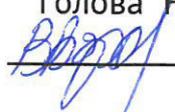


Протоколом
засідання Наглядової ради
АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
«15» лютого 2019р. N12
Голова Наглядової ради
 В.В. Воробйов

Політика запобігання конфліктам інтересів АБ “КЛІРИНГОВИЙ ДІМ”

Версія 1.00

Рівень доступу до документу:	Для внутрішнього користування (з відкритим доступом)
Дія документу розповсюджується на:	Головний офіс Відділення
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	15.02.2019р.	Протокол засідання Наглядової ради	Затверджена версія 1.00	Гаврик Р.О.

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	4
2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ	4
3. ФУНКЦІЇ І ПОВНОВАЖЕННЯ УЧАСНИКІВ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ	4
4. ОЗНАКИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	5
5. ПРОЦЕДУРИ БАНКУ ЩОДО РОЗКРИТТЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	7
6. ПРИКЛАДИ (КАРТА) КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ	8
7. ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	9
8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	10
Додаток 1	12
Додаток 2	13

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ» (далі - Політика) розроблена відповідно до Кодексу законів про працю України, Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», "Про запобігання корупції", принципів та рекомендацій Базельського комітету з банківського нагляду щодо корпоративного управління, Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених рішенням Правління Національного банку України, №814-рш від 03.12.2018 року, Статуту Публічного акціонерного товариства "Банк "КЛІРИНГОВИЙ ДІМ", Кодексу корпоративного управління АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Кодексу поведінки (корпоративної етики) АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», інших норм чинного законодавства України та нормативно – правових актів Національного банку України та внутрішніх нормативних документів Банку.

1.2. Політика направлена на 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.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

Банк - Публічне акціонерне товариство "Банк "КЛІРИНГОВИЙ ДІМ".

Керівники Банку (Керівник) – Голова та члени Наглядової Ради Банку, Голова Правління Банку, заступники та члени Правління Банку, Головний бухгалтер Банку та його заступники.

Конфлікт інтересів – наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.

Пов'язана особа – особи, які відповідають критеріям, визначеним внутрішнім нормативним документом Банку, який регламентує порядок здійснення операцій із пов'язаними особами, а також нормами чинного законодавства та нормативно – правовими актами України.

Працівники Банку – керівники структурних підрозділів Банку, члени колегіальних органів Банку (комітетів, створених Правлінням) та інші працівники Банку, які приймають участь у проведенні та обліку банківських операцій, в т.ч. господарських операцій Банку.

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 як найкраще в інтересах Банку, Керівник зобов'язаний діяти з урахуванням інтересів Банку (тобто акціонерів Банку та клієнтів), а не з особистих (приватних) інтересів. Від Керівника завжди вимагається діяти добросовісно, безпристрасно та чесно. Керівник не повинен діяти та виконувати свої службові обов'язки в такий спосіб, що надає йому необумовлені вигоди або завдає шкоди інтересам клієнтів або акціонерів.

Служба комплаєнс Банку – структурний підрозділ контролю за дотриманням норм, що забезпечує виконання функцій контролю за дотриманням норм (комплаєнс), визначених законодавчими та нормативно – правовими актами України, а також цією Політикою.

Члени сім'ї – це члени сім'ї або близькі родичи фізичної особи, які можуть здійснювати вплив на таку особу або підпадати під її вплив в питаннях, пов'язаних з діяльністю Банку. До членів сім'ї належать: батьки, чоловік або дружина, діти, у тому числі усиновлені, рідні брати та сестри, її баба та дід з боку матері і з боку батька, онуки.

3. ФУНКЦІЇ І ПОВНОВАЖЕННЯ УЧАСНИКІВ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ

3.1. 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 виникненню Конфлікту інтересів у Банку і сприяє врегулюванню таких конфліктів;
- здійснює контроль за дотриманням Банком вимог законодавчих та нормативно – правових актів України.

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

- розглядає ситуації Конфлікту інтересів (ідентифікує і аналізує ознаки та інциденти Конфлікту інтересів, а також причини їх виникнення), приймає рішення в процесі управління Конфліктом інтересів в межах власних повноважень;
- вживає заходів для запобігання виникненню Конфлікту інтересів в Банку і сприяє врегулюванню таких Конфліктів;
- забезпечує організацію контролю за дотриманням Банком норм законодавчих та нормативно – правових актів, а також внутрішніх документів Банку;
- 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 вимогами 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 вимогами чинного законодавства України.

4. ОЗНАКИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. Конфлікт інтересів не обмежується перспективами чи перевагами, він також може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими та іншими матеріальними вигодами) так і нефінансовими вигодами (вигодами, які неможливо оцінити). Конфлікт інтересів може бути також

як уявним/ потенційним, так і справжнім/наявним. Таким чином Керівник Банку, член колегіального органу, керівник структурного підрозділу Банку або будь-який інший Працівник Банку зобов'язаний у своїх діях та поведінці бути якнайбільш обережним в питаннях, які стосуються інтересів та/або діяльності Банку.

4.4. Потенційний Конфлікт інтересів у Керівника Банку може виникнути, 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 Приватний інтерес, пов'язаний з:

- Керівником Банку (в тому числі членом відповідного колегіального органу Банку/керівником структурного підрозділу) та/або
- членом сім'ї Керівника Банку та/або
- близьким другом чи діловим партнером Керівника Банку.

4.5. 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 чи більше її дочірніх або афілійованих структур.

4.6. 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. 4.4.-4.5. цього розділу Політики;
- приймання винагород (отримання неправомірної вигоди) – 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 оплачуваної 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.

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

5. ПРОЦЕДУРИ БАНКУ ЩОДО РОЗКРИТТЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

5.1. Виявлення потенційного або наявного (існуючого) Конфлікту інтересів, учасниками якого є Керівники Банку та/або 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 із пов'язаними особами, щорічних деклараціях, які надаються працівниками Банку, а також особистих повідомленнях працівників Банку (за формою [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 Банку 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 Банку, у тому числі Керівники Банку, не повинні використовувати жодних матеріальних цінностей, власність, обладнання чи 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 Банку, 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, музеї 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 в Банку.

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. Керівники Банку та Працівники Банку зобов'язані не рідше одного разу на рік подати Службі комплаєнс Банку Декларацію (за формою, визначеною [Додатком 2](#) до цієї Політики), з метою виявлення потенційних та наявних Конфліктів інтересів за участі Керівників Банку та/або

Працівників Банку, при цьому подання зазначеною декларації обумовлює повне та всебічне розкриття інформації.

5.12. Інформація щодо виявлених інцидентів Конфлікту інтересів аналізується, консолідується і подається не рідше одного разу на квартал у вигляді консолідованого Звіту про результати моніторингу ефективності функціонування системи контролю за дотриманням норм (комплаєнс), за формою Додатка 23 до чинної редакції Політики організації управлінської звітності АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», членам Наглядової ради Банку та Правлінню Банку.

6. ПРИКЛАДИ (КАРТА) КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

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 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 Банку є Приватний інтерес, який суперечить інтересам клієнта Банку, з яким взаємодіє цей Працівник Банку, а також якщо одночасно Працівник Банку – є керівником або працівником компанії, яка є конкурентом клієнта Банку;
- використання конфіденційної або інсайдерської інформації, отриманої Працівником Банку 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 Конфліктів між інтересами Банку і Працівників Банку:

- 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 Банку 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: встановлення завищеної ціни на продукцію порівнюючи з ринковими).

6.4. Внутрішньобанківський Конфлікт інтересів може виникнути:

- між напрямками бізнесу (клієнтськими сегментами);
- між Керівниками Банку та/або Працівниками Банку, які приймають ключові рішення;
- в межах одного структурного підрозділу (наприклад, узгодження в межах однієї підпорядкованості - кредитної заявки, ліміту та здійснення контролю за виконанням);
- між окремими структурними підрозділами Банку в межах одного напрямку бізнесу (клієнтського сегменту);
- між окремими структурними підрозділами різних бізнес-сегментів/напрямків діяльності.

6.5. Конфлікт у зв'язку з наявністю у Працівника родинних зв'язків у Банку.

6.6. 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 працівниками клієнта 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 працівниками клієнта.

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 п. 7.4. цієї Політики та/або без залучення органів управління та контролю Банку) або таким, що вирішується в індивідуальному порядку.

7.2. Керівник Банку 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 є учасником конфлікту інтересів) та керівник 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.

7.3. У випадку, якщо шляхи врегулювання вимагають прийняття рішення в індивідуальному порядку відповідним органом управління Банку, керівник Служби комплаєнс ініціює внесення питання щодо врегулювання виявленого Конфлікту інтересів на розгляд цим органом управління Банку.

7.4. 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 Керівника Банку та/або 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;
- звільнення 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, якщо це майновий інтерес, який породжує конфлікт з інтересами Банку.

Перелік шляхів врегулювання є узагальненим та не вичерпним. У кожному окремому 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.

7.5. Повноваження Служби комплаєнс Банку у процедурі врегулювання Конфлікту інтересів:

- виявлення потенціального або наявного Конфлікту інтересів;
- участь у врегулюванні Конфлікту інтересів;

- реєстрація виявлених Конфліктів інтересів;
- здійснення вибіркового перевірок щодо дотримання вимог цієї Політики, правильності та об'єктивності прийнятих рішень;
- за необхідності, залучати Правління Банку, а також інші колегіальні органи і органи управління Банку, в тому числі Наглядову раду Банку, для врегулювання Конфлікту інтересів;
- повідомляти Наглядову раду Банку про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили Конфлікт інтересів;
- повідомляти Національний банк України про обставини, які спричинили Конфлікт інтересів.

7.6. Зобов'язання Керівників Банку та Працівників 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. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. У разі зміни норм законів та інших нормативно-правових актів України до моменту внесення відповідних змін у цю Політику вона вважатиметься чинною в частині положень, що не суперечитимуть новим вимогам.

8.2. Питання, які не урегульовані цією Політикою, регулюються іншими законодавчими та нормативно-правовими актами України, а також внутрішніми документами Банку.

8.3. Ця Політика розроблена для внутрішнього використання працівниками Банку і не підлягає розкриттю (в тому числі – наданню у копіях) іншим особам, які не є працівниками Банку, за винятком випадків, передбачених законами чи іншими нормативно-правовими актами України.

ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ВИЯВЛЕННЯ ОЗНАК КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Тип конфлікту інтересів	Наявний або потенційний
Опис ознак / інциденту	Детальний опис подій з зазначенням ознак або висвітленням суті інциденту, обставин і причин виникнення
Суб'єкти та об'єкти конфлікту	Назва юридичної особи/ ПІБ клієнта/ ПІБ працівника Банку та короткий опис щодо об'єкту конфлікту
Дата виявлення ознак / інциденту	дд.мм.рррр
Власник процесу	Куратор / Керівник структурного підрозділу, в діяльності якого виявлені ознаки/ Інцидент
Ініціатор повідомлення	Прізвище та ініціали працівника, який безпосередньо заповнює Форму Повідомлення
Виконавець дій/операції	Прізвище та ініціали працівника, який виступає (-ав) виконавцем і несе відповідальність.
Примітки	Зазначити перелік документів, якими підтверджуються викладені обставини

Декларація працівника		
П.І.Б. працівника Банку		Дата заповнення
1	Наявність роботи за сумісництвом	(найменування роботодавця із зазначенням організаційно-правової форми, посади, дати початку роботи за сумісництвом)
2	Наявність частки участі в юридичних особах (в тому числі опціон на частку участі) у працівника Банку і його афілійованих осіб	(найменування юридичної особи, організаційно-правова форма, частка участі)
3	Членство працівника Банку і його афілійованих осіб в складі органів управління юридичної особи	(найменування юридичної особи, організаційно-правова форма, займана посада)
4	Перебування працівника Банку на виборних посадах, які не передбачають оформлення трудових відносин та/або виплату винагороди	(найменування юридичної особи, організаційно-правова форма, короткий опис виду діяльності)
5	Членство в громадських недержавних об'єднаннях і організаціях	(найменування об'єднання або організації, короткий опис виду діяльності)
6	Наявність родинних зв'язків в Банку	(ПІБ члена сім'ї, вид родинних зв'язків, найменування структурного підрозділу Банку та посада)
7	Афілійовані особи працівника Банку (із зазначенням ознаки)	
7.1	<i>Фізичні особи</i>	
7.2.	<i>Юридичні особи</i>	
8	Досвід роботи на державній або муніципальній службі, в тому числі робота на підприємстві державної форми власності, впродовж останніх двох років	
Посада _____ /ПІБ / (підпис)		