною мірою впливає зміна цін на фінансові інструменти, які є предметом інвестиційного дослідження, до яких відносяться деривативи на такі фінансові інструменти), виходячи з розуміння про імовірний строк підготовки та/або зміст інвестиційного дослідження, яке не є публічно доступним або доступним клієнтам і зміст якого не є очевидним з інформації, яка є доступною, поки особи, серед яких розповсюджуватиметься це інвестиційне дослідження, не матимуть достатньої можливості діяти відповідно до такого дослідження;

- в обставинах, не зазначених у попередньому абзаці, фінансові аналітики та будь-які інші відповідні особи, що беруть участь у підготовці інвестиційного дослідження, не повинні укладати особисті угоди щодо фінансових інструментів, яких стосується інвестиційне дослідження або будь-яких пов'язаних фінансових інструментів, всупереч цим рекомендаціям, окрім виняткових обставин за умови попереднього схвалення Управлінням комплаєнс.

- Банк, фінансові аналітики та інші відповідні особи, які беруть участь у підготовці інвестиційного дослідження, не приймають будь-яких заохочень з боку тих, хто має істотний інтерес до предмету інвестиційного дослідження;

- Банк, фінансові аналітики та інші відповідні особи, які беруть участь у підготовці інвестиційного дослідження, не можуть обіцяти емітентам сприятливого для них дослідження;

9.15. Для усунення можливості неправомірного використання, розкриття та з метою збереження внутрішньої інформації, Банком встановлені наступні обмеження:

- 1) внутрішня інформація не обговорюється в громадських місцях;
- 2) матеріальні носії (документи, флешки тощо) інформації категорично забороняється залишати в ненадійних або загальнодоступних місцях;
- 3) доступ до приміщень структурних підрозділів Банку обмежений для сторонніх осіб та працівників Банку, у яких відсутній доступ до приміщень з обмеженим доступом;
- 4) доступ до документації Банку, що містить внутрішню інформацію, обмежений для працівників, які не мають права доступу до такої інформації;
- 5) доступ до документації Банку для клієнтів надається у присутності працівника відповідного підрозділу, який входить до складу Управління інвестиційного бізнесу Банку;
- 6) відповідні особи, крім випадків, коли це відбувається під час виконання функціональних обов'язків в межах провадження діяльності з торгівлі фінансовими інструментами, зокрема, наданні послуг відповідно до договору з клієнтом, не повинні розкривати будь-якій іншій особі будь-яку інформацію чи висновок, якщо відповідна особа знає або обґрунтовано має знати, що таке розкриття призведе або може призвести до однієї з таких подій:

- інша особа укладе договір щодо фінансових інструментів, який підпадатиме під дію п. 9.13.-9.14 цієї Політики;

- інша особа порадить будь-якій іншій особі укласти таку угоду або відшукає іншу особу, яка може укласти таку угоду в її інтересах.

- 7) відповідні особи не повинні зловживати інформацією, що стосується договорів та замовлень клієнта, та вживати всіх необхідних заходів, щоб запобігти такому зловживанню.

9.16. З метою запобігання виникнення та врегулювання (мінімізації) негативного впливу від можливих випадків конфлікту інтересів, Банком здійснюються відповідні процедури, спрямовані на врегулювання та запобігання конфлікту інтересів при

провадженні професійної діяльності, та заходи, яких слід вживати для досягнення цієї мети, визначені цією Політикою.

Крайньою мірою, якщо організаційні або адміністративні механізми, запроваджені Банком відповідно для запобігання негативного впливу конфліктів інтересів на інтереси його клієнта не достатні для того, щоб забезпечити, з достатньою впевненістю, попередження ризиків завдання шкоди інтересам клієнта, є розкриття Банком клієнту загального характеру та/або джерел конфліктів інтересів і повідомлення про кроки, вжиті для зменшення цих ризиків, перш ніж здійснювати операції за замовленням клієнта.

Інформація про конфлікт інтересів, що розкривається клієнту:

1) має містити формулювання що організаційні та адміністративні механізми, створені Банком для запобігання або врегулювання цього конфлікту, недостатні для того, щоб з достатньою впевненістю забезпечити запобігання ризикам завдання шкоди інтересам клієнта;

2) повинна включати в себе конкретний опис конфліктів інтересів, що виникають при наданні інвестиційних послуг, з урахуванням особливостей клієнта, для якого розкривається інформація, який повинен детально пояснювати загальний характер і джерела конфлікту інтересів, ризики для клієнта, які виникають у результаті конфлікту інтересів та кроки, зроблені для пом'якшення цих ризиків, щоб клієнт зміг прийняти поінформоване рішення стосовно інвестиційної послуги, в рамках якої виникають конфлікти інтересів.

3) має бути достатньою, з урахуванням особливостей клієнта, для того, щоб клієнт зміг прийняти свідоме рішення стосовно даної послуги в тому контексті, в якому виникає конфлікт інтересів.

Інформація про конфлікт інтересів, що розкривається клієнту, подається виключно на надійному носії.

Надмірне використання Банком процедури розкриття інформації про конфлікт інтересів розглядається як недолік цієї Політики.

9.17. Банк зберігає та регулярно оновлює інформацію про види інвестиційних послуг або діяльності, що здійснюється ним чи від його імені, в яких мав місце конфлікт інтересів, що завдав шкоди інтересам одного або декількох клієнтів, або у випадку надання послуг чи провадження діяльності, що тривають, в яких може виникнути такий конфлікт інтересів.

9.18. Про кожен випадок виникнення конфлікту інтересів (потенційного та/або реального) відповідні особи Банку негайно повідомляють Управління комплаєнс засобами корпоративної електронної пошти із зазначенням фактичних обставин, що призвели до виникнення конфлікту інтересів та подальших дій, які були спрямовані на запобігання/уникнення/мінімізації негативних наслідків конфліктів інтересів, а також відображають відповідні факти виявлених конфліктів інтересів в базі внутрішніх подій операційного та комплаєнс ризиків.

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, службі внутрішнього аудиту, Управлінню ризиків повну і достовірну інформацію з усіх суттєвих питань щодо реальних та/або потенційних конфліктів інтересів серед Керівників, Посадових осіб 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 їх виникнення, а також вживати заходи для запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяти їх врегулюванню.

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 діє до її скасування або затвердження у новій редакції.

12.2. Політика є обов'язковою до виконання всіма працівниками Банку. Політика доводиться працівникам Банку, в тому числі, із застосуванням засобів системи електронного документообігу Банку, а у випадку неможливості ознайомити працівника Банку засобами системи електронного документообігу - 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, здійснює оцінку цієї Політики та вживає заходи для усунення її недоліків.

12.4. З моменту затвердження цієї Політики вважати такою, що втратила чинність Політику запобігання конфліктам інтересів в АТ «БАНК 3/4», затверджену Наглядовою радою від 30.11.2020 р. (протокол №28).

12.5. У разі невідповідності будь-якої частини Політики законодавству України або нормативно-правовим актам 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 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 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 Банку, але пропонує винагороду більшу, ніж оплата праці в 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 | + | + | + |
| Робота за сумісництвом в банку-конкуренті за аналогічним напрямком | + | + | - |
| Укладення угод, де особа, уповноважена на їх 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 | + | + | + |
| Фінансова вигода або уникнення фінансових збитків за рахунок клієнта | + | + | - |
| Наявність інтересу у результаті надання послуг клієнту або у результаті операції, здійсненої від імені клієнта, який відрізняється від інтересу клієнта в результаті такої операції | + | + | - |
| Фінансовий чи інший стимул надати перевагу інтересам іншого клієнта або групи клієнтів над інтересами клієнта | + | + | - |
| Здійснення такого самого виду діяльності, що й клієнт | + | + | - |
| Отримання (зараз або у майбутньому) від особи, яка не є клієнтом, стимулу у зв'язку з послугою, наданою клієнту, у вигляді грошової або негрошової вигоди або послуг. | + | + | - |