

ЗАТВЕРДЖЕНО
Протокол
засідання Наглядової ради
АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
«26» грудня 2025р. № 131

**ПОЛІТИКА
ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ
АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»**

Версія 4.00

Рівень доступу до документу:	Для внутрішнього користування (з відкритим доступом)
Дія документу розповсюджується на:	Головний офіс, відділення Банку
Подається до контролюючих органів влади:	Ні

Історія документу

Версія №	Реквізити документу про затвердження			Дія	ПІБ відповідального за супроводження документу
	номер	дата	назва		
1.00	12	15.02.2019	Протокол засідання Наглядової ради	Затверджена версія 1.00	Роман ГАВРИК
2.00	43	29.06.2021	Протокол засідання Наглядової ради	Затверджена версія 2.00. Версія 1.00 втратила чинність.	Марія ЛИТВИНЕНКО
3.00	59	31.08.2021	Протокол засідання Наглядової ради	Затверджена версія 3.00. Версія 2.00 втратила чинність.	Марія ЛИТВИНЕНКО
4.00	131	26.12.2025	Протокол засідання Наглядової ради	Затверджена версія 4.00. Версія 3.00, разом зі Змінами № 1, втратила чинність.	Вікторія САВРАНЧУК

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	4
2. ФУНКЦІЇ І ПОВНОВАЖЕННЯ УЧАСНИКІВ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ	6
3. ОЗНАКИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	7
4. ОБСТАВИНИ, ЩО ВИКЛИКАЮТЬ АБО МОЖУТЬ ВИКЛИКАТИ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ПРИ НАДАННІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ТА/АБО ДОДАТКОВИХ ТА/АБО СУПУТНІХ ПОСЛУГ	9
5. ПРОЦЕДУРИ БАНКУ ЩОДО РОЗКРИТТЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	11
6. ПРИКЛАДИ (КАРТА) КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ, В Т.Ч. У ЧЛЕНІВ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ	14
7. ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	16
8. КОНТРОЛЬ ЗА СВОЄЧАСНИМ ВИЯВЛЕННЯМ, УРЕГУЛЮВАННЯМ ТА ЗАПОБІГАННЯМ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ	19
9. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ	20
ЛИСТ УЗГОДЖЕННЯ	21
Додатки	22
Додаток 1	22
Додаток 2	23

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Терміни та їх визначення

Термін	Визначення
Афілійована особа працівника (для цілей цієї Політики)	Будь-яка юридична особа, в якій співробітник має істотну участь та/або контролюється або зазнає суттєвого впливу від співробітника та/або його близьких осіб, та рішень які визначаються ними.
Близькі особи	Особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом мають взаємні права та обов'язки із співробітником Банку (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікунчи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням співробітника Банку.
Головний комплаєнс-менеджер (ССО)	Головна посадова особа Банку, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс).
Керівники Банку (Керівник)	Голова та члени Наглядової ради Банку, голова Правління та члени Правління Банку, головний бухгалтер Банку. Для визначення цілей цієї Політики до Керівників Банку (Керівників) прирівнюються також керівники структурних підрозділів Банку та члени комітетів Банку, на яких також поширюється дія цієї Політики.
Клієнт	Фізична, юридична особа, якій Банк надає послуги. В рамках даної Політики та враховуючи необхідність збору даних щодо клієнта, будь-яка особа, яка має намір отримувати від Банку послуги, також вважається клієнтом.
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.
Пов'язана особа	Фізична або юридична особа, яка належить до пов'язаних з Банком осіб відповідно до ст. 52 Закону України «Про банки і банківську діяльність» з урахуванням Положення про визначення пов'язаних із банком осіб, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 12.05.2015 №315, а також особа, яка визначається такою згідно з рішенням Національного банку України, прийнятого відповідно до законодавства України.
Працівники Банку	Всі працівники і керівники Банку, які перебувають у трудових відносинах з Банком, забезпечують виконання та/або функціонування ввірених їм процесів та або/контролюють їх роботу.
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.
Службовий обов'язок	Обов'язок діяти в інтересах Банку (його акціонерів та клієнтів), а не в особистих (приватних) інтересах. Від працівників та керівників Банку вимагається діяти добросовісно, безпристрасно та чесно. Всі працівники та керівники не повинні діяти та виконувати свої службові обов'язки в такий спосіб, що надає їм необумовлені вигоди або завдає шкоди інтересам клієнтів або акціонерів Банку.
Служба комплаєнс Банку	Структурний підрозділ Банку, очолюваний начальником Служби комплаєнс, який є головним комплаєнс-менеджером, який забезпечує виконання функцій контролю за дотриманням норм (комплаєнс), визначених законодавчими та нормативно правовими актами України, а також внутрішніми нормативними документами Банку.

Інші терміни, які вживаються в цій Політиці, використовуються в значеннях, визначених Законом України «Про банки банківську діяльність», іншими законами України, нормативно-правовими актами НБУ та внутрішніми нормативними документами Банку.

1.2. Розшифрування скорочень

Скорочення	Розшифрування
Банк	АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
Політика	Політика запобігання конфліктам інтересів АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
НБУ	Національний банк України

1.3. Політика розроблена відповідно до:

- Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
 - Закону України «Про акціонерні товариства»;
 - Принципів та рекомендацій Базельського комітету з банківського нагляду щодо корпоративного управління;
 - Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України;
 - затверджених рішення Правління Національного банку України від 03.12.2018 р. №814-рш;
 - Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 р. №64 (далі – Положення № 64);
 - Статуту АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»;
 - Кодексу корпоративного управління АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»;
 - Кодексу поведінки (корпоративної етики) АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»,
- інших законодавчих та нормативно-правових актів України та внутрішніх нормативних документів Банку.

1.4. Основною метою цієї Політики є встановлення належного врегулювання та контролю за процесами визначення, виявлення та управління потенційними та/або наявними конфліктами інтересів, встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх працівників Банку.

1.5. Основним завданням цієї Політики є:

- підвищення ефективності системи внутрішнього контролю та комплаєнс за процесами визначення, виявлення та управління потенційними та/або наявними конфліктами інтересів;
- запобігання конфліктам інтересів;
- запобігання неправомірній поведінці, включаючи зловживання службовим станом при наявності конфлікту інтересів, неналежному виконанню обов'язків щодо управління конфліктами інтересів.

1.6. Дія цієї Політики поширюється на всі структурні підрозділи та всіх працівників Банку.

1.7. Банк захищає всі персональні дані, отримані під час власної діяльності, від несанкціонованого доступу та обробки. Персональні дані, які отримані в рамках цієї Політики, можуть бути використані лише у визначений цією Політикою спосіб або відповідно до вимог чинного законодавства України.

2. ФУНКЦІЇ І ПОВНОВАЖЕННЯ УЧАСНИКІВ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ

2.1. Учасники управління Конфліктом інтересів

Наглядова рада Банку:

- визначає політику запобігання конфліктам інтересів в Банку;
- здійснює загальний контроль за процесом управління Конфліктом інтересів і вжитими заходами в межах цього процесу;
- вживає заходів для запобігання діяльності, що може спричинити Конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів, сприяє їх врегулюванню та повідомляє Національний банк про конфлікти інтересів, що виникають у Банку;
- здійснює контроль за дотриманням Банком вимог законодавчих та нормативно-правових актів України;
- забезпечує, щоб член Наглядової ради Банку, який має конфлікт інтересів, був виключений з процесу погодження Наглядовою радою Банку здійснення та управління операцією із пов'язаною з Банком особою;
- відстороняє члена Наглядової ради або Правління Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого в нього є конфлікт інтересів;
- забезпечує документування та повідомлення про потенційні та наявні конфлікти інтересів, а також прийняття щодо них Наглядовою радою Банку рішення. Наглядова рада Банку здійснює контроль за виконанням прийнятих нею рішень.

Правління Банку:

- здійснює контроль за виконанням вимог цієї Політики і Кодексу поведінки (корпоративної етики) Банку;
- забезпечує оперативне та ефективне вирішення завдань структурними підрозділами Банку стосовно побудови системи процесів, контролів і процедур, необхідних для управління конфліктами інтересів;
- несе відповідальність за відповідність діяльності Банку вимогами чинного законодавства України.

Служба комплаєнс Банку:

- забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку та, в разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у Банку,

інформує головного комплаєнс-менеджера;

- розглядає ситуації конфлікту інтересів (ідентифікує і аналізує ознаки та інциденти конфлікту інтересів, а також причини їх виникнення), приймає рішення в процес управління конфліктом інтересів в межах власних повноважень;
- здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності;
- вживає заходів для запобігання виникненню конфлікту інтересів в Банку і сприяє врегулюванню таких конфліктів;
- здійснює інші заходи відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку.

Керівники структурних підрозділів, а також члени колегіальних органів Банку:

- несуть відповідальність за виконання їх підлеглими вимог цієї Політики і Кодексу поведінки (корпоративної етики) Банку;
- вживають заходів для запобігання виникненню конфлікту інтересів і сприяють врегулюванню таких конфліктів;
- несуть відповідальність за відповідність діяльності Банку вимогам чинного законодавства України.

Працівники Банку:

- дотримуються вимог цієї Політики та Кодексу поведінки (корпоративної етики), інформують Службу комплаєнс Банку щодо виявленої ситуації, яка може призвести до конфлікту інтересів у порядку, визначеному цією Політикою;
- вживають заходи щодо виявлення та запобігання виникненню конфлікту інтересів у Банку і сприяють врегулюванню таких конфліктів;
- несуть відповідальність за відповідність діяльності Банку вимогам чинного законодавства України.

3. ОЗНАКИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 3.1. Конфлікт інтересів виникає за таких умов:
 - зовнішній інтерес впливає або може вплинути на судження або дії працівника Банку при виконанні ним службових обов'язків;
 - приватні інтереси суперечать або конфліктують будь-яким чином з інтересами Банку.
- 3.2. Конфлікт інтересів може набувати різних форм. Конфлікт інтересів переважно виникає, коли Керівник Банку, член колегіального органу або керівник структурного підрозділу Банку може впливати на діяльність Банку таким чином, що це може призвести до прямих чи опосередкованих фінансових прибутків такого керівника/працівника Банку, або членів його сім'ї, або його ділових партнерів чи третіх осіб, або надання невідповідних/неналежних переваг третім особам, з одночасним заподіянням шкоди Банку.
- 3.3. Конфлікт інтересів не обмежується перспективами чи перевагами, він також може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими та іншими матеріальними вигодами), так нефінансовими (вигодами, які неможливо оцінити). Конфлікт інтересів може бути потенційним або справжнім/наявним. Таким чином керівник Банку, член колегіального органу або керівник структурного підрозділу Банку зобов'язаний у своїх вчинках та поведінці бути якнайбільш обережним в питаннях, які стосуються інтересів та/або діяльності Банку.
- 3.4. Потенційний Конфлікт інтересів у керівника Банку виникає, коли Банк розглядає можливість здійснення трансакції з потенційним або наявним клієнтом, контрагентом, позичальником, кредитором, постачальником послуг, радником/консультантом або іншим діловим партнером, який у будь-який час впродовж останніх трьох років мав особистий зв'язок з:

- керівником Банку (в тому числі членом відповідного колегіального органу Банку/керівником структурного підрозділу) та/або
- близькою особою керівника Банку та/або
- близьким другом чи діловим партнером керівника Банку.

3.5. Вважається, що у керівника Банку є зв'язок з клієнтом, контрагентом, позичальником, кредитором, постачальником послуг, радником/консультантом або іншим діловим партнером, якщо керівник Банку:

- має юридичні зобов'язання перед наведеною вище особою, або одним з її дочірніх підприємств, наприклад, як член наглядової ради, член правління, посадова особа або працівник підприємства;
- має частку в статутному капіталі, або інший фінансовий інтерес в організації або одній чи більше її дочірніх або афілійованих структур, наприклад, як акціонер, діловий/торговий партнер або кредитор, або отримує значну особисту винагороду в будь-якій формі від цієї організації або в одній більше її дочірніх або афілійованих структур.

3.6. Ознаками конфлікту інтересів є:

- індивідуальна поведінка (self-dealing) - це використання власної посади керівником Банку або зв'язків з Банком таким чином, що такі дії породжують конфлікт між власними інтересами керівника Банку та інтересами Банку та переслідування або практичне втілення (прямо чи опосередковано) власних інтересів керівником Банку або інтересів осіб, визначених п. 3.4 - 3.5 цього розділу Політики;
- приймання винагород - це отримання подарунків¹, грошей або заохочень від третіх осіб (фізичних та/або юридичних осіб), що мають або збираються мати ділові стосунки з Банком;
- використання власності Банку в особистих інтересах;
- використання чи розкриття конфіденційної або призначеної для обмеженого кола осіб інформації (стосовно власності або діяльності Банку), отриманої працівником Банку впродовж виконання своїх службових обов'язків таким чином, що це наражає на ризик інтереси Банку;
- виконання будь-якої роботи (тимчасово або за сумісництвом) для контрагентів, клієнтів, зацікавлених осіб або конкурентів, що стосується діяльності або інтересів Банку;
- наявність будь-якої прямої чи опосередкованої зацікавленості керівника Банку у діяльності постачальників, клієнтів, акціонерів або конкурентів Банку;
- фінансовий або особистий приватний інтерес керівника/працівника Банку в іншій організації, з якою Банком встановлені або встановлюються ділові відносини;
- участь в органах управління іншої організації, з якою Банком встановлені ділові відносини;
- господарські операції з членами сім'ї працівників Банку чи прийняття таких членів сім'ї на роботу за наполегливою рекомендацією.

3.7. Банк вживає всіх необхідних заходів для виявлення та запобігання чи усунення конфліктів інтересів між Банком, зокрема його керівниками, працівниками чи будь-якою особою, прямо чи опосередковано пов'язаною відносинами контролю, та їхніми клієнтами, або між двома клієнтами, що виникають у процесі надання інвестиційних послуг, зокрема конфліктів,

¹ Під подарунком мається на увазі будь-яке матеріальне або нематеріальне благо, а тому числі роботи і послуги, за винятком грошових коштів.

спричинених отриманням заохочень від третіх осіб або системою оплати праці Банку чи іншими способами стимулювання Банку.

4. ОБСТАВИНИ, ЩО ВИКЛИКАЮТЬ АБО МОЖУТЬ ВИКЛИКАТИ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ПРИ НАДАННІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ТА/АБО ДОДАТКОВИХ ТА/АБО СУПУТНИХ ПОСЛУГ

- 4.1. Ризик конфлікту інтересів при наданні Банком інвестиційних послуг та/або додаткових та/або супутніх послуг можуть викликати наступні ситуації:
- Банк або відповідна особа або особа, яка має прямий чи опосередкований контроль над Банком, можуть мати фінансову вигоду або уникнути фінансових збитків за рахунок клієнта;
 - Банк або відповідна особа або особа, яка має прямий чи опосередкований контроль над Банком, є зацікавленими в результаті послуги (в отриманні вигоди матеріального або іншого характеру), що надається Банком або в результаті операції, укладеної за рахунок клієнта, не так як в даному результаті зацікавлений клієнт;
 - Банк або відповідна особа або особа, яка має прямий чи опосередкований контроль над Банком, мають фінансову або іншу зацікавленість в пріоритеті інтересів іншого клієнта або іншої групи клієнтів над інтересами клієнта;
 - Банк або відповідна особа або особа, яка має прямий чи опосередкований контроль над Банком, здійснюють такий самий вид діяльності, що й Клієнт;
 - Банк або відповідна особа або особа, яка має прямий чи опосередкований контроль над Банком, отримують/отримає від особи, яка не є клієнтом, заохочення, яке пов'язане з наданням клієнту послуги та яке може надаватися у формі грошей, товарів або послуг, за виключенням комісійних та інших винагород, які сплачуються зазвичай за послуги у таких випадках;
 - Конфлікт інтересів також можливий у випадку, якщо клієнт, пов'язана особа з клієнтом або інша особа, що діє на користь клієнта, пропонують Банку фінансову або нефінансову вигоду (подарунки, знижки, послуги тощо).
- 4.2. Обставини, які створюють або можуть створити конфлікт інтересів, внаслідок якого може бути завдано шкоди інтересам одного або кількох клієнтів чи шкоди інтересам Банку, що впливають з інвестиційних та/або додаткових та/або супутніх послуг, які надає Банк при провадженні професійної діяльності на ринках капіталу (перелік не є вичерпним):
- при виконанні замовлень клієнтів. Банк отримує інформацію щодо намірів клієнта, а також щодо попиту та пропозицій на фінансові інструменти, що може викликати потенційний конфлікт інтересів, пов'язаний;
 - з інтересами інших клієнтів, які укладають угоди відносно тих самих фінансових інструментів або користуються іншими послугами Банку;
 - інтересами Банку при виконанні операцій за свій рахунок
 - з укладанням особистих угод.
 - при розпорядженні конфіденційною інформацією. Конфлікт інтересів може виникнути якщо відповідна особа, яка діє в інтересах Банку, може розпоряджатися конфіденційно інформацією про Клієнта:
 - при укладанні особистих угод відносно фінансових інструментів емітентів;
 - при виконанні операцій за рахунок Банку;
 - при управлінні портфелями фінансових інструментів клієнтів.

- при укладанні особистих угод. Конфлікт інтересів виникає у випадку наявності протилежних інтересів відповідної особи та інших клієнтів або самого Банку, коли метою є придбання/продаж одних й тих самих фінансових інструментів по найбільш вигідній ціні.
 - при наданні послуг з управління портфелем фінансових інструментів клієнтів. Працівник Банку при виконанні управлінням портфелем фінансових інструментів може потрапити у ситуацію конфлікту інтересів у таких випадках:
 - на нього впливають інші клієнти Банку, які намагаються придбати фінансові інструменти по найбільш вигідній ціні або які переслідують інші свої цілі;
 - операції здійснюються або розподіляються таким чином, щоб створити необґрунтовану перевагу для відповідних цілей або клієнтів, завдаючи шкоду іншим особам;
 - працівник Банку орієнтований на цілі Банку, пов'язані з власною торгівлею Банку;
 - при поінформованості працівника Банку щодо портфельних інвестицій, які планується здійснити, їх затребуваності він укладає угоди за свій рахунок або за рахунок відповідних осіб.
 - при наданні консультаційних послуг, інвестиційних порад щодо фінансових інструментів. Конфлікт інтересів може виникнути у випадках:
 - при намаганні реалізовувати цілі щодо управління портфелем Банку (надання консультаційних послуг, інвестиційних порад, ціллю яких є продаж клієнту цінних паперів за завищеною ціною по відношенню до ринкової ціни з власного портфелю Банку або купівля цінних паперів у клієнта за заниженою ціною по відношенню до ринкової ціни з портфеля Банку або здійснення купівлі для клієнта цінних паперів без врахування інвестиційних цілей клієнта з власного портфелю Банку);
 - при продажу інших продуктів Банку (надання/нав'язування інших додаткових та/або супутніх продуктів/послуг, що є не вигідними або зайвими для клієнта з метою отримання Банком додаткових комісійних та інших платежів за продукти/послуги).
 - при здійсненні торгівлі фінансовими інструментами за рахунок Банку. Конфлікт інтересів виникає:
 - при одночасному здійсненні Банком торгівлі фінансовими інструментами клієнтів (виконання операції щодо купівлі продажу цінних паперів в інтересах Банку або в інтересах відповідної особи раніше виконання замовлень клієнтів, коли предметом таких операцій є одні й ті самі цінні папери; надходження до Банку замовлень різних клієнтів одночасно або надходження численних замовлень на один фінансовий інструмент; виконання замовлень декількох клієнтів з врахуванням найкращого результату лише в інтересах конкретного клієнта (-ів);
 - при виникненні в процесі інвестування власних коштів Банку протилежних інтересів у клієнтів, які укладають правочини з Банком;
 - при самотійному (не по об'єктивним ринковим показникам) визначенню Банком ціни угоди (операцій), що укладається з клієнтом.
- 4.3. Банк вживає всіх необхідних заходів для виявлення та запобігання чи усунення конфліктів інтересів між Банком, зокрема його керівниками, працівниками чи будь-якою особою, прямо чи опосередковано пов'язаною 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 Банку чи іншими способами стимулювання Банку.

5. ПРОЦЕДУРИ БАНКУ ЩОДО РОЗКРИТТЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 5.1. Виявлення потенційного або наявного (існуючого) конфлікту інтересів, учасниками якого є працівники Банку, здійснюється Службою комплаєнс Банку на постійній основі, на підставі аналізу доступної інформації, що є в розпорядженні Банку, у тому числі відомостей, які надаються керівниками Банку в анкетах, за формою визначеною внутрішнім нормативним документом Банку, який регламентує порядок здійснення операцій з пов'язаними особами, щорічних декларацій, які налагаються працівниками Банку, а також особистих повідомленням працівників Банку за формою, встановленою в Додатку 1 та Додатку 2 до цієї Політики.
- 5.2. Працівники Банку, у тому числі керівники Банку, зобов'язані своєчасно повідомляти Службу комплаєнс Банку щодо інформації про наявність у них потенційного або існуючого конфлікту інтересів стосовно будь-якого рішення, яке розглядається або планується до розгляду Банком, за формою, визначеною Додатком 1 до цієї Політики)
- 5.3. Керівники та працівники Банку зобов'язані повідомляти про будь-яку причетність, яку вони можуть мати до дійсного чи потенційного контрагента, клієнта, постачальника товарів/послуг або про будь-які інші обставини, що можуть передбачати конкуренцію або суперечливі цілі їх особистих інтересів та інтересів Банку. Виникнення конфлікту інтересів не завжди є порушенням Кодексу поведінки (корпоративної етики) або цієї Політики, але неповідомлення інформації про нього вважається порушенням
- 5.4. Керівник Банку не може використовувати свою посаду, свій статус керівника Банку для отримання привілейованого доступу до клієнтів, з метою представлення товарів або послуг чи інших пропозицій щодо особистого бізнесу або бізнесу, який опосередковано стосується його особистих інтересів
- 5.5. Керівник Банку 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, до моменту розкриття в повному обсязі його інтересів, в порядку передбаченому цією Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.
- 5.6. Працівники, у тому числі керівники Банку, не повинні використовувати жодних матеріальних цінностей, власність, обладнання та інформацію, отриману в результаті його зв'язків з Банком, у будь-якій діловій активності поза межами Банку з будь-якою метою, окрім виконання ним своїх посадових обов'язків
- 5.7. Працівники, у тому числі керівники Банку, зобов'язані невідкладно повідомити Службу комплаєнс Банку щодо:
- отримання подарунків, заохочень у вигляді знижок, прав безкоштовного відвідування/участі у різноманітних заходах, тощо від клієнтів, позичальників, контрагентів, конкурентів Банку на суму, що разом за рік перевищує 8 500 (вісім тисяч п'ятсот) гривень;
 - отримання подарунків, заохочень у вигляді знижок, прав безкоштовного відвідування/участі у різноманітних заходах, тощо від одного клієнта, позичальника, контрагента, конкурента Банку на суму, що одноразово перевищує 3400 (три тисячі чотириста) гривень;
 - отримання подарунків та заохочень у вигляді готівки та/або предметів виготовлених із дорогоцінних металів та/або дорогоцінного каміння.
- 5.8. Квитки в театри, музей та в інші культурні установи, а також проживання в готелях, проведення різних заходів (банкетів, презентацій, виставок тощо), що виникають в процесі

ділових переговорів або зустрічей, можуть бути оплачені клієнтами та/або діловими партнерами.

- 5.9. Працівник Банку не може звертатись до клієнта, ділового партнера або контрагента Банку з проханням щодо особистої винагороди або приймати таку винагороду при виконанні своїх функціональних обов'язків перед Банком.
- 5.10. Керівник Банку або член відповідного колегіального органу Банку зобов'язаний утриматись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким керівником Банку обов'язків перед Банком.
- 5.11. Перед розглядом питання щодо працевлаштування/призначення осіб на посади керівників Банку, визначених ст. 42 Закону України «Про банки і банківську діяльність», керівників підрозділів контролю (кандидатів на ці посади), визначених Положенням № 88 та Положенням № 64, щодо цих осіб відповідні підрозділи Банку, зокрема Центр розвитку, навчання та мотивації персоналу, Служба банківської безпеки готують подання, в якому здійснюють оцінку ділової репутації кандидатів на посади керівників Банку, керівників підрозділів контролю, визначають відсутність у них реальних або потенційних конфліктів інтересів, що можуть зашкодити належному виконанню обов'язків керівників Банку та керівників підрозділів контролю.
- 5.12. Подання на кандидатів, щодо яких розглядається питання призначення на посаду керівника Банку та керівника підрозділів контролю, надається на розгляд Наглядовій раді Банку у раз розгляду питання призначення Голови, його заступників та членів Правління Банку, головного бухгалтера Банку та його заступників, або Загальним зборам акціонерів у разі обрання на посаду члена Наглядової ради Банку
- 5.13. У разі встановлення у кандидата на посаду керівника/ керівника підрозділу контроль реального або потенційного конфлікту інтересів, ескалація питання щодо його призначення вноситься на вищий рівень керівництва та приймається рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів або відмови кандидату.
- 5.14. З метою врегулювання та запобігання конфлікту інтересів при наданні інвестиційних послуг Банк використовує наступні заходи та процедури:
- Банк будує свою організаційну структуру таким чином, щоб забезпечити розмежування (в т.ч. фізичне) структурних підрозділів та їх незалежність з метою створення бар'єрів для обміну інформацією. Структурні підрозділи Банку, між якими може виникнути конфлікт інтересів, не підпорядковуються один одному. Працівники, які надають інвестиційні послуги, мають достатньо знань та компетенцій для виконання покладених на них обов'язків.
 - В Банку запроваджені дієві процедури, які відповідають вимогам законодавства щодо запобігання інсайдерської торгівлі та шахрайству з використанням конфіденційної інформації клієнтів. Окрім іншого, Банк зберігає дані щодо особистих операцій працівників, щодо яких було повідомлено Банк або які були виявлені ним, включаючи інформацію про будь-які дозволи або заборони щодо таких угод.
 - внутрішня система виплати винагороди Банку передбачає надання пріоритету інтересам клієнта. Банк використовує свої внутрішні процедури для забезпечення обслуговування клієнтів і груп клієнтів на рівних умовах.
 - В рамках надання інвестиційних/додаткових та/або супутніх послуг клієнтам Банк діє лише в інтересах клієнта та не може надавати винагороду третім особам або отримувати її від них самостійно. Банк інформує своїх клієнтів про отриману Банком вигоду, пов'язану зі

здійсненню діяльності в їх інтересах.

- Банк надає клієнтам інформацію щодо загальних принципів роботи та процедур, які ним використовуються для виявлення та управління конфліктом інтересів. На вимогу існуючих чи потенційних клієнтів, Банк надає додаткову інформацію, що стосується цієї Політики.
 - Банк надає клієнтам інформацію, пов'язану з умовами надання послуг, продуктів та діє у відповідності до вимог чинного законодавства України, правил та рекомендацій щодо захисту прав споживачів при наданні такої інформації.
 - Здійснює контроль за працівниками, які надають інвестиційні та додаткові та/або супутні послуги від імені або в інтересах клієнтів, інтереси яких можуть суперечити, або які іншим чином представляють різні інтереси, які можуть суперечити в тому числі інтересам Банку, включаючи випадки, коли операція повинна бути завершена за рахунок Банку.
 - Виключає прямий зв'язок між винагородою працівників, які надають інвестиційні та додаткові та/або супутні послуги від імені Банку, що може призвести до конфлікту інтересів.
 - Забороняє особам, які не займаються наданням інвестиційних/додаткових та/або супутніх послуг, впливати на способи, у які працівники надають інвестиційні послуги чи провадять інвестиційну діяльність.
 - Забезпечує реалізацію заходів, спрямованих на запобігання або контроль за одночасним або послідовним залученням працівників до інвестиційних послуг з метою запобігання погіршення належного управління конфліктами інтересів у випадку такого залучення.
 - Дії Банку стосовно клієнта засновані виключно на інтересах конкретного клієнта та реалізуються незалежно від інтересів інших осіб.
 - Працівникам Банку та/або уповноваженим представникам клієнта забороняється здійснювати обмін інформацією щодо інвестиційних послуг, що надаються клієнту, якщо інформація може нанести шкоду інтересам одного або декілька клієнтів (за виключенням випадків, коли такий обмін передбачений внутрішніми нормативними документами Банку в межах здійснення професійної діяльності з торгівлі цінними паперами).
 - Для уникнення конфлікту інтересів при одночасній зацікавленості Банку та клієнта в одних і тих самих фінансових інструментах, спершу виконуються замовлення клієнтів, а тільки потім угоди за рахунок та в інтересах Банку.
 - Замовлення, отримані від різних клієнтів на тих самих умовах, виконуються послідовно, відповідно до процедур виконання замовлень клієнтів з метою отримання якомога кращого результату для клієнтів, визначених у внутрішніх нормативних документах Банку.
 - Банк не повинен отримувати будь-які винагороди або заохочення від третіх осіб за направлення клієнта на конкретний торговельний майданчик (місце виконання замовлення). Прийняття будь-якої винагороди або заохочення від третіх осіб повинне бути розкрито клієнту відповідно до вимог чинного законодавства України.
 - Не допускається суміщення одним й тим самим працівником Банку функцій по укладанню угод щодо фінансових інструментів/проведенню операцій з фінансовими інструментами на ринках капіталу з функціями по їх обліку.
 - Запроваджено заходи щодо обліку фінансових інструментів з метою зниження можливості конфліктів інтересів:
- придбані Банком цінні папери обліковуються окремо від цінних паперів, що належать клієнтам на праві власності.
- цінні папери клієнта обліковуються окремо від цінних паперів інших клієнтів.
 - Здійснюється запис про особисті угоди, щодо яких було повідомлено Банк або які були

виявлені ним, включаючи інформацію про будь-які дозволи або заборони щодо таких угод.

- 5.15. Керівники та працівники банку подають Службі комплаєнс декларацію за формою, визначеною Додатком 2 до цієї Політики, у разі наявності потенційного та наявних конфліктів інтересів за часті керівників та/або працівників Банку за минулий рік не пізніше 31 січня наступного за звітним роком. При цьому, подання зазначеної декларації обумовлює повне та всебічне розкриття інформації.
- 5.16. Банк повинен зберігати та регулярно оновлювати інформацію про види інвестиційних послуг або діяльності, що здійснюється Банком чи від його імені, в яких мав місце конфлікт інтересів, що завдав шкоди інтересам одного або декількох клієнтів, або у випадку надання послуг чи провадження діяльності, що тривають, в яких може виникнути такий конфлікт інтересів.
- 5.17. Структурні підрозділи Банку, задіяні в наданні інвестиційних послуг або діяльності, що здійснюється Банком чи від його імені, в межах компетенції підрозділів, надають інформацію про потенційні та/або наявні конфлікти інтересів Службі комплаєнс згідно з чинною редакцією Порядку управління комплекс-ризиком АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
- 5.18. Інформація щодо виявлених інцидентів конфлікту інтересів, у тому числі за напрямком інвестиційних послуг або діяльності, що здійснюються Банком чи від його імені, аналізується консолідується і зазначається в Звіті щодо оцінки комплаєнс-ризиків АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», який надається на розгляд Наглядовій раді та Правлінню у відповідності до вимог Порядку управління комплаєнс-ризиком АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ» та Політики організації управлінської звітності АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ».

6. ПРИКЛАДИ (КАРТА) КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ, В Т.Ч. У ЧЛЕНІВ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ

- 6.1. Приклади конфліктів інтересів Банку і його клієнтів:
- використання або незаконне розкриття конфіденційної інформації Банком про клієнта;
 - Банк пропонує клієнту банківські продукти, за якими висновок Служби комплаєнс Банку негативний;
 - конфлікт між інтересами клієнта і ціною продуктів/послуг, які надаються клієнту, коли мають місце ситуації не ринкові умови, а саме суттєве заниження або завищення Банком ціни на продукт або послугу, які пропонуються;
 - цінові параметри продукту/послуги, які надаються клієнту, не відповідають ринковим умовам (суттєве заниження або завищення Банком ціни на продукт або послугу) та одночасно клієнт (бенефіціарний власник клієнта) є керівником, акціонером або засновником Банку;
 - надання виключної переваги Пов'язаним особам в процесі впровадження нових продуктів/послуг.
- 6.2. Приклади конфліктів між інтересами працівників Банку і клієнтів:
- працівник Банку отримує від клієнта, контрагента, постачальника, брокера, емітента подарунок, вартість якого перевищує допустимий розмір, визначений Кодексом поведінки (корпоративної етики);
 - у працівника є приватний інтерес, який суперечить інтересам клієнта Банку, з яким взаємодіє цей працівник Банку, а також якщо одночасно працівник - є керівником компанії, яка є конкурентом клієнта Банку;
 - використання конфіденційної або інсайдерської інформації, отриманої працівником від клієнта, для проведення операцій на власну користь;
 - близький родич - член сім'ї працівника Банку є керівником, акціонером, засновником

небанківської фінансової або банківської установи або торговця цінними паперами - конкурента Банку.

6.3. Приклади конфлікту інтересів для членів колегіальних органів Банку, ураховуючи членів Наглядової ради Банку:

- прийняття рішень на засіданнях колегіальних органів в умовах конфлікту інтересів;
- прийняття рішень щодо родичів, які є членами колегіальних органів;
- прийняття рішень щодо суб'єктів, де члени колегіальних органів є власниками істотної участі/засновниками (10 відсотків або більше), посадовими особами, мають інше пряме відношення до діяльності членів колегіальних органів, не пов'язаної із виконанням ними своїх посадових обов'язків.

6.4. Приклади конфліктів інтересів Банку і його працівників:

- використання власної посади керівником Банку для досягнення приватних інтересів осіб, асоційованих з Банком через цього керівника;
- працівник Банку та/або керівник Банку має зовнішній бізнес інтерес, як фізична особа підприємець, або як власник/керівник/працівник юридичної особи, яка має комерційні відносини з Банком або пов'язаними особами Банку;
- працівник Банку має приватний інтерес, який суперечить інтересам Банку;
- працівник Банку має прямий або опосередкований фінансовий інтерес в будь-якій справі або в компанії спільно з клієнтом або з конкурентом Банку, де працівник може впливати на рішення Банку (наприклад: продаж заставного майна, в рахунок інтересів Банку);
- близький родич - член сім'ї працівника Банку є постачальником для Банку (наприклад: встановлюються завищені ціни на продукцію порівнюючи з ринковими).

6.5. Внутрішньобанківський конфлікт інтересів може виникнути:

- між напрямками бізнесу (клієнтськими сегментами);
- в межах одного структурного підрозділу (наприклад, узгодження в межах однієї підпорядкованості - кредитної заявки, ліміту та здійснення контролю за виконанням);
- між окремими структурними підрозділами в межах одного напрямку бізнесу (клієнтського сегменту).
- між окремими структурними підрозділами різних бізнес-сегментів і взаємодії між такими структурними підрозділами.

6.6. Конфлікт інтересів у зв'язку з наявністю у працівника родинних зав'язків у Банку.

6.7. Залежно від ступеня прояву конфлікт інтересів може бути наявним (очевидним) або потенційним:

- наявний (очевидний) конфлікт інтересів - ситуація, коли при здійсненні Банком діяльності є очевидними протиріччя між інтересами Банку та/або його клієнтами та/або його працівниками і це може привести в подальшому до матеріальних збитків Банку, клієнта (клієнтів), працівника Банку або пов'язаної особи;
- потенційний Конфлікт інтересів - ситуація, коли внаслідок діяльності Банку можуть виникнути в майбутньому суперечності між інтересами Банку та/або його клієнтами та/або його працівниками.

6.8. Зазначений перелік прикладів виникнення конфлікту інтересів не є вичерпним. Приклади можуть урахувати зокрема економічні інтереси, особисті та професійні відносини з власниками істотної участі в Банку, особисті та професійні відносини з працівниками Банку, іншу зайнятість та попередню зайнятість, особисті та професійні відносини із зовнішніми зацікавленими особами, політичний вплив. Кожна ситуація конфлікту інтересів потребує індивідуального та детального вивчення.

- 6.9. Не вважаються конфліктами інтересів зокрема такі випадки
- компетенційні спори між структурними підрозділами Банку;
 - міжособистісні конфлікти між працівниками Банку, в тому числі між працівниками та керівниками;
 - справи, які стосуються порушення прав працівників;
 - виконання працівником Банку дій технічного характеру під час обслуговування в Банку свого родича, які не вимагають прийняття працівником індивідуального рішення.
- 6.10. Працівник Банку самостійно визначає ситуації, пов'язані із виникненням наявних чи потенційних суперечностей між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх обов'язків та/або повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття ним управлінських рішень, та інформує про них Службу комплаєнс.

7. ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 7.1. Залежно від складності і частоти виникнення конфлікт інтересів може бути стандартним (конфлікт інтересів, врегулювання якого можливо з використанням стандартних шляхів, визначених цією Політикою, та/або без залучення органів управління та контролю Банку) або таким, що вирішується в індивідуальному порядку.
- 7.2. Члени колегіальних органів Банку зобов'язані утриматись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чим належному виконанню таким членом обов'язків перед Банком.
- 7.3. Зокрема члени колегіальних органів Банку при голосуванні зобов'язані:
- розкривати усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами;
 - не використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;
 - надавати перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів;
 - діяти з усвідомленням своїх рішень і відповідальності за свої дії;
 - ставитися з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків та приймати рішення в межах компетенції;
 - дотримуватися вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів Банку.
- 7.4. Голова колегіального органу Банку відстороняє члена колегіального органу Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого в нього є потенційний чи реальний конфлікт інтересів, та повідомляє Службу комплаєнс.
- 7.5. Члени колегіальних органів Банку несуть відповідальність перед Банком за збитки, завдані Банку їхніми діями (бездіяльністю) згідно із законодавством.
- 7.6. З метою уникнення конфліктів при прийомі, переведені працівників здійснюються заходи, передбачені чинною редакцією Регламенту процедури прийому, переведення та звільнення працівників АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ».
- 7.7. Керівник та/або працівник Банку з метою врегулювання конфлікту інтересів звертається до Служби комплаєнс Банку, шляхом відправлення листа електронною поштою на скриньку compliance@clhs.com.ua. Працівник Банку, його безпосередній керівник (якщо безпосередній керівник не учасником конфлікту інтересів) та начальник Служби комплаєнс Банку розглядають конфлікт інтересів по суті та приймають рішення щодо шляхів його врегулювання, після цього Служба комплаєнс Банку реєструє інцидент в журнал обліку конфліктів інтересів.

7. 8. У випадку, якщо шляхи врегулювання конфлікту інтересів вимагають прийняття рішення відповідним органом управління Банку, начальник Служби комплаєнс ініціює винесення питання щодо врегулювання виявленого конфлікту інтересів на розгляд цим органом управління Банку.
7. 9. Можливі шляхи врегулювання конфлікту інтересів:
- обмеження доступу працівнику Банку до інформації Банку, яка може мати відношення до його приватних інтересів;
 - усунення керівника Банку та/або працівника Банку від участі в обговоренні та процесі прийняття рішень з питань, які знаходяться або можуть опинитися під впливом конфлікту інтересів;
 - переглянути коло функціональних обов'язків працівника Банку;
 - тимчасово відсторонити керівника Банку та/або працівника Банку від виконання посадових обов'язків, якщо його приватні інтереси входять в протиріччя з його функціональними (посадовими) обов'язками;
 - перевести працівника Банку на посаду, що передбачає виконання функціональних обов'язків, не пов'язаних з виявленим конфліктом інтересів;
 - звільнення керівника Банку та/або працівника Банку за його власної ініціативи або за згодою сторін;
 - звільнити працівника Банку за ініціативою Банку за дисциплінарні проступки, за умови наявності підстав, передбачених законодавством України;
 - відмова керівника Банку та/або працівника Банку від свого приватного інтересу, що породжує конфлікт з інтересами Банку.

Перелік шляхів врегулювання не вичерпним. У кожному конкретному випадку розгляду конфлікту інтересів мають детально розглядатися всі складові виникнення конфлікту інтересів, наявність майнової чи немайнової складової, а також здійснюється пошук індивідуальних шляхів вирішення з урахуванням інтересів Банку, впливу конфлікту інтересів на подальшу діяльність Банку, а також суттєвості можливих наслідків.

7. 10. Банк повинен повідомити Клієнту дані щодо природи та джерела конфлікту інтересів в разі, якщо в Банку відсутня дієва процедура контролю за ним та який може завдати шкоди клієнту. Банк повинен вжити всіх необхідних заходів для усунення конфлікту інтересів, що може зашкодити клієнту. В рамках управління конфліктом інтересів Банк може розкрити інформацію щодо ситуації клієнту лише в тому разі, якщо того вимагають обставин.
7. 11. Інформація, що розкривається згідно з пунктом 7.10 цієї Політики, надається клієнту в письмовому вигляді або іншими засобами комунікації. Обсяг інформації повинен бути достатнім (з врахуванням характеристик клієнта) для прийняття рішення щодо використання або невикористання ним інвестиційної послуги в тому контексті, в якому виникає конфлікт інтересів.
7. 12. Банк забезпечує, що розкриття інформації про конфлікт інтересів клієнтам відповідно до пункту 7.10 цієї Політики є крайньою мірою, яка застосовується лише якщо ефективні організаційні та адміністративні механізми, встановлені Банком з метою уникнення конфліктів інтересів, недостатні для того, щоб з достатньою впевненістю забезпечити запобігання ризикам завдання шкоди інтересам клієнта.
7. 13. В інформації про конфлікт інтересів, що розкривається відповідно до пункту 7.10 цієї Політики, повинно бути зазначено, 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.

7. 14. Інформація про конфлікт інтересів, що розкривається відповідно до пункту 7.10 цієї Політики, повинна включати в себе конкретний опис конфліктів інтересів, що виникають при наданні інвестиційних послуг, з урахуванням особливостей клієнта, для якого розкривається інформація.
7. 15. Опис повинен детально пояснити загальний характер і джерела конфлікту інтересів, а також ризики для клієнта, які виникають у результаті конфлікту інтересів, та кроки, зроблені для пом'якшення цих ризиків, щоб клієнт зміг прийняти поінформоване рішення стосовно інвестиційної послуги, в рамках якої виникають конфлікти інтересів.
7. 16. При наявності конфлікту інтересів інвестиційна та/або додаткова та/або супутня послуга може бути надана Банком виключно при наявності у Банка на це письмового дозволу клієнта, в якому він чітко виявив свій дозвіл на надання йому такої послуги при наявності конфлікту інтересів.
7. 17. Повідомлення клієнта щодо виявленого конфлікту інтересів не змінює обов'язок Банку, визначений чинним законодавством України, у випадку неминучого конфлікту інтересів діяти в якомога кращих інтересах клієнта.
7. 18. Головний комплаєнс-менеджер виконує такі функції:
- подає звіти щодо оцінки комплаєнс-ризиків, які включають інформацію про конфлікти інтересів, Наглядовій раді та Правлінню Банку;
 - забезпечує координацію роботи між структурними підрозділами Банку з питань виявлення та управління потенційного або наявного конфлікту інтересів;
 - повідомляє Наглядову раду Банку про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;
 - інформує Наглядову раду, Правління Банку про надмірні ризики, на які може наражатися Банк;
 - повідомляє Національний банк України про підтверджені факти конфліктів інтересів, що виникли в Банку, якщо Наглядовою радою Банку не були застосовані заходи, що забезпечили їх усунення;
 - забезпечує розроблення цієї Політики.
7. 19. Повноваження Служби комплаєнс Банку у процедурі врегулювання конфлікту інтересів:
- виявлення потенційного або наявного конфлікту інтересів;
 - участь у врегулюванні конфлікту інтересів;
 - реєстрація виявлених конфліктів інтересів;
 - за необхідності здійснення вибірових перевірок щодо дотримання вимог цієї Політики, правильності та об'єктивності прийнятих рішень;
 - за необхідності, залучення Правління, а також інших колегіальних органів і органів управління Банку, в тому числі Наглядової ради, для врегулювання конфлікту інтересів.
7. 20. Зобов'язання працівника Банку:
- проінформувати Службу комплаєнс Банку про будь-які можливі ситуації конфлікту між його приватними (власними) інтересами (або інтересами його близьких родичів) та інтересами Банку/функціональними обов'язками/інтересами клієнта, для аналізу і вжиття відповідних заходів;
 - керівники Банку та працівники Банку несуть відповідальність за неухильне дотримання положень цієї Політики, незалежно від займаної посади;
 - керівники Банку та працівники Банку, які порушили вимоги цієї Політики, несуть дисциплінарну, адміністративну або іншу відповідальність, передбачену законодавством України та Кодексом поведінки (корпоративної етики) Банку.

8. КОНТРОЛЬ ЗА СВОЄЧАСНИМ ВИЯВЛЕННЯМ, УРЕГУЛЮВАННЯМ ТА ЗАПОБІГАННЯМ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ

- 8.1. Контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням виникненню конфлікту інтересів передбачає:
- визначення конфлікту інтересів та основних форм прояву такого конфлікту під час виконання посадових обов'язків керівниками Банку та іншими працівниками Банку;
 - функціонування процесу попередження конфліктів інтересів, ураховуючи 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;
 - наявність механізму моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів у керівників Банку та інших працівників Банку;
 - дієву процедуру реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту;
 - відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів керівниками та іншими працівниками Банку;
 - наявність механізму моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів у працівників Банку та клієнтів.
- 8.2. Внутрішній контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням конфлікту інтересів здійснює:
- працівник Банку - попередній та поточний контроль за своєчасним інформуванням про потенційний чи реальний конфлікт інтересів;
 - безпосередній керівник структурного підрозділу Банку- поточний та подальший контроль за своєчасним застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу конфлікту інтересів.
- 8.3. З метою контролю за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності (далі - СОД) підрозділ - ініціатор (Департамент кредитування та підрозділи, які входять до його складу, Управління справами, Управління по роботі із непрацюючими активами Юридичного департаменту тощо) направляє засобами корпоративної електронної пошти запит керівнику Управління ідентифікації та аналізу щодо проведення аналізу на предмет наявності СОД, засновника, кінцевого бенефіціарного власника, керівника СОД в Переліку пов'язаних осіб з АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ».
- 8.4. Керівник Управління ідентифікації та аналізу забезпечує перевірку наявності СОД, засновника, кінцевого бенефіціарного власника, керівника СОД в Переліку пов'язаних осіб з АБ КЛІРИНГОВИЙ ДІМ, за результатами якої формує висновок, який надає підрозділу-ініціатору та начальнику Служби комплаєнс.
- 8.5. Начальник Служби комплаєнс забезпечує надання підрозділу-ініціатору висновку щодо відсутності конфлікту інтересів між керівниками Банку і СОД та можливості подальшої співпраці з СОД, або висновку щодо наявності конфлікту інтересів між керівниками Банку і СОД, у зв'язку чим рекомендується співпрацювати з іншим СОД з метою уникнення конфлікту інтересів.
- 8.6. У разі наявності висновку Служби комплаєнс щодо відсутності конфлікту інтересів між керівниками Банку та СОД підрозділ-ініціатор має право на подальшу співпрацю з цим СОД. У разі, якщо висновок Служби комплаєнс свідчить про наявність конфлікту інтересів між керівниками Банку та СОД, то у такому випадку подальша співпраця Банку з цим СОД

заборонена.

- 8.7. Підрозділ-ініціатор протягом календарного року має право на подальшу співпрацю з СОД щодо якого отримано висновок Служби комплаєнс без повторного погодження за умови відсутності змін щодо засновника, кінцевого бенефіціарного власника, керівника СОД. У разі наявності змін щодо засновника, кінцевого бенефіціарного власника, керівника СОД підрозділ-ініціатор направляє запит керівнику Управління ідентифікації та аналізу згідно з пунктом 8.5 цієї Політики. Подальший розгляд можливості співпраці з СОД здійснюється в порядку, передбаченому пунктами 8.6-8.7 цієї Політики.
- 8.8. Відповідальність за дотримання вимог Політики покладається на кожного працівника Банку. У разі виявлення порушення вимог порядку запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в Банку, працівники несуть дисциплінарну відповідальність.

9. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 9.1. Ця Політика набуває чинності з дати затвердження рішенням Наглядової ради Банку або у визначений ним строк.
- 9.2. Перегляд цієї Політики відбувається не рідше одного разу на рік на відповідність чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ, внутрішнім нормативним документам Банку.
- 9.3. Зміни та доповнення до Політики затверджуються рішенням Наглядової ради та оформлюються у вигляді змін до Політики або шляхом викладення Політики в новій редакції.
- 9.4. У разі зміни норм законів та інших нормативно-правових актів України до монетну внесення відповідних змін у цю Політику вона вважатиметься чинною в частині положень, що не суперечитимуть новим вимогам.
- 9.5. Питання, які не урегульовані цією Політикою, регулюються іншими законами та нормативно-правовими актами України та внутрішніми документами Банку.
- 9.6. Ця Політика розроблена для внутрішнього використання працівниками Банку і не підлягає розкриттю іншим особам, які не є працівниками Банку, за винятком випадків, передбачених законом та іншими нормативно-правовими актами України.