

ПОЛІТИКА
ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ
ПАТ «БАНК ВОСТОК»
(скорочена версія 5)

Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів ПАТ «БАНК ВОСТОК» (далі – Політика) є внутрішньобанківським документом ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (далі – Банк) та визначає, мету, цілі і завдання системи управління конфліктом інтересів, принципи її організації та функціонування, види, приклади конфліктів інтересів, причини виникнення та механізми їх врегулювання, контроль за своєчасним виявленням, запобіганням та врегулюванням конфліктів інтересів.

Дія цієї Політики стосується керівників та інших працівників Банку.

Політика розроблена відповідно до вимог діючого законодавства та нормативно-правових актів НБУ. У Політиці також враховані міжнародні практики з питань запобігання конфліктам інтересів, зокрема Міжнародний стандарт ISO/DIS 37001 «Система менеджмента протидії корупції» (далі – Стандарт протидії корупції), який розроблений Міжнародною організацією по Стандартизації /International Organization for Standardization (ISO).

Ця Політика застосовується до всіх випадків та видів конфліктів інтересів, зокрема при здійсненні Банком, як Інвестиційною фірмою (Торговцем), своєї професійної діяльності з торгівлі фінансовими інструментами, які сталися або можуть статися в Банку та його структурних/відокремлених підрозділах.

МЕТА, ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ

Основною метою впровадження системи управління конфліктами інтересів є уникнення, попередження, виявлення, врегулювання, запобігання та контроль конфлікту інтересів, а також забезпечення захисту іміджу та репутації Банку, зниження ризиків прийняття ділових рішень у збиток Банку під впливом приватних інтересів. Управління конфліктами інтересів є одним із ключових елементів системи корпоративного управління в Банку.

Цілями функціонування системи управління конфліктами інтересів є визначення шляхів реалізації заходів, що забезпечують Банк від конфлікту інтересів, мінімізації ризику виникнення конфлікту інтересів, як наслідок, усунення негативного впливу на прибутковість, вартість активів Банку та його репутацію.

Завданнями системи управління конфліктами інтересів є :

- забезпечення довіри до Банку з боку клієнтів, контрагентів, ділових партнерів, а також їх справедливе обслуговування із дотриманням високих стандартів корпоративного управління;
- забезпечення відповідності діяльності Банку вимогам чинного законодавства України, міжнародним та національним стандартам і сучасним практикам щодо управління конфліктом інтересів;
- визначення обов'язкових вимог та принципів управління конфліктом інтересів;
- виявлення форм прояву конфлікту інтересів під час виконання обов'язків, які встановлені внутрішньобанківськими документами, керівниками та іншими працівниками Банку;
- запровадження функціонування процесу попередження конфліктів інтересів;

- встановлення умов розкриття інформації про конфлікт інтересів та запровадження механізму взаємодії керівників, працівників і підрозділів Банку для його врегулювання;
- забезпечення інформування керівниками та іншими працівниками Банку випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів у їх діях/ діях інших керівників та працівників, а також здійснення повідомлення про суттєві підозри (справедливі побоювання та спостереження) щодо потенційного або реального конфлікту інтересів у порядку визначеному цією Політикою, Корпоративним кодексом Банку та іншими внутрішньобанківськими документами;
- надання керівникам та працівникам Банку інформації про здійснення Банком заходів щодо усунення, врегулювання та контролю конфлікту інтересів в Банку з метою дотримання принципу прозорості функціонування системи управління конфліктами інтересів;
- забезпечення безперервного аналізу ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів з метою прийняття своєчасних та адекватних управлінських рішень щодо пом'якшення ризиків та зменшення пов'язаних із ними витрат.

ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ

Загальними принципами організації і функціонування системи управління конфліктами інтересів є:

- *законність* – дотримання керівниками та іншими працівниками Банку вимог діючого законодавства, нормативно-правових актів, внутрішньобанківських документів та відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк з питань запобігання, уникнення конфлікту інтересів;

- *усебічність та комплексність функціонування системи управління конфліктами інтересів* - залучення керівників та інших працівників Банку до управління конфліктами інтересів та охоплення всієї діяльності Банку, бізнес-процесів, на всіх технологічних етапах банківської діяльності та підрозділів, у яких може виникнути конфлікт інтересів;

- *структурованість* - чіткий розподіл функцій, обов'язків і повноважень з управління конфліктами інтересів між усіма підрозділами, керівниками та іншими працівниками Банку, та їх відповідальності згідно з таким розподілом;

- *прозорість* – обов'язковість розкриття керівниками та іншими працівниками Банку інформації про реальний або потенційний конфлікт інтересів, навіть за наявності сумнівів щодо однозначного підтвердження конфлікту інтересів;

- *превентивність* – спрямованість дій керівників та інших працівників на попередження конфлікту інтересів та уникнення його негативних наслідків;

- *конфіденційність* - обмеження доступу до відомостей про конфлікт інтересів та процесу/ результату врегулювання цих конфліктів, захист від несанкціонованого ознайомлення та нерозголошення інформації про конфлікт інтересів стороннім особам;

- *підконтрольність* – забезпечення контролю процесу виявлення та управління конфліктом інтересів, що здійснюється органами управління Банку, підрозділами контролю, керівниками, безпосередніми керівниками інших працівників, які запобігають виникненню приватної заінтересованості, що може призвести до конфлікту інтересів;

- *ініціативність* – самостійне ініціювання керівником та іншим працівником Банку розгляду питання щодо виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності та оцінка дій, що можуть вплинути на об'єктивність прийнятих ним рішень;

- *індивідуальність* – індивідуальний розгляд кожного заявленого випадку, оцінка наявності конфлікту інтересів і серйозності ризику для Банку, а також врегулювання кожного випадку наявності конфлікту інтересів. Звільнення від відповідальності керівника/іншого працівника у зв'язку з конфліктом інтересів, який був своєчасно розкритий цим керівником/іншим працівником.

ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ

Суб'єкти системи управління конфліктами інтересів Банку:

Наглядова рада Банку, яка зобов'язана запобігати, виявляти та управляти конфліктами інтересів, здійснювати заходи, спрямовані на запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку, а також сприяти їм.

Правління Банку, яке забезпечує поточне управління Банком з урахуванням вимог, встановлених діючим законодавством, внутрішньобанківськими документами та відповідними стандартами професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк з питань запобігання, уникнення конфлікту інтересів; забезпечує контроль за своєчасним виявленням, запобіганням та врегулюванням конфлікту інтересів членів Правління Банку, колегіальних органів Правління Банку та інших працівників Банку.

Члени колегіальних органів, які зобов'язані запобігати, виявляти та управляти конфліктом інтересів або можливості виникнення конфлікту інтересів; зобов'язані 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.

Керівники Банку, які безумовно виконують фідучіарні обов'язки, діють на користь Банку та клієнтів; при виконанні своїх посадових обов'язків повинні брати самовідвід від участі в прийнятті рішень з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів, або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню своїх обов'язків; повністю розкривають свої конфлікти інтересів та не використовують власну посаду в особистих інтересах за рахунок Банку (включаючи шахрайську поведінку та ведення бізнесу із самим собою).

Управління внутрішнього аудиту, яке у рамках проведення аудиторських перевірок виявляє випадки виникнення конфлікту інтересів у Банку;

Управління комплаєнс, яке 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 про це відповідні органи управління Банку;

Працівники бізнес-підрозділів Банку та підрозділів підтримки діяльності Банку, які безумовно виконують встановлені вимоги діючого законодавства, внутрішньобанківських документів та відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк з питань запобігання, виявлення, уникнення конфлікту інтересів, зокрема вимог цієї Політики та Корпоративного кодексу Банку; ідентифікують та виявляють ситуацію, ризики, які можуть привести до конфлікту інтересів та взаємодіють з безпосереднім керівником, Управлінням комплаєнс по всім питанням, пов'язаними з попередженням, уникненням, врегулювання конфлікту інтересів, сприяють урегулюванню реального конфлікту інтересів.

ВИДИ ТА ОСНОВНІ ПРОЯВИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Основною причиною виникнення конфлікту інтересів є протилежність інтересів суб'єктів корпоративних відносин - конфлікт загального і приватного інтересів. Водночас носієм загального інтересу є Банк, а приватного – керівники та інші працівники Банку.

Види конфлікту інтересів, з урахуванням здійснення професійної діяльності Банком, як Торговцем, з торгівлі фінансовими інструментами:

- 1) конфлікт між інтересами керівників, членів колегіальних органів та інших працівників чи їх близьких осіб та інтересами Банку;
- 2) конфлікт між інтересами керівників, членів колегіальних органів та інших працівників та інтересами клієнтів Банку,
- 3) конфлікт між інтересами працівників (керівники, члени колегіальних органів) Банку;
- 4) конфлікт між інтересами Банку та інтересами його клієнтів;
- 5) конфлікт між інтересами клієнтів Банку.

ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОЦЕСУ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

З метою уникнення ситуацій, які можуть призвести до конфлікту інтересів, попередження їх виникнення керівники та інші працівники Банку повинні:

- виконувати встановлені вимоги діючого законодавства, внутрішньобанківських документів та відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк з питань запобігання, уникнення конфлікту інтересів;

- інформувати безпосереднього керівника про виникнення приватного інтересу, який приводить або може привести до конфлікту інтересів, у відповідності до внутрішньобанківських документів Банку, а також у випадках виявлення порушень вимог чинного законодавства, внутрішньобанківських документів та відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, фактів зловживань, недотримання норм професійної етики, правил ділової поведінки тощо;

- розподіляти посадові обов'язки керівників та інших працівників таким чином, щоб виключити конфлікт інтересів, який може спричинити несприятливі наслідки для Банку та або його клієнтів/контрагентів, та умови його виникнення;

- виконувати умови укладених Банком договорів (угод, контрактів);

- членам Наглядової ради, Правління Банку, інших колегіальних органів не приймати участь у розгляді питання та у голосуванні з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком;

- дотримуватись встановлених обмежень на проведення операцій, зокрема операцій з пов'язаними особами, які передбачені Статутом Банку, Корпоративним кодексом Банку, внутрішньобанківськими документами з питань визначення та здійснення операцій із пов'язаними з банком особами тощо.

З метою мінімізації ризиків виникнення конфлікту інтересів керівникам та іншим працівникам Банку забороняється:

- конкурувати з Банком, включаючи конкуренцію за будь-якими діловими угодами, проектами, а також використовувати в приватних інтересах або інтересах третіх осіб ділові можливості, про які керівнику та іншому працівнику Банку стало відомо в процесі виконання ним свої службових обов'язків, або використовувати активи, майно та/або інформацію Банку;

- передавати третім особам внутрішню інформацію, що стосується діяльності Банку (банківської чи господарської), в т.ч. щодо проектів, внутрішньобанківських документів тощо в приватних інтересах або в інтересах третіх осіб;

- розголошувати та використовувати інсайдерську інформацію Банку, а саме: вчиняти з використанням інсайдерської інформації на власну користь або на користь інших осіб правочини, спрямовані на придбання або відчуження цінних паперів, яких стосується інсайдерська інформація, до моменту оприлюднення такої інформації; передавати інсайдерську інформацію або надавати доступ до неї іншим особам, крім розкриття інформації в межах виконання професійних, трудових або службових обов'язків та в інших випадках, передбачених чинним законодавством; давати будь-якій особі рекомендації стосовно придбання або відчуження цінних паперів, щодо яких він володіє інсайдерською інформацією, до моменту оприлюднення такої інформації.

- приймати ділові рішення (в т.ч. щодо вчинення кредитних операцій) або впливати на прийняття таких рішень щодо себе, членів сім'ї чи близьких осіб, а також компаній, в яких вони працювали, або в яких вони мають істотну фінансову заінтересованість;

- використовувати активи Банку, включаючи його інформацію з обмеженим доступом, а також своє положення в Банку та/або посадові можливості для задоволення своїх особистих, в т.ч. фінансових інтересів;

- використовувати в приватних інтересах або в інтересах третіх осіб ділові можливості, про які керівнику та іншому працівнику стало відомо в процесі виконання ним свої службових обов'язків в Банку;

- керівникам та керівникам підрозділів використовувати своїх підлеглих в особистих цілях для отримання неправомірної вигоди.

МЕХАНІЗМ МОНІТОРИНГУ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Моніторинг конфлікту інтересів включає такі процедури як **виявлення та розкриття конфлікту інтересів**.

Виявлення конфліктів інтересів здійснюється керівниками та працівниками Банку під час виконання поточної діяльності відповідно до встановлених посадових обов'язків. Коло посадових повноважень наводиться у посадових інструкціях, трудових договорах чи дорученнях. Наявність протиріччя між ними встановлюється в кожному конкретному випадку, коли у особи є приватний інтерес, який здатний вплинути на об'єктивність або неупередженість рішення керівника та працівника Банку навіть тоді, коли прийняті нею рішення за наявності приватного інтересу є об'єктивними та неупередженими і відповідають чинному законодавству України та внутрішньо-банківським документам.

Конфлікт інтересів переважно виникає, коли керівник та працівник Банку впливає на діяльність Банку таким чином, що це призводить чи може призвести до прямих чи опосередкованих прибутків такого керівника та працівника Банку, або його членів сім'ї, близьких осіб, або його ділових партнерів чи третіх осіб, або надання невідповідних/неналежних переваг третім особам зі шкодою для Банку.

З метою виявлення та попередження конфлікту інтересів здійснюється **розкриття інформації щодо конфлікту інтересів**:

Управління комплаєнс забезпечує прийом, розгляд, перевірку інформації щодо конфлікту інтересів, зазначеної у письмових та усних повідомленнях керівників і працівників Банку, а також будь-яких інших фізичних та юридичних осіб, отриманих Банком.

ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИЯВЛЕНОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

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

- визнання заявленого випадку таким, який не веде до конфлікту інтересів;
- позбавлення керівника та працівника від свого приватного інтересу;
- усунення посадової особи Банку від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- обмеження працівнику доступу до інформації, яка може мати відношення до інтересів Банку;
- переведення працівника за його згодою на іншу посаду;
- перегляду обсягу службових повноважень та функцій керівника та працівника Банку;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням керівником та працівником Банку, відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- звільнення керівника.

Вищевказаний перелік не є вичерпним – вибір заходів врегулювання повинен здійснюватися після ретельної перевірки фактів, оцінки ризиків та розгляду кожного конкретного випадку виникнення конфлікту інтересів окремо.

ОБОВ'ЯЗКИ, ПРАВА ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

Керівники та працівники Банку **повинні**:

- добросовісно повідомляти про конфлікт інтересів, та не може бути звільнений чи примушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності чи підданий іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) або загрозі таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням ним про конфлікт інтересів та має право на матеріальне або нематеріальне заохочення;

- уникати у своїй роботі будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на їх неупередженість та незалежність при розгляді та прийнятті рішень на користь і в інтересах Банку, а також брати самовідвід від участі в прийнятті рішень, якщо у них існує конфлікт інтересів, який не дає змоги їм належним чином виконувати свої обов'язки в Банку;

- дотримуватися принципів чесності та нести відповідальність за дотриманням вимог цієї Політики, а також дотримуватися положення Корпоративного Кодексу Банку, що регулює питання надання/одержання подарунків, здійснення представницьких витрат/представницьких заходів, які відвідують керівники та працівники Банку.

Керівники та працівники Банку **мають право:**

- приймати участь в інвестиційній, діловій та інших видах діяльності за умови, що такі види діяльності дозволені чинним законодавством України, здійснюються поза Банком та у позаробочий час, не призводить до виникнення конфлікту інтересів та сумісні з їх функціональними обов'язками;

- при виникненні будь-яких питань щодо цієї Політики, її застосування чи тлумачення або визначення конфлікту інтересів звернутися за необхідним роз'ясненням до безпосереднього керівника/Управління комплаєнс.

Керівники та інші працівники **несуть персональну відповідальність** за дотримання принципів та вимог цієї Політики.

Будь-які керівники та інші працівники Банку, що мали повідомити, але не повідомила про конфлікт інтересів у нього або про загрозу його виникнення, або яким стало відомо про конфлікт інтересів чи загрозу їх виникнення у інших керівників та працівників Банку, притягуються до дисциплінарної, адміністративної та іншої відповідальності у відповідності до чинного законодавства України.

ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ ЗА ЗАПОБІГАННЯМ, ВИЯВЛЕННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

В Банку здійснюється контроль за своєчасним виявленням, запобіганням та врегулюванням конфлікту інтересів.

Контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням конфліктам інтересів передбачає:

1) визначення поняття, терміну конфлікту інтересів, видів та основних форм прояву такого конфлікту під час виконання посадових обов'язків керівниками та іншими працівниками, а також створення організаційної структури, побудованої на принципах уникнення конфлікту інтересів;

2) функціонування процесу попередження конфлікту інтересів, ураховуючи застосування інформаційних бар'єрів для захисту інформації, отриманої керівниками та іншими працівниками Банку під час виконання посадових обов'язків від неналежного використання в межах або поза межами Банку;

3) наявність механізму моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів у керівників та інших працівників Банку;

4) дієву процедуру реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту;

5) відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів, інших вимог встановленими цією Політикою керівниками та іншими працівниками Банку.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Політика набуває чинності з моменту її затвердження Наглядовою радою Банку.

Вимоги цієї Політики підлягають обов'язковому виконанню всіма колегіальними органами Банку та їх членами, усіма працівниками Банку.