

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішенням Наглядової ради АТ «БТА БАНК»

Протокол №38 від «23» грудня 2024 р.

Голова Наглядової ради АТ «БТА БАНК»

_____ А.У. Мухамєд-Рахімов

СХВАЛЕНО

Рішенням Правління АТ «БТА БАНК»

Протокол № 58 від 12 грудня 2024 р.

Голова Правління АТ «БТА БАНК»

_____ Є.О. Безвущко

ПОЛІТИКА**ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ****АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БТА БАНК»**

Версія 2.00

ЗМІСТ:

1. ВСТУП	4
2. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНЕЧЕННЯ	6
3. СУТНІСТЬ ТА ТИПИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	8
4. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У БАНКУ	13
5. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ	14
6. ВРЕГУЛЮВАННЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО РЕАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА ФОРМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ	19
7. ПОДАРУНКИ ТА ВИГОДИ	21
8. ПРОЦЕДУРА БАНКУ ЩОДО РОЗКРИТТЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО ІСНУЮЧОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	22
9. ПРАВОЧИННИ, У ВЧИНЕННІ ЯКИХ Є ЗАІНТЕРЕСОВАНІСТЬ	22
10. Відповідальність ЗА НЕВИКОНАННЯ (НЕНАЛЕЖНЕ ВИКОНАННЯ) ЦІЄЇ ПОЛІТИКИ	24
11. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	24
Додаток 1	25
Додаток 2	26
Додаток 3	27
Додаток 4	29
Додаток 5	30

1. ВСТУП

1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БТА БАНК» (далі – Політика, Банк) розроблена на основі загальноприйнятих принципів і правил, норм міжнародного права, рекомендацій Базельського комітету з банківського нагляду, які застосовуються в межах, що не суперечать імперативним нормам законодавства України, вимог Положення Національного банку України про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 р. № 64, чинного законодавства України, Статуту Банку, Кодексу поведінки (етики) та інших внутрішніх документів Банку.

1.2. Політика спрямована на забезпечення розуміння працівниками місії, цінностей та принципів функціонування Банку, бачення своєї ролі в реалізації стратегії його розвитку, стандартів взаємодії з клієнтами, діловими партнерами, акціонерами, органами державної влади та іншими зацікавленими особами для підтримання бездоганної ділової репутації Банку та фінансової стабільності.

1.3. Політика регламентує питання щодо визначення, виявлення, управління, уникнення, запобігання та розкриття потенційних або реальних конфліктів інтересів з метою контролю цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування Банку а також обмеження їх негативного впливу на функціонування Банку та відносин з клієнтами та іншими суб'єктами господарювання.

1.4. Політика є частиною системи управління комплаєнс-ризиком, діє по відношенню до всіх структурних/відокремлених підрозділів Банку і сфер діяльності Банку та є обов'язковою до виконання всіма працівниками структурних/відокремлених підрозділів Банку.

1.5. Основною метою Політики є побудова системи управління можливим конфліктом інтересів та визначення заходів та принципів запобігання конфлікту інтересів, визначення та відображення обов'язкових для працівників Банку принципів та правил поведінки, стандартів діяльності Банку, спрямованих на підвищення ефективності функціонування Банку та мінімізації ризику компрометації процесів, прийняття ділових рішень в Банку під впливом особистих інтересів на шкоду інтересам Банку.

1.6. Основними завданнями Політики є:

- забезпечення розуміння працівниками місії, цінностей і принципів роботи Банку, а також усвідомлення своєї ролі в реалізації стратегії розвитку Банку;
- визначення стандартів етичної поведінки в роботі з клієнтами, діловими партнерами, акціонерами, органами державної влади (у т. ч. контролюючими органами) та громадськістю;
- формування принципів поведінки працівників у колективі;
- попередження можливих порушень і неналежних дій працівників;
- забезпечення балансу між інтересами Банку, його власників (акціонерів), працівників, клієнтів, ділових партнерів та інших зацікавлених осіб;

- підвищення довіри до Банку зі сторони клієнтів і партнерів, забезпечення справедливого обслуговування клієнтів і дотримання високих стандартів корпоративного управління на принципах відкритості, прозорості і передбачуваності;
- відповідність міжнародним стандартам і передовим практикам для підвищення міжнародної репутації Банку;
- установлення принципів розкриття інформації про потенційні та наявні конфлікти інтересів, механізмів прийняття рішень і норм поведінки працівників Банку в умовах існуючих конфліктів інтересів;
- надання працівникам Банку загальної інформації про заходи, що приймаються з метою виявлення, управління і врегулювання конфліктів інтересів, а також надання працівникам Банку допомоги у визначенні найбільш прийнятних способів вирішення таких конфліктів;
- визначення обов'язкових для дотримання працівниками Банку мінімальних стандартів управління конфліктами інтересів;
- інформування щодо заходів Банку стосовно виявлення та розкриття потенційного або існуючого конфлікту інтересів;
- порядок здійснення правочинів в здійсненні яких є заінтересованість.

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.

1.8. Політика Банку направлена на встановлення належного регулювання та внутрішнього контролю над процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів; встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх керівників Банку та керівників структурних підрозділів Банку, членів комітетів Банку (далі – Керівники), інших працівників Банку.

- Банк визнає та поважає такі права працівників, як: брати участь в інвестуванні, господарській та інших видах діяльності за умови, що такі види діяльності:
- дозволені чинним законодавством України;
- сумісні з посадовими обов'язками працівників, а саме виконуються у вільний від основної роботи в Банку час, і не впливають на здатність сумлінно і якісно виконувати свої посадові обов'язки в Банку;
- не породжують конфлікту інтересів.

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

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

1.11. Керівники не мають права отримувати будь-яку винагороду (прямо чи

опосередковано) за здійснення ними впливу при розгляді та ухваленні рішень органами управління Банку, використовувати у власних інтересах чи інтересах третіх осіб майно Банку, розкривати інформацію, що є банківською та/або іншою інформацією з обмеженим доступом в порушення вимог законодавства та актів внутрішнього регулювання Банку.

1.12. Згідно із основними принципами запобігання конфліктам інтересів, передбачених Розділом 4 цієї Політики, дуже важливо, щоб потенційні ситуації прояву конфлікту інтересів були своєчасно ідентифіковані і правильно врегульовані для того, щоб захистити Банк, його клієнтів і працівників.

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

1.14. При прийнятті на роботу працівник повинен ознайомитись зі змістом Політики шляхом підписання Зобов'язання про прийняття і дотримання Політики запобігання конфлікту інтересів АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БТА БАНК», форма якого визначена у Додатку 1. Зобов'язання для ознайомлення надається працівниками Управління по роботі з персоналом та зберігається в Особовій справі працівника.

2. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Асоційовані особи	чоловік або дружина, прямі родичі цієї особи (батько, мати, діти, рідні брати та сестри, дід, баба, онуки), прямі родичі чоловіка або дружини цієї особи, чоловік або дружина прямого родича.
Бізнес-відносини з Банком	відносини з постачання товарів/послуг, виконання робіт на підставі цивільно-правового договору на користь Банку або його дочірніх компаній, включаючи, але не обмежуючись: посередницькі відносини, постачання товарів або послуг (включаючи нерухомість), оренда офісної техніки, машин та устаткування, надання консультацій, одержання кредитів на розвиток бізнесу, брокерські операції з цінними паперами, бізнес-контрагенти у фінансових операціях, здійснення операцій з нерухомим майном (оренда), представництво інтересів в суді та виконавчій службі, здійснення монтажу, ремонту і технічного обслуговування, прибирання внутрішніх приміщень та території чи в будь-якій іншій ролі (за винятком зарплатних/кредитних карток, кредитів на придбання автомобілів, іпотечних кредитів, депозитів).

Близкі особи	члени сім'ї, а також 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, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника Банку. Особи, які ведуть спільне домашнє господарство щонайменше один рік, інші особи, які мають тісні відносини, наприклад, бізнес;
Зовнішня діяльність персоналу	діяльність працівника Банку, що не пов'язана із виконанням його обов'язків за трудовим або цивільно-правовим договором із АТ «БТА БАНК», незалежно від роду занять та організаційно-правової форми ведення бізнесу та наявності бізнес-відносин з АТ «БТА БАНК», включаючи, але не обмежуючись: • засновник, акціонер юридичної особи (більше 10 % від статутного капіталу); • керівник юридичної особи (директор, головний бухгалтер, менеджер, член наглядової ради/правління); • фізична особа-підприємець.
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 Банк як емітента, його цінні папери або інші фінансові інструменти, що перебувають в обігу на організованому ринку капіталу, у разі якщо оприлюднення такої інформації може істотно вплинути на вартість відповідних фінансових інструментів відповідно до вимог, встановлених Законом України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки». Для цілей цієї Політики під інсайдерською інформацією розуміється також інформація, що відноситься як до інсайдерської інформації Банку, так і до інсайдерської інформації клієнтів/контрагентів/постачальників, яка була надана Банку. Водночас інформація щодо оцінки вартості цінних паперів або інших фінансових інструментів Банку, та/або фінансово-господарського стану Банку, якщо вона отримана виключно на основі оприлюдненої інформації або інформації з інших публічних джерел, не заборонених законодавством, не вважається інсайдерською інформацією. Також інформація не вважається інсайдерською з моменту її оприлюднення відповідно до Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки»;

Керівники Банку	Голова, його заступники та члени Наглядової ради Банку, Голова, його заступники та члени Правління Банку, Головний бухгалтер.
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.
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 безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову, без законних на те підстав.
Подарунок	грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.
Посадові особи Банку	Керівники Банку, керівник підрозділу внутрішнього аудиту (внутрішній аудитор), головний комплаєнс-менеджер (ССО) - начальник Служби комплаєнс-контролю, головний ризик-менеджер (CRO) - начальник Служби управління ризиками, корпоративний секретар Банку, а також голова та члени іншого органу (ів) Банку (крім консультативного), якщо утворення такого органу передбачено законом або статутом Банку.
Потенційний конфлікт інтересів	наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої посадові 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.
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.
Реальний конфлікт інтересів	суперечність між приватним інтересом особи та її посадовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Ризик	імовірність виникнення збитків або додаткових втрат чи недоотримання доходів, або невиконання стороною договірних зобов'язань унаслідок впливу негативних внутрішніх та зовнішніх факторів,
СКК	Служба комплаєнс-контролю
ССО	головний комплаєнс-менеджер (ССО) – начальник Служби комплаєнс-контролю;
Суб'єкт оціночної діяльності	юридична або фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності, яка здійснює оціночну діяльність відповідно до чинного законодавства України, відповідає певним вимогам до оцінювача і яка отримала сертифікат суб'єкта оціночної діяльності.

Інші терміни, які використовуються в цій Політиці, визначаються чинним законодавством України та внутрішніми документами Банку.

3. СУТНІСТЬ ТА ТИПИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Визначення

3.1.1. Конфлікт інтересів за цією Політикою визначається як ситуація, за якою особа має виконувати декілька обов'язків або має декілька інтересів, що суперечать один одному, і таким чином подана ситуація спричиняє наявний або потенційний конфлікт між особистими (приватними) інтересами та посадовими або професійними обов'язками працівника, або конфлікт між конкуруючими обов'язками Керівника або конфлікт, що виникає під час виконання Керівником несумісних обов'язків, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.

3.1.2. Конфлікт інтересів існує за умов, якщо:

- зовнішній інтерес впливає або може вплинути на судження або дії Керівника або іншого працівника Банку у ході банківської діяльності;
- приватні інтереси Керівника або іншого працівника Банку суперечать (чи здаються такими, що суперечать) чи втручаються будь-яким чином в інтереси Банку.

3.1.3. Конфлікт інтересів може набувати різних форм, він переважно виникає, коли Керівник може впливати на діяльність Банку таким чином, що це може призвести до прямих чи опосередкованих фінансових прибутків такого Керівника, або його родини, або його ділових партнерів чи третіх осіб, або надання невідповідних/неналежних переваг третім особам зі шкодою для Банку.

3.1.4. Конфлікт інтересів не обов'язково обмежується фінансовими можливостями/перспективами чи перевагами, він також може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими, іншими матеріальними вигодами) так і нефінансовими (вигодами, які неможливо оцінити). Більш того, конфлікт інтересів може бути тією ж мірою уявним/потенційним, як і справжнім/наявним, а також може

сприйматися іншими, як конфлікт інтересів. А тому на Керівнику лежить обов'язок у своїх вчинках та поведінці бути якнайбільш обережним в питаннях, які стосуються інтересів та/або діяльності Банку.

3.1.5. Конфлікт інтересів може бути наступних видів:

- між Банком і клієнтом або декількома клієнтами;
- між представником третьої сторони і клієнтом;
- між Банком і його працівниками;
- між працівниками Банку;
- між акціонерами і Банком;
- між акціонером і Керівниками
- між представниками Банку і Банком;
- між постачальниками послуг і Банком.

3.1.6. При подальшому розгляді у цій Політиці, за відсутності окремих застережень, під «конфліктом інтересів» також маються на увазі конфлікти інтересів, пов'язані із вчиненням правочинів, щодо яких є заінтересованість.

3.1.7. Потенційний конфлікт інтересів у Керівника /іншого працівника Банку є тоді, коли:

- у Керівника та/або працівника наявний приватний інтерес у сфері, в якій вони виконують свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ними рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

- Банк розглядає можливість здійснення трансакції з потенційним або дійсним клієнтом, контрагентом, позичальником, кредитором, постачальником (в т.ч. суб'єкта оціночної діяльності) послуг, радником/консультантом або іншим діловим партнером, який є пов'язаним з Банком через цього Керівника, а саме:

- є близькою особою та/або членом сім'ї будь-якої фізичної особи, яка прямо або опосередковано через одну або кількох осіб (посередників) контролює прийняття фінансових рішень або рішень щодо здійснених Банком операцій (материнська компанія);

- є членом ключового керівного органу Банку чи материнської компанії Банку;

- є юридичною особою, яку будь-яка фізична особа (яка прямо або опосередковано через одну або кількох осіб (посередників) контролює прийняття фінансових рішень або рішень щодо здійснених Банком операцій (материнська компанія), прямо або опосередковано контролює, спільно контролює або здійснює на неї значний вплив.

У Керівника/іншого працівника Банку є зв'язок з клієнтом, контрагентом, позичальником, кредитором, постачальником (в т.ч. суб'єкта оціночної діяльності) послуг, радником/консультантом або іншим діловим партнером, якщо Керівник| або працівник Банку :

- прямо або безпосередньо має вплив на прийняття рішення щодо прийняття фінансових рішень/рішень щодо здійснення Банком операцій (в т.ч. акредитації суб'єкта оціночної діяльності тощо) та/або прийняття від контрагента, постачальника (в т.ч. суб'єкта оціночної діяльності) послуг, радником/консультантом зазначених

послуг/робіт та визначати їх якість, тощо;

- має юридичні зобов'язання перед особою, з числа наведених вище, або одним з її дочірніх підприємств, (наприклад, як член Наглядової Ради, член Правління, посадова особа або працівник цієї особи або її дочірнього 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.

3.1.8. До конфлікту інтересів між суб'єктами Політики, зазначеними в п. 3.1.5. Політики можуть призвести наступні ситуації та обставини:

- діяльність із власною заінтересованістю (self-dealing) – це використання власної посади Керівника для досягнення особистих (приватних) інтересів або інтересів осіб, які є пов'язаними з Банком через цього Керівника, або використання зв'язків з Банком таким чином, що породжує конфлікт між власними інтересами Керівника та інтересами Банку або практичне втілення (прямо чи опосередковано) власних інтересів Керівника чи інтересів осіб;

- приймання винагород – це отримання цінних подарунків, 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 Керівниками Банку та іншими працівниками Банку, конфіденційної інсайдерської інформації або призначеної для обмеженого кола осіб інформації (стосовно власності або діяльності Банку) отриманої протягом виконання своїх обов'язків таким чином, що це наражає на ризик інтереси Банку;

- виконання будь-якої роботи (тимчасово або за сумісництвом) для контрагентів, клієнтів, заінтересованих осіб або конкурентів, що стосується діяльності або інтересів Банку;

- наявність будь-якої економічної або фінансової заінтересованості Керівника у діяльності постачальників, клієнтів, акціонерів або конкурентів Банку;

- фінансовий інтерес в іншій компанії, наприклад, коли Керівник чи працівник консультує будь-якого клієнта відносно потенційних правочинів з емітентом, в цінних паперах якого Керівник чи працівник має особистий інтерес;

- участь в органах управління іншої юридичної особи;

- господарські операції з близькими особами чи прийняття близьких осіб на роботу;

- участь працівника в органах управління інших компаній, в тому числі на громадських засадах, якщо Банк та організація мають бізнес-відносини;

- робота працівника за сумісництвом в інших компаніях, які є контрагентами Банку;

- ведення працівником публічної політичної, громадської або благодійної

діяльності, якщо при цьому використовуються найменування, інформація, час, майно або інші ресурси Банку;

- володіння працівником або близькими особами прямо або опосередковано участю в підприємстві, яке є клієнтом, постачальником або конкурентом Банку, або планує ним стати;

- укладення працівником від імені Банку будь-яких угод з близькими особами чи юридичними особами, які пов'язані з близькими родичами (особами);

- робота близьких осіб працівника на керівних посадах підприємства, яке є клієнтом, партнером чи конкурентом Банку;

- безпосереднє або опосередковане вимагання та (або) отримання працівником Банку від існуючих або потенційних клієнтів, партнерів або конкурентів Банку, надання їм неправомірної вигоди у будь-якому матеріальному вигляді, які впливають або можуть бути розцінені, як такі що впливають на їх незалежність та неупередженість при прийнятті рішень;

- перебування близьких осіб або особи, яка перебуває із працівником у родинних стосунках, у прямому підпорядкуванні або підзвітності такого працівника;

- використання працівником свого службового становища в Банку з метою отримання особистої вигоди або для отримання вигоди членами його сім'ї, особами, які перебувають із ним у родинних стосунках.

- вчинення правочинів з цінними паперами, що визнаються законодавством маніпулюванням фондовим ринком або з незаконним використанням інсайдерської інформації.

3.1.9. Наведені у цій Політиці ситуації та приклади конфліктів інтересів не є вичерпними. Керівники та працівники самостійно повинні оцінювати наявність конфлікту інтересів і в інших, аналогічних за змістом ситуаціях. В додатку 5 до цієї Політики наведено більш широкий, проте невичерпний, перелік прикладів конфлікту інтересів характерних для Банку.

3.1.10. Ґрунтуючись у своїй роботі на принципах чесності та прозорості, Банк з метою запобігання виникненню ситуацій конфлікту інтересів дотримується наступних правил:

- інформація, отримана працівником Банку при виконанні посадових обов'язків, не може бути використана ним в особистих інтересах або на шкоду інтересам клієнтів, ділових партнерів, акціонерів, колег або інших зацікавлених осіб;

- не передавати третім особам внутрішню/ інсайдерську інформацію Банку, що стосується діяльності Банку (банківської або господарської, тощо), в т.ч. щодо проєктів, внутрішніх нормативних документів і розробок, в особистих інтересах або в інтересах третіх осіб;

- не брати участь в метою отримання прибутку або іншої особистої вигоди в угоді, в якій Банк є однією із сторін, якщо така участь не була спочатку схвалена в письмовій формі органами Банку;

- здійснюючи свої повноваження, працівники зобов'язані діяти тільки в межах наданих їм повноважень та, представляючи Банк перед третіми особами, поводитися

так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Банку в цілому;

- працівник зобов'язаний повідомляти СКК про будь-які реальні чи потенційні конфлікти інтересів або будь-яку причетність, яку він може мати до дійсного чи потенційного контрагента, клієнта, постачальника товарів/послуг або про будь-які інші обставини, що можуть передбачати конкуренцію або суперечливі цілі їхніх особистих інтересів та інтересів Банку;

- працівники повинні заявляти СКК про будь-який особистий фінансовий чи інший інтерес, який може впливати на виконання ними своїх повноважень як працівників, в тому числі володіння працівником (його близькими особами, близьким другом/партнером) частками бізнесу, підприємств чи організацій;

- без попереднього повідомлення Банку не придбавати у власність майновий чи інший особистий фінансовий інтерес в одному з контрагентів Банку - тобто мати істотну фінансову зацікавленість в його активах. Під істотною фінансовою зацікавленістю слід розуміти володіння паями (частками) у юридичній особі на суму понад 100 000 доларів США або володіння паєм, часткою у власності або акціями у будь-якому юридичній особі в розмірі більш ніж 5% від статутного капіталу для акціонерного товариства і більше 5% статутного фонду для юридичних осіб інших форм власності);

- працівник не може дозволяти, щоб його особисті погляди або погляди будь-яких інших осіб несприятливо впливали на об'єктивність його суджень при виконанні ним своїх повноважень, як працівники;

- Керівник не може використовувати свою посаду (або чинити так, щоб це сприймалось як використання), свій статус Керівника для отримання привілейованого доступу до клієнтів або інших Керівників та працівників Банку для представлення товарів або послуг чи інших пропозицій щодо бізнесу, що стосується його прямих або опосередкованих особистих інтересів;

- Керівник не повинен використовувати жодних матеріальних цінностей, власність, обладнання чи інформацію, отриману в результаті його зв'язків з Банком, у будь-якій діловій активності поза Банком з будь-якою метою, окрім виконання ним своїх посадових обов'язків перед Банком;

- працівник Банку не має права зловживати своїм службовим становищем на користь будь-яких юридичних чи фізичних осіб, в тому числі своїх близьких осіб;

- працівники Банку не використовують власні рахунки за дорученням або на користь клієнтів Банку;

- працівники Банку не отримують та не надають довіреності на розпорядження рахунками, відкритими в Банку клієнтами;

- працівники Банку повідомляють СКК про отримання або надання довіреності на розпорядження рахунками, відкритими в Банку близькими особами;

- працівники Банку не створюють та не авторизують фінансові операції за власними рахунками, а також не проводять фінансові операції за рахунками, стосовно яких вони представляють інтереси клієнтів на підставі довіреності;

- працівники Банку письмово повідомляють СКК про свою участь в аукціонах з продажу майна боржників;
- працівники Банку, які є його внутрішніми клієнтами, не беруть участі у розіграші призів під час проведення маркетингових акцій, спрямованих на залучення або утримання зовнішніх клієнтів.

4. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У БАНКУ

4.1. Основні принципи запобігання конфлікту інтересів у Банку:

- розмежування сфери повноважень між колегіальними органами Банку, які беруть участь в прийнятті управлінських рішень щодо діяльності Банку, що виключає виникнення конфлікту інтересів;
- обов'язкове розкриття відомостей про реальний або потенційний конфлікт інтересів усіма працівниками Банку;
- регламентація у внутрішніх документах Банку процедур здійснення банківських операцій і угод, що виключають виникнення конфлікту інтересів, передбачають суворе дотримання працівниками Банку цих процедур, а також вимог, встановлених законодавством України;
- 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;
- встановлення інформаційних бар'єрів (розмежування доступу до інформації з обмеженим доступом, а також встановлення контролю щодо її передачі або розповсюдження);
- 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;
- 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;
- здійснюючи свої повноваження, Керівники Банку, керівники структурних підрозділів, працівники Банку 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;
- з метою недопущення потенційних конфліктів інтересів при прийомі на роботу або зміні посадових обов'язків не допускається пряме або опосередковане підпорядкування особі, що є асоційованою або близькою особою відповідно до даних, що заявлені особою;

- з метою недопущення потенційних конфліктів інтересів працівники у відносинах між собою та із клієнтами Банку повинні бути безпристрасними щодо різних релігійних конфесій;
- Керівники Банку та керівники структурних підрозділів Банку не дозволяють, щоб особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість рішень;
- подарунки та представницькі витрати не мають завдавати шкоди діловій репутації Банку;
- індивідуальне розгляд кожного заявленого випадку, оцінка наявності конфлікту інтересів і серйозності ризику для Банку, а також врегулювання кожного випадку наявності конфлікту інтересів;
- конфіденційність процесу розкриття відомостей про конфлікт інтересів і процесу /результату врегулювання (за бажанням працівника);
- пріоритетність інтересів Банку перед особистими інтересами працівника;
- захист працівника від переслідування у зв'язку з конфліктом інтересів, який був своєчасно розкритий працівником.

4.2. 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.

5. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ

5.1. В рамках забезпечення управління конфліктом інтересів кандидати на посаду керівників та працівників відокремлених та структурних підрозділів Банку заповнюють та надають до Управління по роботі з персоналом Зобов'язання про прийняття і дотримання Політики запобігання конфлікту інтересів АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БТА БАНК», що викладене в Додатку 1 до даної Політики.

5.2. З метою запобігання конфлікту інтересів органи управління та контролю, керівники і працівники Банку виконують такі обов'язки:

5.2.1. НАГЛЯДОВА РАДА БАНКУ:

5.2.1.1. затверджує внутрішні документи Банку стосовно корпоративного управління та етики, управління конфліктом інтересів, про роботу з пов'язаними особами, внутрішнього контролю, положень, що регламентують діяльність структурних підрозділів Банку, що підпорядковані Наглядовій раді, зокрема:

- затверджує Політику та процедури стосовно конфлікту інтересів;
- затверджує Кодекс поведінки (етики), що визначає етичні норми, ставлення до інших аспектів неетичної, протизаконної та сумнівної поведінки у внутрішній і зовнішній діяльності Банку;

5.2.1.2. дбає про відсутність у Банку конфлікту інтересів, який може зашкодити його надійній роботі та подальшому існуванню шляхом:

- забезпечення уникнення будь-якого конфлікту (а також його видимості) між приватними інтересами Керівників і працівників Банку і комерційними інтересами

Банку або конфлікту між іншими посадами, які можуть обіймати члени Наглядової ради Банку і Правління Банку і комерційними інтересами Банку;

- встановлення норм діяльності та етичної поведінки для членів Наглядової ради Банку, Правління Банку та персоналу Банку;

- прийняття рішення про відмову від здійснення конкретного правочину чи обслуговування конкретного клієнта при неможливості розумного врегулювання конфлікту інтересів для запобігання створення загрози репутації і ризику судових позовів;

- вжиття заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяє їх врегулюванню;

- забезпечення належного публічного розкриття та/або інформування органів банківського нагляду про політику Банку щодо конфлікту інтересів та власну процедуру щодо управління такими конфліктами інтересів;

- здійснення моніторингу та управління конфліктом інтересів;

- оцінки ефективності власної практики управління конфліктами інтересів, виявлення недоліків і вжиття необхідних заходів з їх виправлення;

- повідомлення Національного банку України про конфлікти інтересів, що виникають у Банку та заходи щодо їх врегулювання;

- встановлення обов'язку для Керівників та працівників Банку повністю розкривати свої конфлікти інтересів і не використовувати власну посаду в особистих інтересах за рахунок 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 підрозділу комплаєнс, що забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку;

- контролю забезпечення належного публічного розкриття інформації щодо конфлікту інтересів.

5.2.2. ПРАВЛІННЯ БАНКУ:

5.2.2.1. забезпечує уникнення конфлікту інтересів на всіх рівнях Банку шляхом:

- організації розробки внутрішніх документів Банку стосовно корпоративного управління та етики, щодо управління конфліктом інтересів, про роботу з пов'язаними особами, внутрішнього контролю, положень, що регламентують діяльність структурних підрозділів Банку (окрім положень про підрозділи, що підпорядковані Наглядовій раді) та інших внутрішніх документів Банку, розподіляє повноваження між підрозділами і Працівниками Банку, що виключають виникнення конфлікту інтересів, що забезпечують досягнення балансу інтересів усіх зацікавлених осіб;

- організації дотримання працівниками Банку вимог чинного законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку щодо питань запобігання виникненню конфліктів інтересів;

- забезпечення організації отримання даних кандидатів щодо їх попередньої

трудової діяльності, їх родинних зав'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;

- затвердження програм навчання та підвищення кваліфікації працівників з питань запобігання конфлікту інтересів;

- 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 внутрішнього Положення про операції з пов'язаними особами з Банком.

- здійснення контролю за дотриманням Політики, включаючи забезпечення ефективного і оперативного вирішення питань іншими задіяними підрозділами Банку в системі управління конфліктами інтересів;

- розгляду на засіданні Правління Банку виявлених потенційних та наявних конфліктів інтересів;

- прийняття відповідних рішень щодо повідомлення Наглядової ради Банку

- у частині звітування перед Наглядовою радою Банку приймає рішення про інформування її про будь-які виявлені факти конфлікту інтересів.

5.2.3. КЕРІВНИКИ БАНКУ ТА КЕРІВНИКИ І ЧЛЕНИ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ:

5.2.3.1. дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, своїх посадових інструкцій, а також принципів професійної етики і етичних норм ділового ведення бізнесу;

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

5.2.3.3. утримуються 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;

5.2.3.4. дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної етики;

5.2.3.5. своєчасно інформують Голову Наглядової ради або Голову Правління в залежності від підпорядкованості та СКК 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 4 до цієї Політики;

5.2.3.6. у випадку, якщо є сумніви в існуванні конфлікту інтересів, або в тому, яким чином його оцінювати, мають право письмово або усно звернутися за допомогою до СКК;

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

5.2.4. КЕРІВНИКИ СТРУКТУРНИХ ТА ВІДОКРЕМЛЕНИХ ПІДРОЗДІЛІВ:

5.2.4.1. дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, своїх посадових інструкцій, а також принципів професійної етики і етичних норм ділового ведення бізнесу;

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

5.2.4.3. дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної етики;

5.2.4.4. своєчасно інформують безпосереднього керівника та СКК 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 4 до цієї Політики;

5.2.4.5. у випадку, якщо є сумніви в існуванні конфлікту інтересів, або в тому, яким чином його оцінювати, мають право письмово або усно звернутися за допомогою до СКК;

5.2.4.6. розробляють проекти внутрішніх документів Банку щодо порядку здійснення банківських операцій, що виконує підрозділ, посадові інструкції підлеглих працівників, з урахуванням мети з виключення виникнення конфлікту інтересів;

5.2.4.7. контролюють дотримання підлеглими працівниками вимог щодо виключення виникнення конфлікту інтересів, що містяться в цій Політиці, у внутрішніх документах Банку щодо здійснення банківських операцій та в посадових інструкціях;

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

5.2.5. ПРАЦІВНИКИ БАНКУ:

5.2.5.1. дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, своїх посадових інструкцій, а також принципів професійної етики і етичних норм ділового ведення бізнесу;

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

5.2.5.3. приймають виважені заходи з недопущення виникнення конфлікту інтересів;

5.2.5.4. ідентифікують ситуації, що можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів і взаємодіють зі СКК з усіх питань, пов'язаних з його управлінням;

5.2.5.5. здійснюють операції в межах встановлених повноважень (лімітів) з дотриманням встановленого в Банку порядку (процедури) їх вчинення;

5.2.5.6. стягують з клієнтів комісії, винагороди та інші платежі згідно з чинними в Банку тарифами або досягнутою сторонами угодою;

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

5.2.5.8. дотримуються норм ділового спілкування і принципів корпоративної етики;

5.2.5.9. невідкладно доводять до відома керівника підрозділу та СКК інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів шляхом надання Анкети - повідомлення про наявний/потенційний конфлікт інтересів, що визначена в додатку 4 до цієї Політики;

5.2.5.10. у випадку, якщо є сумніви в існуванні конфлікту інтересів, або в тому, яким чином його оцінювати, мають право письмово або усно звернутися за допомогою до СКК;

5.2.6. СЛУЖБА КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ :

5.2.6.1. 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 Наглядову раду Банку;

5.2.6.2. аналізує кожну ситуацію, що зафіксована у Банку, як конфлікт інтересів та забезпечує її змістовний розгляд та прийняття рішення щодо мінімізації її наслідків та виключення в подальшій діяльності Банку;

5.2.6.3. має право вимагати від Керівників та працівників Банку, в яких виник конфлікт інтересів, всю необхідну інформацію для визначення певних ситуацій, зазначених у розділі 3 цієї Політики;

5.2.6.4. гарантує необхідну підтримку Керівникам та працівникам Банку, в яких виник конфлікт інтересів та надає аналіз стосовно відповідних ситуацій конфлікту інтересів щодо:

- відповідних ситуацій навіть на попередній стадії їх виникнення;
- можливих заходів відносно їх усунення;

5.2.6.5. виконує оперативні заходи щодо врегулювання конфліктів інтересів та готує відповідні необхідні звіти;

5.2.6.6. здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності;

5.2.6.7. співпрацює з Управлінням по роботі з персоналом та іншими підрозділами Банку з питань установа високіх етичних та професійних стандартів у діяльності Банку;

5.2.6.8. щоквартально звітує Правлінню та Наглядовій раді Банку про результати виявлення конфлікту інтересів, надає пропозиції щодо заходів, спрямованих на мінімізацію негативних наслідків таких конфліктів та запобігання виникненню конфлікту інтересів в майбутньому;

5.2.6.9. за дорученням Наглядової ради Банку забезпечує належне публічне розкриття та/або інформування органів банківського нагляду про політику Банку щодо конфлікту інтересів та власну процедуру щодо управління такими конфліктами інтересів;

5.2.6.10. ССО має право накладати заборону (вето) на рішення Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, якщо реалізація таких рішень призведе до конфлікту інтересів та невідкладно інформує Наглядову раду Банку в порядку, визначеному внутрішніми документами Банку.

5.2.6.11. Якщо Наглядовою радою Банку протягом 1 (одного) календарного місяця з дати прийняття рішення, не були застосовані заходи, що забезпечили усунення підтверджених фактів конфлікту інтересів, що виникли в Банку, ССО повідомляє про підтверджені факти конфліктів інтересів, що виникли в Банку, структурному підрозділу Національного Банку України, що здійснює безвиїзний нагляд за банками.

Інформація про підтверджені факти неприйнятної поведінки в Банку/порушення в діяльності Банку та про конфлікти інтересів, що виникли в Банку, надається структурному підрозділу Національного банку України, що здійснює безвиїзний нагляд за банками, протягом 7 (семи) робочих днів з дати закінчення строку, визначеного абзацом першим цього підпункту данної Політики.

5.2.6.12. Розробляє (оновлює) та подає для затвердження органам управління Банку дану Політику та інші процедури стосовно конфлікту інтересів.

5.2.7. СЛУЖБА ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ:

5.2.7.1. виявляє та перевіряє випадки перевищення повноважень посадовими особами Банку та виникнення конфлікту інтересів у Банку;

5.2.7.2. включає питання виявлення конфлікту інтересів до програми перевірок Службою внутрішнього аудиту;

5.2.7.3. забезпечує регулярний контроль діяльності та процесів Банку, дотримання норм, які містяться у Кодексі поведінки (етики) та цій Політиці, а також стежить за тим, щоб ця діяльність відповідала зобов'язанням Банку етичного та соціального характеру (етичний аудит). З цією метою отримує та аналізує повідомлення про порушення Кодексу поведінки (етики).

6. ВРЕГУЛЮВАННЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО РЕАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ТА ФОРМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ

6.1. Коли працівнику Банку здається, що в нього є ситуації потенційного та/або реального конфлікту інтересів, він, перш за все, самотійно повинен утриматися від професійних стосунків з такою стороною чи вчинення певних дій. Наприклад, працівник ніколи не повинен брати участь у прийнятті рішення про відкриття рахунку та/або надання кредиту, якщо такі рішення стосуються його особисто та/або його родини та/або юридичній особі, до яких має відношення його родина та/або близької особи (в якості акціонерів або керівників).

В «потенційній ситуації конфлікту інтересів» такий працівник повинен обов'язково звернутися до Служби комплаєнс-контролю за консультацією.

6.2. Служба комплаєнс-контролю, у свої чергу, проінструктує такого працівника про те, що йому дозволено або не дозволено робити в такій ситуації. Служба комплаєнс-контролю проінструктує також інших працівників Банку, що можуть мати справу з такою стороною чи відносно потенційного конфлікту інтересів, дотримуючись правил конфіденційності по відношенню до працівника.

6.3. Для обмеження ймовірного ризику виникнення ситуацій конфлікту інтересів, працівникам, що вже працюють та новим працівникам Банку у разі наявності бізнес діяльності/бізнес відносин з Банком необхідно надати, в установленій формі, інформацію щодо своєї зовнішньої бізнес-діяльності та бізнес-відносин. Інформація щодо зовнішньої бізнес-діяльності і бізнес-відносин близьких осіб, може бути надана працівниками за їх бажанням.

Сама по собі зовнішня діяльність, навіть із встановленням комерційних відносин з Банком, не обов'язково породжує ситуацію конфлікту інтересів.

6.4. У разі, якщо працівник має зовнішню бізнес-діяльність та/або бізнес-відносини з Банком, він повинен заповнити декларацію про зовнішню діяльність персоналу. Працівники повинні заповнити декларацію на паперовому носії (Додаток 3 до цієї Політики) та надіслати оригінал до Служби комплаєнс-контролю.

6.5. В разі появи/ зміни бізнес/діяльності або бізнес/відносин працівники Банку повинні заповнити/ оновити декларацію протягом 14 днів з моменту настання змін.

6.6. Винятки

➤ Ні за яких обставин працівники не можуть надавати платні послуги іншим банкам або фінансовим установам, поки вони працюють у Банку, або брати участь у будь-якій бізнесовій діяльності, яка заважає їх праці або знаходиться в конфлікті з їх нинішнім місцем роботи.

➤ Сплата винагороди третіми особами за інші послуги/діяльність (наприклад, викладацька діяльність у т.ч. участі як доповідача у семінарах, конференціях тощо) з метою поширення та обміну професійних знань та навичок тощо), що надаються працівниками Банку. Працівники зобов'язані надавати Службі комплаєнс контролю інформацію про це із зазначенням виду і місця такої діяльності.

6.7. Погодження зовнішньої бізнес-діяльності.

6.6.1. Якщо працівник, працюючи в Банку, має намір займатися бізнес-діяльністю та/або встановити бізнес-відносини з Банком, йому необхідно погодження Служби комплаєнс-контролю.

6.7.2. Для погодження працівник направляє до Служби комплаєнс-контролю лист в довільній формі засобом електронної пошти, в якому зазначає:

- сферу своєї майбутньої зовнішньої бізнес-діяльності та/або вид бізнес-відносин з Банком;
- яку позицію буде займати (наприклад: власник, засновник, керівник, менеджер, акціонер і ін.);

➤ обґрунтування, чи є ймовірність виникнення ситуації конфлікту інтересів.

При підписанні договорів зі сторони Банку, і встановленні бізнес-відносин між Банком та його працівником як із суб'єктом підприємницької діяльності, працівники, що виступають підписантами, зобов'язані повідомити Службу комплаєнс-контролю.

6.7.3. Процес погодження/декларування зовнішньої бізнес-діяльності зображений схематично в Додатку 2 до цієї Політики.

6.7.4. Всі ситуації конфлікту інтересів між працівником та Банком вирішуються за колегіальним погодженням та рішенням представників Служби комплаєнс-контролю, Юридичного департаменту та Управління по роботі з персоналом.

6.8. Формами врегулювання потенційного або реального конфлікту інтересів (після аналізу, перевірки фактів і розгляду випадку) можуть бути наступні:

- визнання заявленого випадку таким, який не призводить до конфлікту інтересів;
- відмова працівника від свого особистого інтересу на користь інтересів Банку;
- обмеження працівнику доступу до інформації, яка може мати відношення до особистих інтересів Банку;
- переведення працівника на іншу посаду;
- перегляд або зміна кола обов'язків і функцій працівника (в т.ч. тимчасова);
- відсторонення працівника від прийняття рішення/участі в прийнятті конкретного ділового рішення;
- звільнення працівника.

6.9. Вищевказаний перелік не є вичерпним - вибір форми врегулювання повинен здійснюватися після ретельної перевірки фактів, оцінки ризиків та розгляду кожного конкретного випадку окремо. Аналіз і оцінка ризиків за заявленим/виявленим конфліктом інтересів здійснюється безпосереднім керівником та Службою комплаєнс-контролю. Вся інформація та документація з питань конфлікту інтересів повинна передаватися керівниками підрозділів до Служби комплаєнс-контролю в письмовому вигляді.

6.10. У разі наявності спірних питань щодо конфлікту інтересів, які неможливо врегулювати на рівні керівника підрозділу та/або Служби комплаєнс-контролю, інформація вноситься на розгляд Наглядової ради. При необхідності Наглядова рада може прийняти рішення про винесення питання на розгляд Загальних зборів (єдиного акціонера). Наглядова рада Банку зобов'язана інформувати Національний банк України про істотні конфлікти інтересів, які виникають в Банку. Служба комплаєнс-контролю відповідає за ведення і зберігання бази заявлених/виявлених випадків конфлікту інтересів і прийнятих за ними рішень.

Щорічно (не пізніше 1 квітня) Служба комплаєнс-контролю надає звіт Наглядовій раді про заявлені/виявлені випадки конфлікту інтересів протягом року і прийняті за ними рішення.

7. ПОДАРУНКИ ТА ВИГОДИ

7.1. Працівники Банку не можуть приймати від третьої сторони будь-які подарунки або будь-які інші вигоди, які могли б створити умови для виникнення конфлікту інтересів стосовно виконання ними своїх обов'язків перед третіми особами (клієнтами, контрагентами, постачальниками і т. д.).

Ні за яких умов подарунки або вигоди, отримані або запропоновані, не можуть приймати форму готівкових (безготівкових) виплат та/або предметів, виготовлених із дорогоцінних металів та/або дорогоцінного каміння.

Забороняється отримання подарунків у якості подорожей, вартість яких сплачується третіми особами, навіть у суто професійних цілях. Професійні витрати працівників мають бути сплачені Банком.

7.2. Працівникам Банку забороняється вимагати будь-які подарунки або вигоди на свою користь або на користь третьої сторони (наприклад, партнера, близької особи, тощо) від клієнтів, потенційних клієнтів, постачальників, контрагентів, брокерів або інших осіб.

7.3. Працівники Банку можуть отримувати подарунки за робочою адресою установи Банку, в якій вони працюють за умови, що вартість таких подарунків має бути розумною та не перевищувати встановленого ліміту в сумі 4000 (чотири тисячі) гривень. Цей ліміт застосовується одноразово та на кумулятивній основі, і таким чином, покриває всі подарунки та вигоди, отримані одним працівником від одного клієнта/групи пов'язаних клієнтів (напр. компаній, що об'єднані в одну корпорацію) протягом календарного року.

Якщо оціночна вартість подарунка або вигоди перевищує встановлений ліміт, працівник повинен отримати письмову згоду Члена Правління Банку, що відповідає за дану бізнес лінію, перш ніж прийняти цей подарунок, але, в будь-якому випадку, подарунки, оціночна вартість яких перевищує 4000 (чотири тисячі) гривень, мають бути відхилені працівником Банку.

8. ПРОЦЕДУРА БАНКУ ЩОДО РОЗКРИТТЯ ПОТЕНЦІЙНОГО АБО ІСНУЮЧОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

8.1. Потоки звітності задіяних органів управління та підрозділів Банку наступні:

8.1.1. у разі отримання позитивного висновку від СКК про наявність конфлікту інтересів керівники структурних підрозділів спільно з ССО інформують Правління Банку та Наглядову раду Банку про виявлені ними потенційні та реальні конфлікти інтересів шляхом винесення даного питання на чергове засідання Правління та Наглядової ради Банку з детальним описом ситуації та пропозиціями заходів щодо усунення потенційних та реальних конфліктів інтересів;

8.1.2. Правління Банку приймає відповідне рішення, погоджує заходи щодо усунення потенційних конфліктів інтересів та повідомляє Наглядову раду Банку щодо реальних конфліктів інтересів та доручає СКК вжити заходи щодо інформування Наглядової ради Банку про усунуті потенційні та виявлені реальні конфлікти інтересів;

8.1.3. СКК звітує перед Наглядовою радою Банку про усунуті/виявлені потенційні та усунуті/наявні конфлікти інтересів;

8.1.4. Наглядова рада Банку приймає рішення щодо виявлених конфліктів інтересів та заходів щодо їх усунення та доручає СКК повідомити Національний банк України про виявлені конфлікти інтересів, що зафіксовані у Банку;

8.1.5. Наглядова рада Банку також доручає СКК забезпечити належне публічне розкриття та/або інформування органів банківського нагляду про політику Банку щодо конфлікту інтересів та власну процедуру щодо управління такими конфліктами інтересів.

9. ПРАВОЧИНИ, У ВЧИНЕННІ 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 повноваженнями.

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

- 1) посадові особи 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 або контролером такої юридичної особи;
- 4) афілійованою особою акціонерного товариства;
- 5) інші особи, визначені законодавством та/або 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 або здійснює контроль над юридичною особою, яка є іншою стороною;
- 2) отримує винагороду за вчинення такого правочину від Банку (посадових осіб Банку) або від особи, яка є стороною правочину;
- 3) відповідно до умов такого правочину набуває майно;
- 4) бере участь у правочині як представник або посередник (крім представництва Банку посадовими особами).

9.4. Рішення про вчинення правочину із заінтересованістю приймається Наглядовою радою Банку, якщо ринкова вартість предмета правочину із заінтересованістю не перевищує 10 відсотків вартості активів, за даними останньої річної фінансової звітності Банку. Якщо ринкова вартість предмета правочину із заінтересованістю перевищує 10 відсотків вартості активів, за даними останньої річної фінансової звітності Банку (значний правочин із заінтересованістю), рішення про вчинення такого правочину приймається Загальними зборами акціонерів за поданням Наглядової ради Банку.

Особа, заінтересована у вчиненні правочину, зобов'язана завчасно поінформувати

Банк про наявність у неї такої заінтересованості шляхом подання до Правління такої інформації:

- 1) ознаки заінтересованості особи у вчиненні правочину;
- 2) проект правочину.

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

Рішення про вчинення правочину із заінтересованістю приймається більшістю голосів присутніх на засіданні членів Наглядової ради, які не є заінтересованими у вчиненні правочину (далі - незаінтересовані члени Наглядової ради). Якщо на такому засіданні присутній лише один незаінтересований член Наглядової ради, рішення про вчинення правочину із заінтересованістю приймається таким членом одноосібно.

9.6. Рішення про вчинення правочину із заінтересованістю приймається Загальними зборами акціонерів, якщо всі члени Наглядової ради є особами, заінтересованими у вчиненні такого правочину.

9.7. Якщо Наглядова рада прийняла рішення про відхилення правочину із заінтересованістю або не прийняла жодного рішення протягом 30 днів з дня отримання необхідної інформації, акціонер, який є заінтересованим у вчиненні такого правочину, може самостійно винести питання про вчинення такого правочину із заінтересованістю на розгляд Загальних зборів акціонерів..

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

9.9. Вимоги даного розділу не застосовуються у разі:

- 1) вчинення правочину на суму менше 1 відсотка вартості активів Банку, за даними останньої річної фінансової звітності, якщо менша сума не визначена Статутом Банку;

- 2) реалізації акціонерами переважного права відповідно до статті 31 Закону України «Про акціонерні товариства»;

- 3) викупу товариством в акціонерів розміщених ними акцій відповідно до статті 100 та 102 Закону України «Про акціонерні товариства»;

- 4) продажу товариством власних акцій, викуплених відповідно до статей 100 та 102 Закону України «Про акціонерні товариства»

- 5) пропорційного виділу та припинення Банку;

- 6) надання посадовою особою органу Банку 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;

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

8) 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) вчинення правочинів у рамках провадження звичайної господарської діяльності товариства, за умови їх вчинення на ринкових умовах;

10) вчинення правочинів з метою реалізації положення про винагороду членів Наглядової ради Банку;

11) вчинення правочинів товариством, 100 відсотків акцій якого належать одній особі.

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

10. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕВИКОНАННЯ (НЕНАЛЕЖНЕ ВИКОНАННЯ) ЦІЄЇ ПОЛІТИКИ

10.1. Дотримання цієї Політики є особистою відповідальністю кожного Керівника (в тому числі керівників колегіальних органів Банку) та працівника Банку, які 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 внутрішніми документами Банку та актами чинного законодавства.

Заходи впливу можуть бути наступними:

- догана;
- звільнення.

10.3. У випадках, передбачених законодавством, Банк може звернутися з позовом до відповідних правоохоронних органів стосовно недостойної поведінки працівника, в результаті чого, працівник може бути притягнутий до цивільно-правової або кримінальної відповідальності.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ЗАПОБІГАННЯМ, ВИЯВЛЕННЯМ ТА УПРАВЛІННЯМ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ У БАНКУ

11.1. Контроль за запобіганням, виявленням та управлінням конфліктом інтересів у Банку ґрунтується на розподілі обов'язків, повноважень та відповідальності у відповідності до моделі трьох ліній захисту, а саме:

11.1.1. перша лінія захисту - структурні підрозділи Банку та їх керівники, які в межах своїх повноважень забезпечують:

- запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Банку, що пов'язаний або може бути пов'язаним з виконанням їх посадових обов'язків;
- управління ризиками, виявлення подій (інцидентів) ризику, надання

структурним підрозділам Банку другої лінії захисту інформації/документів щодо конфлікту інтересів у Банку, відповідно до цієї Політики та внутрішніх документів Банку в сфері управління ризиками;

- здійснюють впровадження процедур та заходів з внутрішнього контролю щодо конфліктів інтересів у Банку відповідно до цієї Політики та внутрішніх документів Банку в сфері організації системи внутрішнього контролю;

11.1.2. друга лінія захисту – СКК відповідно до чинного законодавства України, цієї Політики та внутрішніх документів Банку;

11.1.3. третя лінія захисту - Служба внутрішнього аудиту, відповідно до вимог чинного законодавства України, внутрішніх документів Банку в сфері реалізації функцій внутрішнього аудиту.

11.2. Учасники всіх ліній захисту здійснюють свої повноваження щодо виявлення, управління та моніторингу випадків конфлікту інтересів у порядку, визначеному розділами цієї Політики.

12. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

12.1. Політика набирає чинності з дати її затвердження рішенням Наглядової ради Банку, при цьому ця Політика повинна бути попередньо схвалена Правлінням Банку.

12.2. Всі зміни та доповнення до Політики затверджуються рішенням Наглядової ради Банку, при цьому всі зміни та доповнення також мають бути попередньо схвалені Правлінням Банку.

12.3. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції Політики.

12.4. 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.

**ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРО ПРИЙНЯТТЯ І ДОТРИМАННЯ
Політики запобігання конфліктам інтересів
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БТА БАНК»**

Я, _____
(Прізвище, ім'я, по батькові повністю)

Ознайомлений(-на) із змістом Політики запобігання конфліктам інтересів АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БТА БАНК» (далі - Політикою). Я висловлюю згоду з Політикою і беру на себе зобов'язання виконувати її вимоги і керуватися ними при прийнятті рішень в своїй професійній діяльності.

Я усвідомлюю і приймаю персональну відповідальність за порушення мною чинного законодавства України, принципів і вимог антикорупційного законодавства, Політики та інших внутрішніх документів АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БТА БАНК» і знаю, що повинен(-а) повідомити безпосереднього керівника та начальника СКК або уповноважену ним особу про таке порушення.

Працівники, які порушили вимоги та правила повинні знати, що цим вони виявили свою неповагу до Банку, колективу та завдали моральної та/або матеріальної шкоди. До зазначених працівників можуть бути вжиті заходи дисциплінарного або адміністративного впливу.

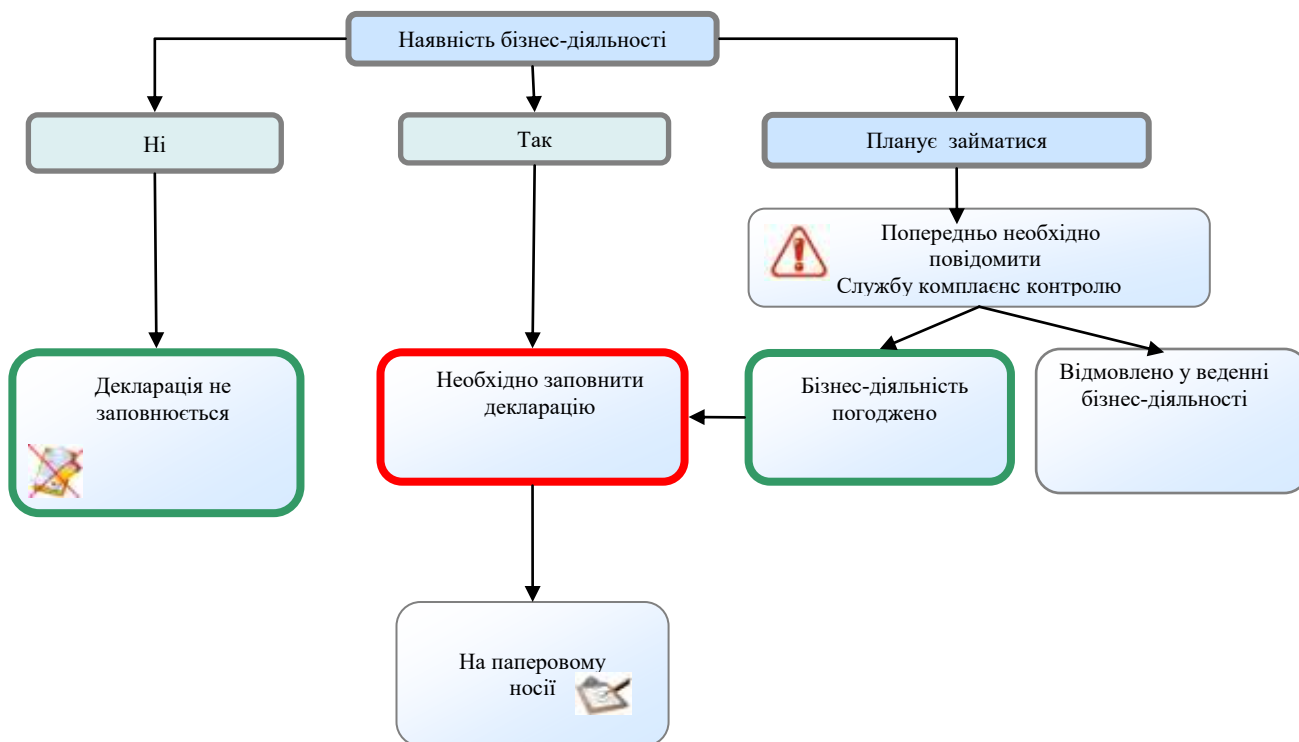
Аркуш з підписом передається до Управління по роботі з персоналом та підшивається до особової справи працівника

"__" _____ 20 __
підписанта)

(підпис)

(Прізвище та ініціали)

Процес декларування/погодження зовнішньої бізнес-діяльності



Додаток 3

Декларація про зовнішню діяльність персоналу

Дана інформація є конфіденційною і не підлягає розголошенню зі сторони АТ «БТА БАНК» стороннім особам і призначена для внутрішнього користування.

ПІБ (повністю)	
ПІБ безпосереднього керівника	
Посада	
Структурний підрозділ Банку	
Табельний номер	
Контактний телефон	

1. У мене є (була)

№		Так/Ні	Деталі								
1.1	Зовнішня бізнес-діяльність в особі: - фізичної особи-підприємця, - засновника юридичної особи , - акціонера юридичної особи, - керівника юридичної особи (директор, менеджер, головний бухгалтер, член наглядової ради, правління, тощо)		<u>Будь-ласка, відмітьте галочкою дані, що відповідають дійсності</u> <table><tr><td></td><td>Загальний баланс компанії 1 000 000 євро або більше</td></tr><tr><td></td><td>Оборот компанії 250 000 євро або більше</td></tr><tr><td></td><td>Штат компанії 5 осіб або більше</td></tr><tr><td></td><td>Жодний варіант не підходить</td></tr></table>		Загальний баланс компанії 1 000 000 євро або більше		Оборот компанії 250 000 євро або більше		Штат компанії 5 осіб або більше		Жодний варіант не підходить
	Загальний баланс компанії 1 000 000 євро або більше										
	Оборот компанії 250 000 євро або більше										
	Штат компанії 5 осіб або більше										
	Жодний варіант не підходить										
1.2.	Чи котируються акції даної юридичної особи на фондовому ринку?										
1.3.	Сфера діяльності, назва юридичної особи, ідентифікаційний номер за ЄДР (ПІН для ФОП)										
1.4	Як Ви вважаєте чи є ймовірність виникнення ситуації конфлікту інтересів між Вашою бізнес-діяльністю та АТ «БТА БАНК» (Обґрунтуйте, будь-ласка, свою відповідь)//										
1.5	Чи є бізнес-відносини з АТ «БТА БАНК» (не враховуючи кредитні/зарплатні картки, кредити на придбання автомобілів, іпотечні кредити, депозити).										

2. У моїх близьких осіб є (була) бізнес діяльність

№		Так/Ні	Деталі
2.1	Близька особа¹ (ПБ / відносини із працівником)		
2.2	Характер бізнес-діяльності (фізична особа-підприємець, засновник юридичної особи, акціонер юридичної особи, керівник юридичної особи,)		
2.3	Сфера діяльності, назва юридичної особи + Код ЄДРПОУ (ІПН для ФОП)		
2.4	Чи є бізнес-відносини з АТ «БТА БАНК» (не враховуючи кредитні/зарплатні картки, кредити на придбання автомобілів, іпотечні кредити, депозити) (якщо застосовується)		

Я підтверджую, що все вищезгадане є правильним

Я також підтверджую, що про будь-яку нову зовнішню бізнес-діяльність або будь-які істотні зміни в даній формі негайно повідомлю Службі комплаєнс-контролю

Дата _____

Підпис _____

¹ У разі наявності декількох близьких осіб, у яких є або була бізнес діяльність, Ви повинні заповнити 2 розділ декларації для кожної близької особи окремо

Додаток 4

Головному комплаєнс-менеджеру
(ССО) - начальнику Служби
комплаєнс-контролю

(П.І.Б. особи, яка повідомляє, посада)

**Анкета – повідомлення про
на наявний/потенційний конфлікт інтересів**

(зазначається прізвище, ім'я та по батькові особи, що складає анкету, а також посада)

Потенційний конфлікт інтересів		
Наявний конфлікт інтересів		
Перелік функцій та делегованих повноважень (У відповіді вказується перелік повноважень за законом, трудовим договором, посадовою інструкцією, положенням про колегіальні, дорадчі органи, установчим документом, положенням про структурний підрозділ, колективним договором тощо.)	Перелік приватних інтересів (У відповіді вказуються приватні інтереси, які саме відносини їх зумовлюють та в чому полягає можливий вплив)***	Зміст впливу приватного інтересу
✓	✓	-
✓	✓	✓

Дозволяю. Конфлікт інтересів відсутній.
Дозволяю. Ризики конфлікту інтересів прийнятні.
Не дозволяю. Існує конфлікт інтересів. Прийняті заходи з управління конфліктом інтересів.

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка склала анкету

Додаток 5

Характерні для Банку приклади конфліктів інтересів, що можуть виникати у членів Наглядової ради, Правління, колегіальних органів Правління, керівників та працівників Банку під час виконання ними своїх обов'язків.

1. Член Наглядової ради, Правління, колегіального органу Правління, керівник, працівник бере участь при прийнятті рішень, які можуть принести матеріальну або нематеріальну вигоду особам, що є його близькими родичами (особами), друзями або іншими особами, з якими пов'язана його особиста заінтересованість, таких як приймання рішення щодо здійснення активної операції з близькими родичами (особами), друзями або іншими особами, з якими пов'язана його особиста заінтересованість, приймання кадрових рішень відносно близьких родичів (осіб), друзів або інших осіб, з якими пов'язана його особиста заінтересованість, приймає рішення щодо вибору компанії, постачальника товарів/послуг власником/керівником або особою, яка отримує вигоду виступає близькими родичами (особами), друг або інша особа, з якими пов'язана його особиста заінтересованість.
2. Член Наглядової ради, Правління, колегіального органу Правління, керівник, працівник вдається до неправомірної поведінки або приймає необ'єктивні рішення не на користь Банку внаслідок отримання заохочення від третьої сторони.
3. Член Наглядової ради, Правління, колегіального органу Правління, керівник, працівник використовує в особистих цілях інформацію з обмеженим доступом.
4. Колегіальний орган або керівник Банку приймає рішення щодо прийняття на роботу керівника/працівника без дотримання принципу об'єктивності в якості відплати за послуги, отримані від третьої сторони.
5. Член Наглядової ради, Правління, колегіального органу Правління, керівник, працівник Банку рекомендує Банку користування послугами постачальника, що є пов'язаною з ним особою, або отримує неправомірну вигоду внаслідок вибору такого постачальника.
6. Керівник/працівник надає клієнту консультації, внаслідок яких здійснює продаж продукту/послуги, що не найкращим чином відповідає поточним потребам клієнта, проте забезпечує виконання планових показників підрозділу.
7. Член Наглядової ради, Правління, колегіального органу Правління, керівник, працівник отримує від клієнта неправомірну вигоду за здійснення операцій, пов'язаних з незаконною діяльністю (легалізація коштів, отриманих незаконним шляхом, уникнення оподаткування, шахрайські транзакції).