

ПОГОДЖЕНО  
Протокол Правління  
АБ «УКРГАЗБАНК»  
від 26.03.2020 №23  
Голова Правління

\_\_\_\_\_ К.Є. Шевченко

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Протокол Наглядової ради  
АБ «УКРГАЗБАНК»  
від 03.06.2020 №24  
Голова Наглядової ради

\_\_\_\_\_ Ш.Д. Давда

**ПОЛІТИКА**  
**запобігання конфліктам інтересів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО**  
**ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК»**

<b>Зміст</b>	
Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	3
Розділ II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ.....	4
<b>Розділ III. СУТНІСТЬ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....</b>	<b>5</b>
Розділ IV. БАЗОВІ ТИПИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ .....	6
<b>Розділ V. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ В БАНКУ .....</b>	<b>8</b>
Розділ VI. ПРОЦЕС ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В БАНКУ .....	9
Розділ VII. ДІЄВА ПРОЦЕДУРА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ .....	11
<b>Розділ VIII. ОБОВ'ЯЗКИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ, ПРАВЛІННЯ, ЧЛЕНІВ ІНШИХ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ, КЕРІВНИКІВ БАНКУ, КЕРІВНИКІВ СТРУКТУРНИХ ТА ВІДОКРЕМЛЕНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ЩОДО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ .....</b>	<b>14</b>
Розділ IX. ПРАВОЧИНИ, ЩОДО ВЧИНЕННЯ ЯКИХ Є ЗАІНТЕРЕСОВАНІСТЬ.....	17
Розділ X. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕВИКОНАННЯ (НЕНАЛЕЖНЕ ВИКОНАННЯ) ЦЬОЇ ПОЛІТИКИ .....	18
Розділ XI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	19

## Розділ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Політика запобігання конфліктам інтересів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» (далі – Політика) визначає принципи та вимоги, спрямовані на своєчасне виявлення, запобігання та врегулювання конфліктів інтересів в ПУБЛІЧНОМУ АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ АКЦІОНЕРНОМУ БАНКУ «УКРГАЗБАНК» (далі – Банк), визначає види конфліктів інтересів, заходи щодо запобігання і врегулювання конфлікту інтересів та характерні для Банку приклади конфліктів інтересів.

1.2. Політика розроблена відповідно 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, із змінами і доповненнями;
- Закону України «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 №514-VI, із змінами і доповненнями;
- Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (зі змінами та доповненнями) (далі – Закон);
- Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 №64, із змінами і доповненнями;
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України №88 від 02.07.2019;
- 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);

а також з урахуванням міжнародної практики з питань запобігання конфліктам інтересів: Принципів Організації економічного розвитку і співробітництва з корпоративного управління для підприємств з державною часткою (OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises), Принципів корпоративного управління для банків Базельського комітету з банківського нагляду (Corporate governance principles for banks by Basel Committee on Banking Supervision), Рекомендацій з корпоративного управління Європейського банківського регулятора (Guidelines on Internal Governance by European Banking Authority), які застосовуються в межах, що не суперечать імперативним нормам законодавства України.

1.3. Політика є обов'язковою до виконання всіма керівниками/працівниками Банку, а також фізичними особами, які перебувають у цивільно-правових відносинах із Банком (члени Наглядової ради та члени Правління Банку).

1.4. Політика відображає прагнення Банку, його керівників та всіх працівників до високих етичних стандартів ведення відкритого і чесного бізнесу, забезпечення справедливого обслуговування клієнтів, дотримання стандартів корпоративного управління, підтримки на належному рівні ділової репутації Банку та уникнення репутаційного ризику, прагнення докладати максимальних зусиль для уникнення конфлікту інтересів, які можуть виникати в діяльності Банку.

1.5. Основними цілями і завданнями Політики є:

- визначення заходів та принципів запобігання конфлікту інтересів;
- Політика запобігання конфліктам інтересів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК»

- надання працівникам Банку загальної інформації про заходи щодо виявлення, управління та врегулювання конфлікту інтересів, а також надання працівникам Банку інформації щодо визначення найбільш прийнятних способів вирішення таких конфліктів;
- визначення обов'язків органів управління, керівників і працівників Банку щодо запобігання та управління конфліктом інтересів;
- інформування щодо заходів Банку стосовно виявлення та розкриття потенційного або існуючого конфлікту інтересів;
- порядок здійснення правочинів в здійсненні яких є заінтересованість.

1.6. Ця Політика розроблена з метою забезпечення контролю за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням виникненню конфлікту між інтересами Банку, його акціонерів, працівників, клієнтів чи контрагентів, у тому числі пов'язаного з:

- вчиненням дій або прийняттям рішень керівниками Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
- використанням інсайдерської інформації керівництвом та іншими працівниками Банку;
- діловою та публічною діяльністю керівників та інших працівників Банку за межами Банку;
- зовнішньою діяльністю (сторонньою господарською діяльністю) керівників та працівників Банку;
- прямим підпорядкуванням близьких осіб (осіб, що мають родинні зв'язки);
- неправомірною вигодою, в тому числі прийманням/даруванням подарунків керівництвом та іншими працівниками Банку у розмірах чи формах, що не врегульовані Банком тощо.

1.7. Для досягнення вищезазначених цілей Банк визначає:

- характерні для Банку приклади конфліктів інтересів (карта конфліктів інтересів);
- принципи та заходи спрямовані на управління конфліктом інтересів;
- процедури управління конфліктом інтересів.

## **Розділ II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ**

**Асоційовані особи** - чоловік або дружина, прямі родичі (батько, мати, діти, рідні брати та сестри, дід, баба, онуки), прямі родичі чоловіка або дружини особи, чоловік або дружина прямого родича.

**Прямі родичі** - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки, 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 брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

**Інсайдерська інформація** - інформація, що складає банківську та комерційну таємницю та стосується існуючого чи потенційного клієнта або фінансових інструментів і не доступна для загалу, в тому числі неоприлюднена інформація про емітента, його цінні Політика запобігання конфліктам інтересів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК»

папери та похідні (деривативи), що перебувають в обігу на фондовій біржі, або правочини щодо них, у разі якщо оприлюднення такої інформації може істотно вплинути на вартість цінних паперів та похідних (деривативів), та яка підлягає оприлюдненню відповідно до вимог, встановлених Законом України «Про цінні папери та фондовий ринок».

**Зовнішня діяльність керівника/працівника Банку** – зайняття керівником/працівником Банку посад в органах управління громадських та благодійних організацій, політичних партій, інших юридичних особах або набуття істотної участі (десять та більше відсотків) у статутному капіталі юридичної особи, заснування юридичної особи чи реєстрація працівником фізичної особи-підприємця, виконання ним робіт за цивільно-правовими договорами тощо, якщо така діяльність не пов'язана з виконанням працівником своїх посадових обов'язків у Банку.

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

**Неправомірна вигода** - грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

**Наявний 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.

**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.

**Подарунок** - грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

**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.

**Пряме підпорядкування** - відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Інші терміни, які використовуються в цій Політиці, визначаються чинним законодавством України, актами внутрішнього регулювання Банку та наведені у Глосарії термінів АБ «УКРГАЗБАНК».

### **Розділ III. СУТНІСТЬ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

Конфлікти інтересів виникають у випадках, коли дві або більше особи мають конкуруючі інтереси та існують факти, які можуть вплинути на сумлінне виконання ними своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.

Конфлікти інтересів можуть виникати:

- між Банком і клієнтом або декількома клієнтами;
- між працівником і клієнтом;
- між представником третьої сторони і клієнтом;
- між двома або більше клієнтами;
- між окремими працівниками і Банком;
- між самостійними та відокремленими підрозділами Банку;
- між акціонерами і Банком;
- між представниками Банку і Банком;
- між постачальниками послуг (контрагентами) і Банком;
- між акціонерами та органами управління Банку;
- тощо.

#### **Розділ IV. БАЗОВІ ТИПИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

Конфлікти інтересів стосовно клієнта:

- Банк, керівник та/або працівник Банку або третя особа отримують прибутки або уникають збитків за рахунок клієнта;
- Банк, керівник та/або працівник Банку або третя особа мають інтереси від кінцевого результату обслуговування клієнта відмінні від інтересів клієнта;
- Банк, керівник та/або працівник Банку або третя особа мають фінансові або інші стимули ставити інтереси одного клієнта (груп клієнтів) вище інтересів іншого клієнта (інших груп клієнтів);
- Банк, керівник та/або працівник Банку або третя особа займаються одним і тим же бізнесом, що і клієнт;
- Банк, керівники та/або працівник Банку або третя особа отримує або отримуватиме від особи (окрім клієнта) поряд зі стандартними комісіями та винагородами за обслуговування клієнта додаткові вигоди;
- Банк, керівник та/або працівник Банку або третя особа мають фінансове або інше стимулювання щоб здійснювати продаж клієнту продуктів, які не є оптимальними для задоволення потреб клієнта.

Конфлікти інтересів стосовно Банку:

- інтерес керівника та/або працівника від реалізації певної угоди відрізняється від інтересу Банку;
- керівник та/або працівник або пов'язані з ним особи отримують неправомірні фінансові або інші вигоди, пов'язані з використанням ним службового становища;
- керівник та/або працівник має можливість вплинути на прийняття рішення на користь пов'язаних з ним осіб;
- внаслідок отримання вигоди чи наявних особистих зв'язків керівник та/або працівник не може бути об'єктивним стосовно певної угоди;
- інтерес структурних підрозділів Банку, керівників та/або працівників Банку відрізняється від інтересу Банку при виборі постачальників;

- конфлікт інтересів між Банком і акціонерами при укладанні угоди з пов'язаними з Банком особами.

Корпоративні конфлікти інтересів можуть виникати між акціонерами Банку, між органами управління, органами контролю та акціонерами Банку в наслідок:

- недотримання вимог законодавства, актів внутрішнього регулювання та інших документів Банку;
- неможливості акціонерів здійснювати суттєвий вплив на діяльність Банку і на рішення, що приймаються загальними зборами акціонерів та Наглядовою радою Банку;
- укладання великих угод та угод із заінтересованістю без попереднього погодження уповноваженими органами в межах наданих повноважень;
- не розкриття інформації у відповідності з вимогами діючого законодавства або надання неповної інформації особами, які входять до складу органів управління Банку про посади, які вони займають в органах управління інших організацій, про володіння, частками (акціями) інших компаній.

Конфлікти інтересів між органами управління, керівниками, працівниками і клієнтами Банку виникають через:

- недотримання вимог законодавства, актів внутрішнього регулювання та інших документів Банку;
- недотримання принципу пріоритету клієнтів перед інтересами Банку;
- недотримання норм ділового спілкування та принципів професійної етики;
- невиконання договірних зобов'язань, як з боку Банку так і з боку клієнтів;

Конфлікти інтересів між Банком і керівниками, працівниками Банку при здійсненні ними посадових обов'язків виникають через:

- недотримання вимог законодавства, актів внутрішнього регулювання та інших документів Банку;
- недотримання норм ділового спілкування та принципів професійної етики;
- недотримання лімітів при проведенні угод з пов'язаними особами, а також укладання угод на умовах, що відрізняються від звичайних;
- ведення керівниками та/або працівниками Банку комерційної діяльності, як самостійно так із членами сім'ї;
- наявність фінансових інтересів в іншій компанії у керівників та/або працівників Банку або членів їх сімей з якими Банку підтримує ділові відносини;
- керівники або працівники Банку працюють за сумісництвом в іншій компанії керівником, посадовою особою чи приймають участь в органах управління;
- надання керівниками та/або працівниками Банку переваг компаніям через наявність особистих інтересів.

Для цілей даної Політики вищезазначений перелік видів конфліктів інтересів не є вичерпним. В додатку 3 наведено більш широкий, проте невичерпний, перелік прикладів конфлікту інтересів характерних для Банку. Перелік прикладів конфлікту інтересів оновлюється департаментом комплаєнс на постійній основі та розміщується на загальнодоступному мережевому ресурсі Банку для ознайомлення керівника/працівниками Банку.

## **Розділ V. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ В БАНКУ**

**5.1. Всебічність.** Залучення всіх керівників/працівників Банку до виявлення та управління конфліктом інтересів. Процедури управління конфліктом інтересів охоплюють усі напрями діяльності Банку, всі процеси та всі підрозділи, в яких виникає або може виникнути конфлікт інтересів. Надання неправдивої інформації, намагання приховати інформацію керівниками/працівниками Банку може бути підставою для припинення трудових відносин із Банком.

**5.2. Обізнаність.** Підвищення обізнаності керівників/працівників Банку шляхом ознайомлення всіх працівників/керівників Банку з цією Політикою (кожен керівник/працівник Банку підписує Зобов'язання про прийняття і дотримання Політики запобігання конфлікту інтересів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК», що викладене в додатку 2 до даної Політики.) та проведення регулярного навчання з питань управління конфліктами інтересів.

**5.3. Превентивність.** дії працівників Банку мають бути насамперед спрямовані на попередження конфлікту інтересів та уникнення чи мінімізацію негативних наслідків такого конфлікту. Наявність у будь-якій формі суперечності між приватними інтересами і посадовими чи професійними обов'язками працівника завжди свідчатиме про конфлікт інтересів і може призвести до втрати довіри до працівника, навіть коли працівником фактично не приймались рішення в умовах конфлікту інтересів.

**5.4. Обов'язковість.** Інформація про потенційний або реальний конфлікт інтересів підлягає обов'язковому розкриттю, навіть якщо у працівника є сумніви щодо однозначного підтвердження конфлікту інтересів.

**5.5. Індивідуальний підхід.** Кожна ситуація конфлікту інтересів розглядається та врегульовується індивідуально з урахуванням ризику для Банку та можливих наслідків такого конфлікту.

**5.6. Конфіденційність.** Всі працівники Банку мають дотримуватись вимог щодо конфіденційності інформації про конфлікт інтересів, у тому числі нерозголошення інформації про такий конфлікт стороннім особам, та особам, яким така інформація не призначена.

**5.7. Принцип фідучіарності.** Керівники та працівники Банку розкривають усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе, не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку, надають перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів, а не інтересам учасників, представниками яких вони є, 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 у разі наявності конфлікту інтересів, працівниками Банку вживаються належні та необхідні заходи.

**5.8. Мінімізація наслідків.** Заходи для обмеження негативних наслідків конфлікту для Банку.

**5.9. Захищеність.** До працівників Банку, які розкривають інформацію щодо конфлікту інтересів, у будь-якому випадку не можуть застосовуватись тиск, дискримінація,

переслідування чи будь-які інші форми обмеження у зв'язку з розкриттям такої інформації, якщо вони діють належним чином відповідно до вимог цієї Політики.

**5.10. Обмеженість повноважень.** працівнику Банку забороняється самостійно створювати та погоджувати виконання фінансових операцій за власними рахунками (за виключенням операцій за власними рахунками, що здійснюються працівником Банку з використанням систем дистанційного обслуговування в якості клієнта Банку) або рахунками близьких осіб чи довірених осіб в умовах конфлікту інтересів. Працівник Банку не може самостійно приймати рішення про надання додаткових пільг, бонусів, більш вигідних ставок порівняно зі стандартними ставками чи іншої вигоди собі чи близьким особам.

**5.11. Своєчасне інформування.** Працівник Банку зобов'язаний терміново (не пізніше наступного робочого дня з моменту виявлення) повідомити про потенційний чи наявний конфлікт інтересів щодо будь-якого рішення, яке розглядається або планується до розгляду Банком. Інформування про конфлікт інтересів має здійснюватися до моменту виникнення втрат або іншого негативного впливу такого конфлікту на діяльність Банку. **Кожен керівник/працівник Банку несе персональну відповідальність за невиконання вимог щодо інформування про потенційний або наявний конфлікт інтересів.**

## **Розділ VI. ПРОЦЕС ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В БАНКУ**

6.1. Основні заходи з запобігання конфлікту інтересів в Банку:

6.1.1. Розмежування сфери повноважень між колегіальними органами Банку, які беруть участь в прийнятті управлінських рішень щодо діяльності Банку, що виключає виникнення конфлікту інтересів.

6.1.2. Регламентация у актах внутрішнього регулювання/нормативно-методичних документах Банку процедур здійснення банківських операцій і угод, що виключають виникнення конфлікту інтересів, суворе дотримання працівниками Банку цих процедур, а також вимог, встановлених законодавством України.

6.1.3. Заборона розголошення та використання в особистих цілях інформації, що становить комерційну та банківську таємницю, персональних даних клієнтів, контрагентів, партнерів, працівників Банку (далі – інформація з обмеженим доступом), а також передачу такої інформації третім особам, за винятком випадків, передбачених законодавством України.

6.1.4. Встановлення інформаційних бар'єрів для захисту інформації, отриманої працівниками Банку під час виконання посадових обов'язків, від неналежного використання в межах або поза межами Банку (розмежування доступу до інформації з обмеженим доступом, а також встановлення контролю щодо її передачі або розповсюдження). Застосування принципу «китайських стін» при організації окремого процесу чи взаємодії декількох процесів, при якому розмежовується інформація для кожного етапу процесу чи для декількох процесів і передача інформації можлива тільки за встановленими правилами. У відповідності з принципом «китайських стін» підрозділи Банку поділяються на дві категорії:

- підрозділи, що отримують доступ до інформації з обмеженим доступом;
- підрозділи, що не отримують доступ до інформації з обмеженим доступом.

Перелік підрозділів та межі доступу до інформації визначається у відповідних актах внутрішнього регулювання Банку за відповідним процесом.

Для підтримання інформаційних бар'єрів Банку використовуються наступні методи:

- обмеження надходження інформації до певних об'єктів та будівель Банку з дотриманням фізичної та інформаційно – технологічної безпеки;
- розмежування доступу до різних категорій даних в інформаційних системах;
- обмеження доступу до інформації з обмеженим доступом.

6.1.5. Виключення участі членів колегіальних органів Банку в голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує потенційний або наявний конфлікт інтересів (про що має бути зазначено в протоколі засідання відповідного колегіального органу);

6.1.6. Керівники Банку зобов'язані уникати будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на неупередженість та незалежність Керівників при розгляді та прийнятті рішень на користь та в інтересах Банку.

6.1.7. Здійснюючи свої повноваження, Керівники Банку, керівники структурних підрозділів діють тільки в межах наданих їм повноважень та, представляючи Банк перед третіми особами, мають поводитися так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Банку в цілому.

6.1.8. З метою недопущення потенційних конфліктів інтересів при прийомі на роботу або зміні посадових обов'язків не допускається підконтрольність, пряме або опосередковане підпорядкування особі, що є асоційованою або близьким родичем відповідно до даних, що заявлені особою.

6.1.9. З метою недопущення потенційних конфліктів інтересів працівники у відносинах між собою та із клієнтами/контрагентами Банку повинні бути безпристрасними щодо різних релігійних конфесій.

6.1.10. З метою недопущення потенційних конфліктів інтересів керівники/працівники Банку не беруть участі в розіграші призів під час проведення маркетингових акцій Банку, спрямованих на залучення або утримання клієнтів Банку, за винятком випадків, коли участь працівників передбачена умовами таких акцій.

6.1.11. Керівники Банку та керівники структурних підрозділів Банку не дозволяють, щоб особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість їх рішень.

6.1.12. Подарунки та представницькі витрати

Представницькі витрати та подарунки не мають завдавати шкоди діловій репутації Банку. Загальні вимоги та обмеження щодо дарування та отримання подарунків керівниками та працівниками Банку під час виконання ними посадових обов'язків визначаються Політикою АБ «УКРГАЗБАНК» щодо подарунків та представницьких витрат.

6.2. Банк відмовляється від проведення операції, укладання угод, ділових відносин, якщо вони створюють наявний або потенційний конфлікт інтересів, який з урахуванням запроваджених заходів щодо його зменшення або уникнення носить неприйнятний рівень.

## Розділ VII. ДІЄВА ПРОЦЕДУРА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ

7.1. В рамках забезпечення управління конфліктом інтересів кандидати на посаду керівників та працівників відокремлених та структурних підрозділів Банку заповнюють та надають разом із пакетом документів для працевлаштування до департаменту управління персоналом Декларацію щодо конфлікту інтересів (додаток 4 до цієї Політики), що протягом 2-х робочих днів з дня отримання департаментом управління персоналом передається департаменту комплаєнс для аналізу та вивчення наявності потенційного чи наявного конфлікту інтересів кандидатів та ймовірний вплив на діяльність Банку за умови його наявності. Дана інформація використовується департаментом комплаєнс для моніторингу наявних або потенційних конфліктів інтересів.

7.2. В межах функціонування дієвої процедури управління конфліктами інтересів межі відповідальності між органами управління та контролю, структурними підрозділами Банку розподіляються наступним чином:

7.2.1. **Наглядова рада Банку** вживає заходи щодо запобігання виникнення конфліктів інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню, в тому числі шляхом:

- затвердження актів внутрішнього регулювання Банку стосовно корпоративного управління та поведінки (етики), управління конфліктом інтересів, про роботу з пов'язаними особами, внутрішнього контролю, положень, що регламентують діяльність структурних підрозділів Банку, політики щодо подарунків та представницьких витрат;

- встановлення обов'язку для керівників та працівників Банку повністю розкривати свої конфлікти інтересів, запобігання діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів і не використовувати власну посаду в особистих інтересах за рахунок Банку;

- повідомлення Національного банку України про конфлікти інтересів, що виникають у Банку;

- прийняття рішення (в межах повноважень визначених Статутом Банку) щодо проведення операцій з пов'язаними з Банком особами відповідно до вимог Положення про операції з пов'язаними особами з Банком;

- створення департаменту комплаєнс, що забезпечує управління комплаєнс-ризиком, пов'язаним з конфліктом інтересів, що може виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку;

- контролю забезпечення належного публічного розкриття інформації щодо конфлікту інтересів.

7.2.2. **Правління Банку** вживає заходи щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяє їх врегулюванню, в тому числі шляхом:

- організації розроблення актів внутрішнього регулювання стосовно корпоративного управління та етики, щодо управління конфліктом інтересів, про роботу з пов'язаними особами, внутрішнього контролю, положень, що регламентують діяльність структурних підрозділів Банку та інших актів внутрішнього регулювання, розподіляє повноваження між підрозділами і працівниками Банку, що виключають виникнення конфлікту інтересів, що забезпечують досягнення балансу інтересів усіх зацікавлених осіб;

- забезпечення організації ведення переліку пов'язаних з Банком осіб;

- прийняття рішення (в межах повноважень визначених Статутом Банку) щодо проведення операцій з пов'язаними з Банком особами відповідно до вимог акту внутрішнього регулювання про операції з пов'язаними особами з Банком.

- забезпечення контролю дотримання працівниками Банку вимог чинного законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України, актів внутрішнього регулювання Банку щодо питань запобігання виникненню конфліктів інтересів.

#### **7.2.3. Департамент управління персоналом:**

- забезпечення організації отримання даних кандидатів щодо їх попередньої трудової діяльності, їх родинних зв'язків/асоційованих осіб в цілях забезпечення недопущення потенційних конфліктів інтересів як при прийомі на роботу так і при зміні посадових обов'язків, уникнення призначення на посаду з прямим підпорядкуванням працівників Банку, що знаходяться в родинних зв'язках з безпосереднім керівником або особою, яка виконує пов'язані в бізнес-процесі функції.

#### **7.2.4. Департамент банківської безпеки:**

- приймає участь в дослідженні випадків конфліктів інтересів в межах службового розслідування.

#### **7.2.5. Відповідальна особа за реалізацією Антикорупційної програми Банку (далі – Уповноважений):**

- виявляє та/або отримує інформацію про випадки конфлікту інтересів, що пов'язані або можуть бути пов'язані з корупційними діями керівників/працівників Банку, здійснює аналіз інформації щодо зазначених ситуацій конфлікту інтересів з метою підтвердження чи спростування такого конфлікту, надає висновки та рекомендації працівникам та підрозділам Банку щодо оцінки та врегулювання ситуацій конфлікту інтересів, а також надає консультаційну і методологічну підтримку працівникам із вищезазначених питань. Уповноважений інформує департамент комплаєнс про отримання повідомлення щодо конфлікту інтересів, що пов'язаний або може бути пов'язаний з корупційними діями керівників/працівників Банку, та про результати вжитих заходів з метою акумулювання департаментом комплаєнс інформації щодо такого конфлікту інтересів до загального реєстру конфлікту інтересів.

#### **7.2.6. Департамент комплаєнс в рамках роботи з управління конфліктами інтересів:**

- 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 комітет з управління ризиками Наглядової ради Банку та Наглядову раду Банку;

- формує та супроводжує перелік прикладів конфлікту інтересів характерних для Банку, доводить до відома всіх працівників Банку;

- організовує періодичне здійснення моніторингу наявних і потенційних конфліктів інтересів у Банку шляхом заповнення всіма керівниками/працівниками, в тому числі членами Наглядової ради та Правління Банку опитувальників щодо зовнішньої діяльності та щодо спільної роботи осіб, які мають родинні зв'язки;

- здійснює аналіз виявлених випадків конфлікту інтересів та забезпечує їх змістовний розгляд та прийняття рішень, розробку заходів з мінімізації їх наслідків та виключення в подальшій діяльності Банку;

- формує програми навчання та підвищення кваліфікації керівників та працівників Банку з питань запобігання конфлікту інтересів;

- проводить навчання з керівниками/працівниками Банку з питань управління конфліктами інтересів, підвищує обізнаність керівників/працівників Банку щодо характерних прикладів конфліктів інтересів, що можуть виникати у керівників та працівників Банку під час виконання ними своїх обов'язків та процедури повідомлення про потенційний або наявний конфлікт інтересів;

- надає висновки щодо можливості здійснення зовнішньої діяльності керівниками/працівниками Банку, щодо можливості спільної роботи близьких родичів, щодо можливості отримання подарунку чи можливості відвідування заходів/здійснення поїздок, що пропонуються партнерами Банку;

- надає висновки щодо комплаєнс-ризиків щодо здійснення активних операцій пов'язаних із Банком осіб.

7.3. Всі керівники/працівники Банку зобов'язані повідомляти департамент комплаєнс про здійснення (намір здійснення) зовнішньої діяльності, яка не пов'язана з виконанням посадових обов'язків у Банку шляхом заповнення Опитувальника щодо зовнішньої діяльності (Додаток 6 до цієї Політики).

7.4. З метою попередження конфлікту інтересів, пов'язаного із спільною роботою в Банку осіб, які мають родинні зв'язки, в Банку всі працівники (у тому числі керівники Банку) зобов'язані заповнювати Опитувальник щодо спільної роботи осіб, які мають родинні зв'язки. **Всі без виключення працівники Банку мають дотримуватись встановлених обмежень, що визначені Деталізованим переліком функцій, які не можуть виконувати працівники, які є асоційованими особами (Додаток 7).**

7.5. Працівники Банку мають повідомляти департамент комплаєнс про отримання або надання довіреності на розпорядження рахунками, відкритими в Банку особами, з якими працівник перебуває у родинних зв'язках.

7.6. У разі участі працівника Банку як приватної особи чи осіб, з якими працівник перебуває в родинних зв'язках, в аукціонах з продажу майна боржників Банку/майна Банку він письмово повідомляє департамент комплаєнс про участь у такому аукціоні.

7.7. Члени колегіальних органів Банку зобов'язані утриматись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом обов'язків перед Банком.

7.8. При формуванні персонального складу колегіальних органів Банку враховуються ризики конфлікту інтересів при виконанні посадовими особами Банку своїх обов'язків.

7.9. Працівники та керівники Банку зобов'язані уникати потенційного або наявного конфлікту інтересів у своїй роботі та не брати участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає можливості належним чином виконувати свої обов'язки, не вчиняти дій та не приймати рішення в умовах наявного конфлікту інтересів.

7.10. Працівники та керівники Банку мають також уникати ситуацій, які можуть призвести до конфлікту між приватними інтересами та посадовими обов'язками.

7.11. З метою управління конфліктами інтересів та аналізу їх впливу на діяльність Банк накопичує інформацію про конфлікти інтересів.

7.12. Департамент комплаєнс у щоквартальний звіт щодо комплаєнс-ризиків включає інформацію про випадки конфлікту інтересів за звітній період з пропозиціями щодо заходів,

спрямованих на мінімізацію негативних наслідків таких конфліктів та запобігання виникненню конфлікту інтересів в майбутньому.

7.13. Врегулювання ситуації конфлікту інтересів може бути:

**самостійним** – здійснюється безпосередньо працівником Банку, який є учасником ситуації конфлікту інтересів;

**управлінським** – передбачає залучення інших працівників чи підрозділів для врегулювання ситуації конфлікту інтересів.

7.14. Самостійне врегулювання передбачає уникнення працівником Банку можливих ситуацій наявного чи потенційного конфлікту інтересів без залучення інших працівників/підрозділів Банку. Самостійне врегулювання конфлікту інтересів передбачає вивчення вимог Політики та отримання консультативної підтримки департаменту комплаєнс, а також добровільну відмову працівника Банку від приватного інтересу, який є передумовою для виникнення конфлікту інтересів, на підтвердження чого працівник надає безпосередньому керівнику підтверджуючі документи. Самостійне позбавлення приватного інтересу працівника Банку має виключати будь-яку можливість приховування приватного інтересу працівника від вчинення певних дій чи бездіяльності.

7.15. Управлінське врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- стимулювання превентивних дій працівника Банку, спрямованих на уникнення конфлікту інтересів;
- усунення працівника Банку від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах наявного чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування додаткового контролю з боку інших працівників Банку за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу працівника Банку до певної інформації;
- перегляду обсягу повноважень/функціональних обов'язків працівника Банку;
- переведення працівника Банку на іншу посаду;
- звільнення працівника;
- інші управлінські заходи врегулювання конфлікту інтересів.

## **Розділ VIII. ОBOB'ЯЗКИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ, ПРАВЛІННЯ, ЧЛЕНІВ ІНШИХ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ, КЕРІВНИКІВ БАНКУ, КЕРІВНИКІВ СТРУКТУРНИХ ТА ВІДОКРЕМЛЕНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ЩОДО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ**

8.1. З метою забезпечення виконання вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, цієї Політики та інших актів внутрішнього регулювання Банку, працівники та керівники Банку зобов'язані докладати максимальних зусиль для запобігання, виявлення, уникнення ситуацій конфлікту інтересів. Керівники та інші працівники Банку зобов'язані повідомляти департамент комплаєнс про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів невідкладно (не пізніше наступного робочого дня за днем виникнення таких обставин).

Політика запобігання конфліктам інтересів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК»

### **8.2. Члени Наглядової ради зобов'язані:**

- повністю розкривати свої потенційні та наявні конфлікти інтересів, оперативно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;
- запобігати, виявляти та управляти власними конфліктами інтересів, включаючи обов'язок члена Наглядової ради Банку запобігти (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;
- дотримуватись обов'язку дбайливого ставлення та лояльності до Банку (приймати рішення та діяти в інтересах Банку на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації; діяти добросовісно в інтересах Банку (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Банку));
- утриматись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом Наглядової ради обов'язків перед Банком.

### **8.3. Члени Правління Банку зобов'язані:**

- повністю розкривати свої потенційні та наявні конфлікти інтересів, оперативно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;
- запобігати, виявляти та управляти власними конфліктами інтересів, включаючи обов'язок члена Наглядової ради Банку запобігти (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;
- утриматись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом Правління обов'язків перед Банком;
- дотримуватись обов'язку дбайливого ставлення та лояльності до Банку (приймати рішення та діяти в інтересах Банку на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації; діяти добросовісно в інтересах Банку (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Банку));

### **8.4. Члени колегіальних органів Правління Банку зобов'язані:**

- повністю розкривати свої потенційні та наявні конфлікти інтересів, оперативно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;
- дотримуватись вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, актів внутрішнього регулювання, своїх посадових інструкцій;
- утримуватись від здійснення дій та прийняття рішень, які можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів, в тому числі від отримання матеріальної і / або іншої вигоди від клієнтів, що обслуговуються в Банку, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- утримуватись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом обов'язків перед Банком;
- зобов'язані повністю розкривати свої конфлікти інтересів, запобігати діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;
- дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної етики;
- своєчасно інформують Голову Наглядової ради або Голову Правління в залежності від підпорядкованості та департамент комплаєнс про наявність у них конфлікту інтересів, який

може вплинути на виконання ними посадових обов'язків шляхом надання анкети - повідомлення про наявний/потенційний конфлікт інтересів, що визначена в додатку 1;

- не здійснюють оформлення (ініціювання/здійснення/підтвердження) операцій у випадку, якщо вони одночасно є клієнтами за такими операціями.

#### **8.5. Керівники структурних та відокремлених підрозділів:**

- повністю розкривати свої потенційні та наявні конфлікти інтересів, оперативно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;

- дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, актів внутрішнього регулювання Банку, своїх посадових інструкцій;

- утримуються від здійснення дій та прийняття рішень, які можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів, в тому числі від отримання матеріальної і / або іншої вигоди від клієнтів, що обслуговуються в Банку, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;

- дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної етики;

- своєчасно інформують безпосереднього керівника та департамент комплаєнс про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків шляхом надання анкети - повідомлення про наявний/потенційний конфлікт інтересів, що визначена в додатку 1;

- розробляють проекти актів внутрішнього регулювання щодо порядку здійснення банківських операцій, що виконує підрозділ, посадові інструкції підлеглих працівників, з урахуванням мети по виключенню виникнення конфлікту інтересів;

- контролюють дотримання підлеглими працівниками вимог щодо виключення виникнення конфлікту інтересів, що містяться в цій Політиці, в актах внутрішнього регулювання та нормативно-методичних документах щодо здійснення банківських операцій і посадових інструкціях;

- не здійснюють оформлення (ініціювання/здійснення/підтвердження) операцій у випадку, якщо вони є клієнтами за такими операціями.

#### **8.6. Всі без виключення працівники Банку зобов'язані:**

- повністю розкривати свої потенційні та наявні конфлікти інтересів, оперативно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;

- дотримуватись вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, актів внутрішнього регулювання Банку, своїх посадових інструкцій;

- утримуватись від здійснення дій та прийняття рішень, які можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів, в тому числі від отримання матеріальної і / або іншої вигоди від клієнтів, що обслуговуються в Банку, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;

- здійснювати операції в межах встановлених повноважень (лімітів) з дотриманням встановленого в Банку порядку (процедури) їх вчинення;

- не здійснюють оформлення (ініціювання/здійснення/підтвердження) операцій у випадку, якщо вони є клієнтами за такими операціями;

- дотримуються норм ділового спілкування і принципів корпоративної етики;

- невідкладно доводити до відома керівника підрозділу та департаменту комплаєнс інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів шляхом надання Анкети - повідомлення про наявний/потенційний конфлікт інтересів, що визначена в додатку 1.

Банк залишає за собою право розірвання трудових відносин із керівником/працівником Банку, що надав неправдиву інформацію чи намагався приховати інформацію щодо його наявного чи потенційного конфлікту інтересів.

## **Розділ ІХ. ПРАВОЧИНИ, ЩОДО ВЧИНЕННЯ ЯКИХ Є ЗАІНТЕРЕСОВАНІСТЬ**

9.1. Рішення про надання згоди на вчинення правочину, щодо вчинення якого є заінтересованість (далі - правочин із заінтересованістю), приймається відповідним органом Банку згідно з наданими повноваження.

9.2. Особою, заінтересованою у вчиненні Банком правочину, може бути будь-яка з таких осіб:

- 1) керівники Банку або їх афілійовані особи;
- 2) акціонер, який одноосібно або спільно з афілійованими особами володіє принаймні 25 відсотками акцій товариства, та його афілійовані особи (крім випадків, коли акціонер прямо або опосередковано володіє 100 відсотками акцій такого акціонерного товариства);
- 3) юридична особа, в якій будь-яка з осіб, передбачених пунктами 1 та 2 цієї частини, є посадовою особою;
- 4) інші особи, визначені статутом Банку.

9.3. Особа, визначена у пункті 9.2, вважається заінтересованою у вчиненні Банком правочину, якщо вона:

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

9.4. Особа, заінтересована у вчиненні правочину, зобов'язана заздалегідь поінформувати Банк про наявність у неї такої заінтересованості.

Правління Банку протягом п'яти робочих днів з дня отримання інформації зобов'язане надати проект правочину і пояснення щодо ознаки заінтересованості Наглядовій раді Банку.

9.5. Наглядова рада з метою проведення оцінки правочину, щодо якого є заінтересованість, на відповідність його умов звичайним ринковим умовам залучає незалежного аудитора, суб'єкта оціночної діяльності або іншу особу, яка має відповідну кваліфікацію.

9.6. Якщо заінтересована у вчиненні правочину особа є членом Наглядової ради Банку, вона не має права голосу з питання вчинення такого правочину.

9.7. Рішення про надання згоди на вчинення правочину із заінтересованістю може приймати Наглядова рада Банку. У разі якщо всі члени Наглядової ради є заінтересованими у вчиненні правочину або ринкова вартість майна або послуг чи сума коштів, що є його предметом, перевищує 10 відсотків вартості активів, за даними останньої річної фінансової

звітності Банку рішення виносяться на розгляд загальних зборів Банку. Якщо Наглядова рада прийняла рішення про відхилення правочину із заінтересованістю або не прийняла жодного рішення протягом встановленого строку питання про надання згоди на вчинення правочину із заінтересованістю може бути винесене на розгляд загальних зборів акціонерів.

9.8. У голосуванні про надання згоди на вчинення правочину із заінтересованістю акціонери, заінтересовані у вчиненні правочину, не мають права голосу.

9.9. Загальні збори Банку не можуть приймати рішення про попереднє надання згоди на вчинення значних правочинів, щодо яких є заінтересованість.

9.10. Після прийняття рішення про надання згоди на вчинення правочину, щодо якого є заінтересованість, Банк оприлюднює інформацію про таке рішення в передбаченому законодавством порядку.

9.11. Вимоги даного розділу не застосовуються у разі:

1) реалізації акціонерами переважного права відповідно до статті 27 *Закону України «Про акціонерні товариства»* (далі - Закон);

2) викупу товариством в акціонерів розміщених ними акцій відповідно до статті 66 Закону;

3) виділу та припинення Банку;

4) надання керівником або акціонером, який одноосібно або спільно з афілійованими особами володіє 25 і більше відсотками простих акцій Банку, на безоплатній основі гарантії, поруки (у тому числі майнової поруки), застави або іпотеки Банку або особам, які надають Банку позику;

5) вчинення правочину за державними регульованими цінами та тарифами відповідно до вимог законодавства;

6) вчинення Банком правочинів, пов'язаних з наданням банківських та інших фінансових послуг, за умови дотримання положень статті 52 Закону України «Про банки і банківську діяльність».

9.12. Відповідальність за шкоду, заподіяну Банку правочином, вчиненим з порушенням вимог цього розділу, несе особа, заінтересована у вчиненні Банком такого правочину.

## **Розділ X. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕВИКОНАННЯ (НЕНАЛЕЖНЕ ВИКОНАННЯ) ЦЬОЇ ПОЛІТИКИ**

10.1. Керівники (в тому числі керівники колегіальних органів Банку) та всі працівники Банку, незалежно від займаної посади, несуть відповідальність за дотримання принципів і вимог цієї Політики.

10.2. Особи, які порушили принципи та вимоги цієї Політики, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності у відповідності з актами внутрішнього регулювання та чинного законодавства.

10.3. Порядок вивчення порушень в діяльності Банку та механізм конфіденційного повідомлення про такі порушення визначається окремим актом внутрішнього регулювання Банку.

10.4. **Всі керівники/працівники Банку незалежно від займаної посади несуть персональну відповідальність за невиконання вимог щодо інформування про потенційний або наявний конфлікт інтересів.**

10.5. Відповідальність за управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку покладається на департамент комплаєнс.

## **Розділ XI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

11.1. Політика затверджується Наглядовою радою Банку.

11.2. Зміни до цієї Політики затверджуються Наглядовою радою Банку та оформлюються окремим документом або через його викладення в новій редакції.

11.3. Норми цієї Політики переглядаються департаментом комплаєнс на регулярній основі, але не рідше одного разу на рік.

11.4. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, у тому числі нормативно-правовим актам Національного банку України, зокрема у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів, ця Політика буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України.

### **ПІДГОТОВЛЕНО:**

Заступник директора департаменту комплаєнс

Б.А. Приходько

### **ПОГОДЖЕНО:**

Директор департаменту комплаєнс

О.М. Бережний

Директор юридичного департаменту

І.А. Пришко