

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

**Протокол Наглядової ради  
АТ «БАНК АЛЬЯНС»  
від 10.10.2022 № 52**

**ПОГОДЖЕНО**

**Протокол Правління  
АТ «БАНК АЛЬЯНС»  
від 26.09.2022 № 85**

**ПОЛІТИКА  
ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ  
АТ «БАНК АЛЬЯНС»**

Зареєстровано в реєстрі  
нормативних документів  
№ документа 02-33-4

**Загальна інформація про документ:**

<b>Відповідальний за документ/власник бізнес- процесу:</b>	Начальник Управління комплаєнсу
<b>Розробник:</b>	Управління комплаєнсу
<b>Назва бізнес-процесу<sup>1</sup>:</b>	Управління банківськими ризиками
<b>Рівень доступу:</b>	Для внутрішнього використання (з відкритим доступом)

**Історія змін документу:**

<b>Версія документу</b>	<b>Номер в реєстрі ВНД</b>	<b>Дата та номер Наказу / Протоколу щодо затвердження</b>	<b>Дата та номер Наказу / Протоколу щодо втрати чинності</b>
V 1	02-33	Протокол Наглядової ради від 07.02.2019 № 10	Протокол Наглядової ради від 25.02.2020 № 12
V 2	02-33-1	Протокол Наглядової ради від 25.02.2020 № 12	Протокол Наглядової ради від 07.07.2020 № 43
V 3	02-33-2	Протокол Наглядової ради від 07.07.2020 № 43	Протокол Наглядової ради від 08.07.2021 № 50
V 4	02-33-3	Протокол Наглядової ради від 08.07.2021 № 50	Протокол Наглядової ради від 10.10.2022 № 52
V 5	02-32-4	Протокол Наглядової ради від 10.10.2022 № 52	

<sup>1</sup> Назва бізнес-процесу відповідно до Додатку 1 *Положення по роботі з бізнес- процесами в АТ «БАНК АЛЬЯНС»*

**ЗМІСТ**

<b>1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....</b>	<b>4</b>
<b>2. МЕТА ТА ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ.....</b>	<b>7</b>
<b>3. РІВНІ ТА ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ .....</b>	<b>9</b>
<b>4. ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСНОВНІ ВИДИ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ .....</b>	<b>13</b>
<b>5. ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ .....</b>	<b>15</b>
<b>6. УЧАСНИКИ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ, ПОВ'ЯЗАНИМИ З КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ, ЇХ ФУНКЦІЇ ТА ПОВНОВАЖЕННЯ .....</b>	<b>17</b>
<b>7. ЗАХОДИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ, ПОВ'ЯЗАНИМИ З КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ .....</b>	<b>24</b>
<b>8. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ.....</b>	<b>33</b>
<b>9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....</b>	<b>35</b>
Додаток 1.....	36
Додаток 2.....	37
Додаток 3.....	38
Додаток 4.....	39
<b>АРКУШІ ПОГОДЖЕННЯ.....</b>	<b>41</b>

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

**1.1.** Політика запобігання конфліктам інтересів АТ «БАНК АЛЬЯНС» (далі – Політика) є внутрішнім документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» (далі - Банк), метою якого є мінімізація ризику (уникнення) конфлікту інтересів в Банку та врегулювання процедури управління конфліктами інтересів.

**1.2.** Політика визначає цілі, завдання та принципи управління конфліктом інтересів у Банку для забезпечення ефективного механізму управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, та направлена на попередження неприйнятних форм конфліктів інтересів або врегулювання наявних ситуацій конфлікту інтересів.

**1.3.** Політика передбачає встановлення внутрішнього контролю за здійсненням превентивних заходів щодо запобігання конфліктам інтересів у діяльності працівників Банку, контроль за своєчасним виявленням, запобігання та врегулювання конфліктів інтересів, пов'язаних з:

- вчиненням дій або прийняттям рішень керівництвом, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб в умовах конфлікту інтересів;
- використанням інсайдерської інформації керівниками та іншими працівниками Банку;
- діловою та публічною діяльністю керівництва та інших працівників Банку за межами Банку чи сторонньою господарською діяльністю керівництва та інших працівників Банку (зовнішньою діяльністю);
- прийняття чи дарування подарунків в умовах конфлікту інтересів;
- іншими ситуаціями, що супроводжуються конфліктами інтересів.

**1.4.** Політику розроблено у відповідності до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, міжнародних стандартів та рекомендацій та внутрішніх документів Банку, зокрема:

- ✓ Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 № 2121-III, зі змінами;
- ✓ Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, зі змінами;
- ✓ Рекомендації Базельського комітету з банківського нагляду: «Комплаєнс і комплаєнс - функція в банках», квітень 2005;
- ✓ Рекомендації Базельського комітету з банківського нагляду: «Принципи корпоративного управління для банків», 8 липня 2015;
- ✓ Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 року № 64, зі змінами та доповненнями;
- ✓ Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 № 88;
- ✓ 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;
- ✓ Положення про визначення пов'язаних із банком осіб, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 12.05.2015 року № 315, зі змінами та доповненнями;
- ✓ Положення щодо організації діяльності банків та їх відокремлених підрозділів при здійсненні ними професійної діяльності на фондовому ринку, затвердженого рішенням

Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 16.12.2014 № 1708, зі змінами та доповненнями;

- ✓ Положення про ліцензування банків, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 22.12.2018 року № 149, зі змінами та доповненнями;
- ✓ Статуту АТ «БАНК АЛЬЯНС»;
- ✓ Стратегії АТ «БАНК АЛЬЯНС»;
- ✓ Кодексу поведінки (етики) АТ «БАНК АЛЬЯНС»;
- ✓ Кодексу корпоративного управління АТ «БАНК АЛЬЯНС»;
- ✓ інших законодавчих та нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку.

**1.5.** Працівники Банку повинні здійснювати свою діяльність із врахуванням того, що наявність випадків конфлікту інтересів, щодо яких не було прийнято належних заходів з метою мінімізації ризиків такого конфлікту, є загрозою для Банку, його працівників, клієнтів, постачальників та партнерів.

**1.6.** Вимоги цієї Політики поширюються на всіх працівників Банку, усі підрозділи, органи управління та колегіальні органи Банку, охоплюючи усі напрямки діяльності Банку. Вимоги Політики також поширюються на взаємовідносини з особами, які мають ділові відносини з Банком чи діють від імені Банку.

**1.7.** Вимоги Політики є обов'язковими для виконання усіма працівниками Банку.

**1.8.** Усі працівники Банку повинні знати та дотримуватись вимог цієї Політики у своїй практичній діяльності.

У цій Політиці терміни вживаються у такому значенні:

**Близькі особи** - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта;

**Керівники Банку** - голова, його заступники та члени Наглядової ради Банку, голова, його заступники та члени Правління Банку, Головний бухгалтер Банку.

**Відокремлені підрозділи** – всі відділення Банку, що здійснюють банківську діяльність від імені Банку та відомості про які включені до Державного реєстру банків.

**Ключова особа Банку** - фізична особа, яка є працівником Банку або надає Банку послуги відповідно до цивільно-правового договору та не є керівником Банку та/або власником істотної участі в Банку, але має можливість суттєво впливати на прийняття рішень із основних напрямів діяльності Банку (кредитної, інвестиційної, облікової політики, політики управління активами, іншої політики, стратегії Банку).

**Корпоративне управління** - система відносин між учасниками, Наглядовою радою Банку, Правлінням Банку та іншими зацікавленими особами, яка забезпечує організаційну структуру та механізми, через які визначаються цілі Банку, способи досягнення цих цілей, а також здійснюється моніторинг їх виконання. Корпоративне управління визначає спосіб розподілу повноважень та відповідальності між органами управління, а також способи прийняття ними рішень.

**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.

**Комплаєнс-ризик** - імовірність виникнення збитків/санкцій, додаткових втрат або недоотримання запланованих доходів або втрати репутації внаслідок невиконання Банком вимог законодавства, нормативно-правових актів, ринкових стандартів, правил добросовісної конкуренції, правил корпоративної етики, виникнення конфлікту інтересів, а також внутрішньобанківських документів Банку.

**Культура управління ризиками** - дотримання визначених Банком принципів, правил, норм Банку, спрямованих на проінформованість усіх працівників Банку щодо прийняття ризиків та управління ризиками.

**Обов'язок дбайливого ставлення** - обов'язок керівників Банку приймати рішення та діяти в інтересах Банку на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації.

**Обов'язок лояльності** - обов'язок керівників Банку діяти добросовісно в інтересах Банку (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Банку).

**Підрозділи Банку** – це будь-які структурні/відокремлені підрозділи згідно організаційної структури Банку.

**Підрозділи контролю** - підрозділи Банку, які здійснюють об'єктивну та незалежну оцінку діяльності Банку, забезпечують достовірність звітності, виконання Банком своїх зобов'язань. Такими підрозділами є підрозділ ризиків (далі - Управління контролю ризиків), підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) (далі - Управління комплаєнсу) та Служба внутрішнього аудиту.

**Працівник/особа Банку** - фізична особа, яка вступила у трудові відносини з Банком.

**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.

**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.

**Повідомлення** - Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в АТ «БАНК АЛЬЯНС».

**Реальний 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.

**Ризики, пов'язані з конфліктом інтересів** – конфлікти інтересів, пов'язані із вчиненням правочинів, щодо яких є заінтересованість, будь-який вид стосунків, який не відповідає інтересам Банку або може перешкоджати об'єктивному виконанню обов'язків відповідальної посадової особи.

**Система внутрішнього контролю (СВК)** - сукупність організаційної структури Банку, процедур, заходів з внутрішнього контролю, спрямованих на:

- досягнення Банком цілей, уключаючи виконання запланованих показників його діяльності, забезпечення ефективності та результативності здійснення Банком операцій, збереження його активів;
- забезпечення ефективності корпоративного управління в Банку шляхом функціонування комплексної, ефективної та адекватної системи управління ризиками; забезпечення повноти, своєчасності та достовірності складання і надання фінансової, статистичної, управлінської та іншої звітності; відповідності діяльності Банку законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, стандартам професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, та внутрішньобанківським документам.

**Система стримування та противаг** - розподіл повноважень між органами управління та/або підрозділами Банку (уключаючи Наглядову раду Банку, Правління Банку, підрозділи контролю), який забезпечує взаємну підконтрольність, а також унеможлиблює (упереджує) можливість прийняття органами управління рішень, які можуть призвести до негативних наслідків у діяльності Банку.

**Члени сім'ї** - особи, які перебувають у шлюбі, а також їхні діти, у тому числі повнолітні, батьки, особи, які перебувають під опікою і піклуванням, будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

Під **органами управління Банку** розуміються: Наглядова рада Банку, Правління Банку та створені ними колегіальні органи Банку.

Під **особами, які входять до складу органів управління Банку**, розуміються: Голова та члени Наглядової ради Банку, Голова та члени Правління Банку, Голови та члени комітетів, що ними створені.

**Фідучіарний обов'язок** - обов'язок діяти якнайкраще в інтересах іншої особи.

Інші терміни та поняття, які вживаються в цій Політиці, застосовуються в значеннях, визначених Законом України «Про банки і банківську діяльність», іншим законодавством, нормативно-правовими актами Національного банку України та внутрішніми документами Банку.

Політика є невід'ємною частиною системи управління корпоративним управлінням та ризиками Банку. Вимоги та правила, що встановлюються цією Політикою є обов'язковими до виконання та використання усіма органами управління та контролю, підрозділами і працівниками Банку.

## **2. МЕТА ТА ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ**

**2.1.** Політика розроблена та реалізується з метою забезпечення функціонування у Банку ефективного механізму виявлення конфлікту інтересів та здійснення належного управління таким конфліктом з метою уникнення негативного впливу приватних інтересів на об'єктивність прийняття працівниками Банку рішень під час виконання функціональних обов'язків у Банку.

**2.2.** Кожен працівник Банку здійснює свою діяльність із врахуванням необхідності недопущення ситуацій, коли у його діях, діях близьких осіб чи інших працівників Банку виникає конфлікт інтересів.

**2.3.** Запобігання конфліктам інтересів Банку направлено на встановлення належного регулювання та контролю над процесом своєчасного виявлення та врегулювання управління потенційними та/або реальними конфліктами інтересів, встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх Керівників Банку, підрозділів контролю, керівників структурних/відокремлених підрозділів Банку та членів комітетів/комісій Наглядової ради/Правління Банку.

**2.4. Метою запобігання конфліктам інтересів є:**

- ✓ створення ефективних організаційних і правових механізмів для запобігання, виявлення і врегулювання конфліктів інтересів в Банку;
- ✓ визначення комплексу заходів, що дозволяють мінімізувати ризик виникнення конфлікту інтересів в процесі здійснення Банком своєї діяльності;
- ✓ забезпечення інформаційної прозорості відносно всіх зацікавлених осіб в процесі запобігання конфліктам інтересів в Банку;
- ✓ підвищення довіри до Банку з боку клієнтів і контрагентів, забезпечення захисту їх інтересів і ділової репутації Банку;
- ✓ встановлення високих стандартів корпоративного управління Банку відповідно до норм законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, а також найкращих світових практик.

**2.5. Цілями управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, є** попередження ситуацій, коли діяльність Банку має негативні наслідки (збитки, недоотримання прибутку, зниження ринкової вартості, втрата репутації тощо).

**2.6. Основними завданнями організації належної системи запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів є:**

2.6.1. Забезпечення відповідності діяльності Банку вимогам законодавства України, міжнародним стандартам і сучасним практикам щодо управління конфліктом інтересів.

2.6.2. Підвищення довіри до Банку зі сторони клієнтів та партнерів, акціонерів, забезпечення справедливого обслуговування Клієнтів та дотримання високих стандартів корпоративного управління на принципах відкритості, прозорості та передбачуваності.

2.6.3. Запобігання відповідності міжнародним стандартам та передовим практикам для підвищення репутації Банку.

2.6.4. Встановлення принципів розкриття інформації про потенційні конфлікти інтересів, механізмів прийняття управлінських рішень та норм поведінки працівників Банку в умовах конфлікту інтересів.

2.6.5. Виявлення ситуацій, де існує конфлікт інтересів або існує ризик його виникнення;

2.6.6. Запровадження процедур, спрямованих на управління конфліктом інтересів та мінімізацію його наслідків.

2.6.7. Визначення порядку розкриття інформації про конфлікт інтересів та механізму взаємодії працівників і підрозділів Банку під час врегулювання конфлікту інтересів.

2.6.8. Запобігання отриманню працівниками Банку неправомірної вигоди у ситуації конфлікту інтересів.

2.6.9. Надання працівникам Банку загальної інформації про управління конфліктами інтересів, заходи по виявленню, врегулюванню, управлінню, запобіганню, моніторингу, контролю конфлікту інтересів та допомоги у визначенні найбільш прийнятних способів вирішення таких конфліктів.

2.6.10. Забезпечення інформування працівниками Банку Управління комплаєнсу щодо випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів у їх діях/діях інших працівників та



надання Управлінням комплаєнсу звітів щодо управління конфліктами інтересів Наглядовій раді Банку.

**2.7. Завдання організації належного управління конфліктом інтересів у Банку є уникнення/мінімізація наступних видів ризиків:**

- комплаєнс-ризик, пов'язаного з імовірними негативними наслідками для Банку у разі порушення інтересів клієнтів чи працівників Банку або оскарження правомірності укладення Банком окремих правочинів;
- операційного ризику, пов'язаного з імовірним порушенням працівниками Банку вимог цієї Політики та інших внутрішніх документів Банку з питань управління конфліктом інтересів;
- ризику репутації, пов'язаного з негативним ставленням до Банку зі сторони громадськості, клієнтів, постачальників, конкурентів та партнерів внаслідок ігнорування працівниками Банку вимог щодо конфлікту інтересів.

### **3. РІВНІ ТА ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ**

**3.1. Розподіл обов'язків та повноважень щодо управління конфліктом інтересів здійснюється на трьох рівнях:**

- **на першому рівні** – працівники усіх підрозділів Банку (бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки) та їх керівники, які в межах своїх повноважень забезпечують запобігання виникненню ситуацій конфлікту інтересів у Банку, що пов'язані або можуть бути пов'язані з виконанням ними своїх посадових обов'язків, виявляють ситуації конфлікту інтересів та інформують про них Управлінню комплаєнсу;
- **на другому рівні** – Управління комплаєнсу, яке забезпечує регламентацію та управління процесом врегулювання конфлікту інтересів, аналізуючи отриману інформацію від підрозділів першої лінії захисту, та забезпечує вживання запобіжних заходів;
- **на третьому рівні** – Служба внутрішнього аудиту Банку, яка при проведенні аудиторських перевірок виявляє та перевіряє випадки конфлікту інтересів у Банку.

Управління комплаєнсу взаємодіє зі структурними підрозділами та працівниками Банку з питань управління конфліктами інтересів відповідно до своїх завдань, функцій з врахуванням сфери діяльності відповідних структурних підрозділів.

**3.2. Управління конфліктами інтересів ґрунтується на наступних принципах:**

**Превентивність** - дії працівників Банку мають бути спрямовані на попередження конфлікту інтересів, а у разі відсутності можливості попередження ситуацій конфлікту інтересів - на мінімізацію його негативних наслідків.

**Відкритість** - інформація щодо наявності у працівника Банку ознак потенційного чи наявного конфлікту інтересів підлягає обов'язковому розкриттю та подальшому аналізу для забезпечення управління ризиками, пов'язаними із конфліктами інтересів.

**Індивідуальність** - кожна ситуація, пов'язана із конфліктом інтересів має вивчатись індивідуально із врахуванням передумов та наслідків такого конфлікту для Банку чи його працівників, розгляд та оцінка ризиків для Банку при виявленні кожного конфлікту інтересів та врегулювання конфлікту інтересів.

**Своєчасність** - інформування про ознаки конфлікту інтересів має відбуватися до настання негативних наслідків, спричинених реалізованим конфліктом інтересів.

**Всебічність** - усі працівники Банку забезпечують виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності чи в діяльності інших працівників.

**Ініціативність** - кожен працівник Банку має самостійно ініціювати розгляд питань щодо виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності чи в діяльності інших працівників, у разі наявності у нього такої інформації.

**Обов'язковість** - для врегулювання потенційних негативних наслідків конфлікту інтересів, інформація про ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів підлягає обов'язковому розкриттю та аналізу.

**Захищеність** - захист працівників Банку, що повідомляють про конфлікт інтересів, застосування тиску, дискримінації, переслідування чи інших обмежень до викривачів інформації щодо конфлікту інтересів у Банку заборонено.

**Обмеженість** - працівникам Банку забороняється самостійно приймати будь-які рішення в умовах конфлікту інтересів.

**Конфіденційність** - забезпечення конфіденційності при інформуванні про конфлікт інтересів.

Наглядова рада Банку здійснює нагляд за впровадженням і виконанням політик виявлення, запобігання та врегулювання можливих конфліктів інтересів. Якщо таким конфліктам запобігти неможливо, вони регулюються належним чином (з урахуванням припустимості відносин або трансакцій згідно з корпоративними політиками Банку відповідно до державних законів і стандартів нагляду).

Безпосередні керівники або керівники органів, уповноважені на виконання функцій, визначених Банком, не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч законодавству України, цієї Політики та внутрішніх документів Банку на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

**3.3.** Основні ділові інтереси та статутні зобов'язання Банку полягають у забезпеченні того, щоб особисті інтереси керівників та працівників Банку не завдавали шкоди діловим інтересам і зобов'язанням Банку та його клієнтам.

**3.4.** Керівники та інші працівники Банку мають уникати конфлікту інтересів у своїй роботі та брати самовідвід від участі в прийнятті рішень, якщо в них існує конфлікт інтересів, який не дає змоги їм належним чином виконувати свої фідучіарні обов'язки в Банку.

**3.5.** Процес визначення та виявлення пов'язаних із Банком осіб, порядок здійснення угод з ними, процес здійснення нагляду за такими операціями, а також затвердження і перегляд операцій з пов'язаними з Банком особами регламентується Положенням про пов'язані з АТ «БАНК АЛЬЯНС» особи, згідно вимог якого Банк:

- забезпечує проведення ретельного та всебічного аналізу операцій з пов'язаними з Банком особами до їх початку, під час їх здійснення, а також в процесі супроводження з метою запобігання несанкціонованим операціям або таким, що проводяться з порушенням вимог законодавства;

- операції з пов'язаними з Банком особами здійснює виключно на поточних ринкових умовах. Угоди, укладені з пов'язаними особами на неринкових умовах, визнаються недійсними з моменту їх укладання;

- рішення щодо операцій з пов'язаними особами приймає колегіальними органами Банку в межах затверджених лімітів повноважень.

**3.6.** Наглядова рада Банку, органи управління Банку з метою дотримання як керівниками Банку, так і іншими працівниками Банку управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, створюють необхідну атмосферу (tone at the top) шляхом:

1) визначення та дотримання корпоративних цінностей, а також здійснення нагляду за дотриманням таких цінностей;

2) забезпечення розуміння як керівниками Банку, так і іншими працівниками Банку їх ролі у попередженні та управлінні ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів з метою досягнення цілей діяльності Банку, а також відповідальності за порушення законодавчих вимог, національних стандартів та внутрішніх документів;

3) просування обізнаності щодо запобігання та управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів шляхом забезпечення систематичного інформування всіх підрозділів Банку про політику, процедури з управління конфліктом інтересів та заохочення до вільного обміну інформацією і критичної оцінки прийняття ризиків Банком.

**3.7.** Інформація про управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, які можуть привести до несприятливих подій та непередбачених ризиків, які впливають або можуть вплинути на діяльність Банку, доводиться до відома Наглядової ради Банку в найкоротші строки для якнайшвидшого реагування.

**3.8.** Структура оплати праці має відповідати бізнес-стратегії та стратегії управління ризиками, цінностям і довгостроковим інтересам Банку та передбачати заходи, спрямовані запобіганню конфліктам інтересів.

**3.9.** Банк прагне включати до складу Наглядової ради Банку незалежних членів в цілях максимального забезпечення об'єктивності і зваженості рішень, що приймаються Наглядовою радою Банку.

**3.10.** Запобігання і врегулювання конфліктів інтересів Банк вважає одним з дієвих механізмів дотримання та охорони прав акціонерів, клієнтів, контрагентів, а також захисту майнових інтересів і ділової репутації Банку.

**3.11.** Керівники та працівники не мають права брати участь в голосуванні з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів, а саме:

— керівник Банку не може брати участі в підготовці, обговоренні та голосуванні щодо укладення з таким керівником кредитної або іншої угоди на його користь;

— керівник Банку також не може брати участь у підготовці, обговоренні та прийнятті рішення на користь юридичної особи, від якої він, члени його сім'ї, близькі особи або юридична особа, яку він контролює або йому належить, мають економічні вигоди;

— угоди, стосовно яких у керівників існує конфлікт інтересів, повинні укладатись на ринкових умовах та за справедливими цінами, що не відрізняються від звичайних;

— керівник не може укласти договори щодо надання ним Банку професійних послуг (робіт) без попередньої згоди Наглядової ради Банку на укладення такого договору;

— Голові та членам Правління Банку, Головному бухгалтеру Банку забороняється займати посади в інших юридичних особах.

**3.12.** Банк визнає та поважає такі права керівників, як: участь в інвестуванні, діловій та інших видах діяльності за умови, що такі види діяльності дозволені законодавством України та сумісні з посадовими обов'язками керівників.

**3.13.** Керівники 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.

**3.14.** Керівник Банку (фідуціар) зобов'язаний діяти з урахуванням найкращих інтересів Банку (тобто всіх його акціонерів та клієнтів, контрагентів), а не з особистих (приватних) інтересів.

**3.15.** Обов'язок діяти в найкращих інтересах Банку передбачає, що керівники повинні використовувати свої повноваження та можливості, пов'язані із зайнятими ними посадами, виключно в інтересах Банку. Під час виконання своїх функцій, керівники повинні виявляти турботу та обачність, які, як правило, очікуються від людини, яка приймає виважені рішення в аналогічній ситуації.

**3.16.** Від Керівника Банку завжди вимагається діяти добросовісно та неупереджено. Керівник Банку повинен бути чесним і не повинен вести справи в такий спосіб, що це надає йому необумовлені вигоди або завдає шкоди інтересам клієнтів або акціонерів. Посадові інструкції керівників Банку передбачають фідучіарний обов'язок до Банку та відповідальність за порушення принципів лояльності та конфлікту інтересів.

**3.17.** 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 з обмеженим доступом, що є банківською чи/або комерційною таємницею в порушення вимог законодавства України та організаційно-розпорядчих та внутрішніх документів Банку.

**3.18. Керівник не має права:**

3.18.1. Отримувати подарунки, заохочення у вигляді знижок, права безкоштовного відвідування/участі у різноманітних заходах, якщо сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято такі подарунки.

3.18.2. Отримувати подарунки, заохочення у вигляді знижок, права безкоштовного відвідування/участі у різноманітних заходах тощо від одного клієнта, позичальника, контрагента, конкурента Банку тощо на суму, що одноразово перевищує прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття такого подарунка.

3.18.3. У разі неможливості достеменно визначити вартість вищезазначених подарунків (заохочень тощо) вельми бажаним є для керівника відмовитись від їх отримання.

3.18.4. Отримувати подарунки та заохочення у вигляді готівки та/або предметів виготовлених із дорогоцінних металів та/або дорогоцінного каміння.

3.18.5. У разі залучення родичів, близьких осіб керівників до виконання робіт (надання послуг) за цивільно – правовими договорами, такі договори мають бути погоджені Правлінням Банку та укладатись за звичайними цінами. У разі, коли за такими договорами сукупна вартість послуг одного і то ж виду буде складати 50 тис. грн., за разовою роботою / послугою 100 000 грн. і більше, рішення Правління в обов'язковому разі погоджується Наглядовою радою Банку.

3.18.6. У разі прийому на роботу прямих родичів, у Банку не допускається їх прямого підпорядкування. Керівник не має права:

- участі та голосування по відбору на посаду при розгляді кандидатури близьких осіб;
- приймати рішення щодо заохочення, преміювання або накладення стягнення щодо близьких осіб.

**3.19.** Керівники, працівники Банку повинні використовувати свої повноваження і можливості, пов'язані з ними посади і виконуваними функціями, виключно на користь Банку. Здійснюючи свої повноваження, керівники, працівники Банку зобов'язані діяти лише в межах наданих їм повноважень і, представляючи Банк перед третіми особами, поводитися так, щоб

не нашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших керівників, працівників Банку, а також Банку в цілому.

**3.20.** Особи, які є родичами керівників чи працівників підрозділів Банку, не можуть брати участь у перевітках цих підрозділів, що здійснюються контрольними органами Банку (Служба внутрішнього аудиту, підрозділи банківської та інформаційної безпеки, фінансового моніторингу, ризиків, комплаєнсу, робочі групи, спеціальні комісії, тощо). Керівники та працівники Банку (без додаткового незалежного контролю) не мають повноважень здійснювати одноосібний контроль за діяльністю близької особи та підрозділу Банку, клієнтів, контрагентів, в яких близька особа займає посаду, чи володіє основним пакетом акцій/корпоративних прав.

#### **4. ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСНОВНІ ВИДИ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ**

**4.1.** Конфлікт інтересів – це суперечність між приватним (особистим) інтересом особи та її службовими/посадовими повноваженнями. Саме наявність чи відсутність у особи приватного інтересу до вирішення певного питання у більшості випадків буде показником, що свідчатиме про конфлікт інтересів у особи.

Саме по собі приховування особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання конфліктів інтересів/корупції.

Наявність конфлікту інтересів може негативно вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих особі повноважень.

Крім того, конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність приватного інтересу близької особи працівника з його службовими повноваженнями.

**4.2.** До конфлікту інтересів слід відносити будь-яке протиріччя між інтересами Банку та клієнтом чи контрагентом, між працівником Банку та клієнтом, між підрозділами Банку, між інтересами Банку і особистими інтересами акціонерів Банку, осіб, які входять до органів управління, контролю, працівників Банку, під якими розуміються будь-які прямі або непрямі особисті інтереси або інтереси на користь третьої особи, у тому числі через їх ділові, дружні, родинні і інші зв'язки і стосунки, заняття ними або пов'язаними з ним особами посад в іншій юридичній особі, прямим підпорядкуванням близьких осіб, володіння ними або пов'язаними з ними особами акціями в іншій юридичній особі, протиріччя між їх обов'язками по відношенню до Банку і обов'язками по відношенню до іншої особи.

**4.3.** Конфлікт інтересів може виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку. До виникнення конфлікту інтересів, зокрема, може привести укладення правочину, щодо вчинення якого відповідна особа прямо або опосередковано заінтересована, придбання акцій (долей) юридичних осіб, які конкурують з Банком, заняття посад в таких юридичних особах, встановлення з ними договірних стосунків, інший зв'язок з ними.

**4.4.** Конфлікт інтересів існує за умов, що:

— зовнішній або внутрішній інтерес впливає або може вплинути на судження або дії працівника у ході банківської діяльності;

— приватні інтереси суперечать (чи здаються такими, що суперечать) чи втручаються будь-яким чином в інтереси Банку.

**4.5.** Конфлікт інтересів може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими, іншими матеріальними вигодами), так і не фінансовими (вигодами, які неможливо оцінити у грошовому еквіваленті).

**4.6.** Конфлікт інтересів може бути реальним або потенційним, в залежності від цього Банком приймаються різні методи запобігання/виявлення/врегулювання/моніторингу такого конфлікту інтересів.

**4.7.** Конфлікт інтересів тісно пов'язаний з порушенням обов'язку лояльності.  
**Характерними прикладами конфлікту інтересів є:**

- перебування близького родича і керівника Банку у прямому підпорядкуванні або відносинах функціональної взаємодії внаслідок виконання, реалізації, супроводження, погодження, контролю одних і тих же функцій / завдань;

- використання власної посади керівника Банку для досягнення особистих (приватних) інтересів або інтересів осіб, які є пов'язаними з Банком, зокрема через цього керівника;

- прийняття/дарування будь-яких подарунків та вигоди, що впливає, чи може вплинути на незалежність та неупередженість;

- укладення керівником Банку від імені Банку будь-яких угод (в т.ч. проведення операцій) з собою або зі своїми близькими родичами;

- використання власності Банку в особистих цілях;

- використання або розкриття конфіденційної/інсайдерської інформації;

- діловою та публічною діяльністю керівництва та інших працівників Банку за межами Банку;

- наявність економічної або фінансової заінтересованості в діяльності постачальників, клієнтів, заінтересованих осіб або конкурентів Банку.

**4.8.** Потенційний конфлікт інтересів виникає у керівника Банку, коли Банк розглядає можливість здійснення трансакції з потенційним або реальним клієнтом, контрагентом, позичальником, кредитором, постачальником послуг, радником/консультантом або іншим діловим партнером, який є пов'язаним із Банком через цього керівника.

**4.9.** Також в діяльності Банку можливе виникнення наступних видів конфліктів інтересів:

- конфлікт інтересів між акціонерами Банку;

- конфлікт інтересів між акціонером і Банком (органами управління та контролю);

- конфлікт інтересів між органами управління, керівниками, працівниками і клієнтами Банку, між Банком та клієнтом чи контрагентом;

- конфлікт інтересів між Банком і керівниками, працівниками при виконанні ними службових/посадових обов'язків;

- конфлікт інтересів між керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності;

- конфлікт інтересів між підрозділами Банку.

**4.10.** Кандидати в члени Наглядової ради Банку не повинні мати конфлікти інтересів, які можуть обмежувати їх можливості виконувати свої обов'язки незалежно та об'єктивно та піддавати їх неналежному впливу з боку:

- інших осіб (зокрема, представників керівництва та інших акціонерів);

- обставин, що існують внаслідок обіймання певних посад у минулому чи на сьогодні;

- особистих, професійних або економічних відносин з іншими членами Наглядової ради Банку чи представниками керівництва.

## 5. ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

**5.1.** Конфлікт інтересів між акціонерами і Банком (особами, які входять до складу органів управління та контролю Банку) може виникнути в результаті:

- недотримання вимог законодавства України, Статуту Банку, Кодексу корпоративного управління Банку і внутрішніх документів Банку;

- укладення значних правочинів і правочинів, щодо вчинення яких є заінтересованість, без попереднього схвалення уповноваженими органами управління Банку відповідно до Статуту та внутрішніх документів Банку;

- не надання або надання не повної інформації особами, які входять до складу органів управління Банку, про посади в органах управління інших юридичних особах і володінні акціями (частками) інших юридичних осіб/їх близьких родичів.

**5.2.** Конфлікти інтересів між органами управління, керівниками, працівниками Банку і клієнтами, між Банком та клієнтом чи контрагентом в результаті:

- недотримання вимог законодавства України, Статуту Банку, Кодексу корпоративного управління Банку і внутрішніх документів Банку;

- недотримання принципу пріоритету інтересів клієнта перед інтересами Банку;

- перевищення повноважень органами управління і керівниками, працівниками Банку;

- недотримання норм ділового спілкування і принципів професійної/корпоративної етики;

- поєднання керівником, працівником Банку виконавчих і контрольних функцій, що дозволяє використовувати свої посадові обов'язки з метою здобуття особистої вигоди;

- роботи за сумісництвом в іншій юридичній особі керівником, посадовою особою/близькою особою, або участі в її органах управління;

- невиконання договірних зобов'язань, як з боку Банку, так і з боку клієнтів.

**5.3.** Конфлікти інтересів між Банком і керівниками, працівниками Банку в результаті:

- порушення вимог законодавства України і внутрішніх документів Банку;

- недотримання норм ділового спілкування і принципів професійної/корпоративної етики, фідучіарних обов'язків;

- недотримання внутрішньобанківських лімітів при проведенні операцій з пов'язаними з Банком особами;

- недотримання принципу пріоритету інтересів Банку і його клієнтів перед особистими інтересами, зловживання посадовими обов'язками керівниками, працівниками Банку в особистих цілях;

- ведення господарської діяльності, як особисто, так і близькими особами/членами сім'ї;

- наявність фінансових та нефінансових інтересів в іншій юридичній особі, з якою Банк підтримує ділові стосунки;

- роботи за сумісництвом в іншій юридичній особі керівником, посадовою особою або участі в її органах управління;

- надання додаткових господарських можливостей іншим юридичним особам в збиток інтересам Банку через особисту зацікавленість.

**5.4.** Конфлікти інтересів між Керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності (СОД):

— наявність фінансових та нефінансових інтересів в СОД, з якою керівник Банку має особисті інтереси або перебуває у близьких відносинах і т.п.;

— контроль процесу відбору/приймає рішення щодо СОД для оцінки заставного майна Банку керівником Банку, який має особистий інтерес;

— будь-яка інша заінтересованість керівника Банку до СОД, яка впливає на незалежну оцінку СОД оцінки заставного майна Банку.

**5.5.** Характерні приклади прояву конфлікту інтересів (Карта конфліктів інтересів) при виконанні посадових обов'язків керівниками Банку та іншими працівниками Банку:

5.5.1. Використання власної посади керівника або зв'язків із Банком таким чином, що порушує конфлікт між власними інтересами керівника та інтересами Банку, переслідування або практичне втілення (прямо чи опосередковано) власних інтересів керівника чи інтересів пов'язаних з ним осіб.

5.5.2. Вхідження незалежного директора Банку протягом попередніх п'яти років до складу органів управління Банку та/або афілійованих із ним юридичних осіб, або робота протягом попередніх трьох років незалежним аудитором Банку та/або афілійованих із ним юридичних осіб.

5.5.3. Голосування з будь-якого питання, в т.ч. що стосується власних інтересів чи інтересів близьких осіб, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню членом колегіального органу Банку обов'язків перед Банком.

5.5.4. Участь у засіданнях комітетів Наглядової ради Банку, Правління Банку, колегіальних органів засідань Правління Банку, Наглядової ради Банку, колегіальних органів при розгляді питань щодо яких є конфлікт інтересів.

5.5.5. Надання пільг, преференцій клієнтам, контрагентам, партнерам щодо яких є конфлікт інтересів.

5.5.6. Надання фінансових консультацій одночасно для декількох клієнтів, які є конкурентами або знаходяться між собою в конфлікті.

5.5.7. Використання чи розкриття конфіденційної інформації (стосовно власності або діяльності Банку), отриманої протягом виконання своїх обов'язків таким чином, що це наражає на ризик інтереси Банку.

5.5.8. Виконання будь-якої роботи (тимчасово або за сумісництвом) для контрагентів, клієнтів, зацікавлених осіб або конкурентів, що стосується діяльності або інтересів Банку.

5.5.9. Наявність будь-якої прямої чи опосередкованої зацікавленості керівника у діяльності постачальників, СОД, клієнтів, акціонерів або конкурентів Банку.

5.5.10. Фінансовий інтерес в іншій компанії, прийняття рішення щодо клієнта, контрагента, партнера перед якими є майнові зобов'язання.

5.5.11. Участь в органах управління іншої компанії.

5.5.12. Наявність контрольного пакету акцій клієнта, контрагента.

5.5.13. Господарські операції з близькими особами.

5.5.14. Наявність прямого підпорядкування близьких осіб чи прийняття близьких осіб на роботу, участь та голосування по відборі на посаду при розгляді кандидатури близьких осіб.

5.5.15. Надання управлінської звітності керівництву Банку про діяльність зацікавленим підрозділом, без перевірки незалежним підрозділом.



5.5.16. Залежність підрозділу кредитного адміністрування та підрозділу з непрацюючими активами від підрозділів, що здійснюють активні банківські операції.

5.5.17. Здійснення підрозділами, посадовими особами контролю за діяльністю Банку, клієнтів, контрагентів, за яку вони раніше безпосередньо несли відповідальність або стосовно якої раніше ухвалювали рішення.

5.5.18. Приймання винагород, отримання подарунків, грошей або заохочень від третіх осіб (фізичних та/або юридичних осіб), які мають або збираються мати ділові стосунки з Банком.

5.5.19. Приймання винагород, отримання подарунків, грошей або заохочень від третіх осіб (фізичних та/або юридичних осіб), щодо яких здійснюються контрольні функції.

5.5.20. Наявність повноважень приймати рішення щодо заохочення, преміювання або накладення стягнення щодо фізичних осіб та накладення санкцій на юридичних осіб при наявності щодо них приватного інтересу.

5.5.21. Наявність повноважень приймати рішення щодо заохочення, преміювання або накладення стягнення щодо близьких осіб на принципах, відмінних від цієї Політики.

5.5.22. Отримання підрозділом кредитного адміністрування винагороди, що залежить від таких показників, як обсяг кредитів та обсяг прибутку, отриманого Банком у короткостроковому періоді.

5.5.23. Використання власності Банку в особистих інтересах.

**5.6.** Перелік прикладів прояву конфлікту інтересів, зазначений вище, не є вичерпним. У кожній конкретній ситуації можуть бути виявлені і інші прояви конфлікту інтересів.

## **6. УЧАСНИКИ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ, ПОВ'ЯЗАНИМИ З КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ, ЇХ ФУНКЦІЇ ТА ПОВНОВАЖЕННЯ**

**6.1.** Учасниками процесу управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів є:

- Наглядова рада Банку та створені нею колегіальні органи,
- Правління Банку та створені ним колегіальні органи,
- Управління комплаєнсу, Управління контролю ризиків,
- Керівники та працівники структурних/відокремлених підрозділів,
- Служба внутрішнього аудиту.

Крім того, з метою ефективного управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, при розподілі обов'язків між підрозділами Банку при розробці, погодженні, впровадженні нових бізнес-процесів, банківських продуктів/послуг, видів діяльності, систем, їх модифікацій, Банк обов'язково повинен передбачати процес управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів.

### **6.2. Обов'язки всіх керівників Банку**

**6.2.1. Обов'язок лояльності** означає, що керівники Банку:

1) розкривають усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми документами Банку;

2) не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;

3) надають перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів, а не інтересам учасників, представниками яких вони є, у процесі вирішення питань, щодо яких інтереси Банку та учасників не збігаються (застосовується до членів Наглядової ради Банку - представників учасників);

4) 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.

**6.2.2. Обов'язок дбайливого ставлення** означає, що керівники Банку:

1) діють з усвідомленням своїх рішень і почуттям моральної відповідальності за свою поведінку;

2) ставляться з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків;

3) приймають рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації;

4) дотримуються вимог законодавства України, нормативно-правових актів НБУ, положень Статуту Банку та внутрішніх документів Банку;

5) забезпечують збереження та передачу майна і документів Банку під час звільнення керівників із посад.

### **6.3. Обов'язки членів Наглядової ради Банку**

Члени Наглядової ради Банку повинні виконувати свої обов'язки дбайливого ставлення та обов'язки відданості відповідно до законодавства України та наглядових стандартів.

**6.3.1.** Наглядова рада Банку повинна:

— активно брати участь в справах Банку та бути поінформованим про суттєві зміни в діяльності Банку та зовнішнє середовище, а також діяти вчасно, щоб захистити довгострокові інтереси Банку;

— відігравати провідну роль реалізації корпоративної культури Банку та його цінностей.

**6.3.2.** Наглядова рада Банку забезпечує реалізацію корпоративної культури в Банку, орієнтованої на норми відповідальної та етичної поведінки. Створює, інтегрує в корпоративну культуру Банку та постійно підтримує високу культуру управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів.

**6.3.3.** Наглядова рада Банку забезпечує, щоб член Наглядової ради Банку, який має конфлікт інтересів, був виключений з процесу погодження Наглядовою радою Банку здійснення та управління операцією з пов'язаною з Банком особою.

**6.3.4.** Наглядова рада Банку не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює контроль за дотриманням політики запобігання, виявлення, управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів.

**6.3.5.** Наглядова рада Банку для реалізації своїх завдань виконує такі функції:

— уживає заходів щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню та повідомляє Національний банк України про конфлікти інтересів, що виникають у Банку.

**6.3.6.** Наглядова рада Банку здійснює заходи, спрямовані на запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку, а також сприяє їх врегулюванню.

Наглядова рада Банку затверджує дану Політику, яка включає такі питання:

1) обов'язки Наглядової ради Банку щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів, включаючи обов'язок члена Наглядової ради Банку запобігти (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;

2) обов'язки членів колегіальних органів Банку та всіх працівників Банку щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів;

3) характерні для Банку приклади потенційно можливих обставин, у яких можливе виникнення конфлікту інтересів, які включають приклади, коли конфлікт інтересів виникає у

членів Наглядової ради Банку під час виконання ними своїх обов'язків, у Банку - у разі участі в групі. Приклади можуть урахувати економічні інтереси, особисті та професійні відносини з власниками істотної участі в Банку, особисті та професійні відносини з працівниками Банку або працівниками дочірніх підприємств, іншу зайнятість та попередню зайнятість, особисті та професійні відносини із зовнішніми зацікавленими особами, політичний вплив;

4) процедуру перевірки керівника Банку / керівників підрозділів контролю Банку до початку здійснення ними певних видів діяльності для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок такої діяльності;

5) обов'язок керівника Банку/керівників підрозділів контролю Банку та інших працівників Банку повідомляти прямо чи опосередковано Наглядову раду Банку про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, і процедуру такого повідомлення;

6) процедуру повідомлення Національного банку України про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;

7) процедуру розгляду Наглядовою радою Банку отриманої інформації про потенційний або наявний конфлікт інтересів, визначення впливу цього конфлікту інтересів на профіль ризику Банку та прийняття рішення про вжиття відповідних заходів;

8) вимоги до форми та періодичності звітування Наглядовій раді Банку про потенційний або наявний конфлікт інтересів;

9) порядок розкриття інформації стосовно політики (практики) Банку щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів та інформації про конфлікти інтересів, що виникають у Банку;

10) обов'язок члена Наглядової ради або Правління Банку щодо утримання від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом Наглядової ради або Правління Банку обов'язків перед Банком. Порядок відсторонення члена Наглядової ради або Правління Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті Банком будь-якого рішення, щодо якого в нього є конфлікт інтересів;

11) процедуру виконання (попереднє погодження виконання) операцій із пов'язаними з Банком особами;

12) порядок і періодичність здійснення перевірки наявних і потенційних конфліктів інтересів у Банку. Така перевірка включає анкетування керівників Банку, керівників підрозділів контролю та інших працівників Банку для здійснення аналізу та надання висновків Управлінням комплаєнсу щодо наявності (відсутності) конфлікту інтересів у Банку;

13) процедуру врегулювання та управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, тобто вжиття заходів, якщо виявлено порушення вимог порядку запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Банку.

Повідомлення про потенційні та наявні конфлікти інтересів, а також прийняті щодо них Наглядовою радою Банку рішення документуються. Наглядова рада Банку здійснює контроль за виконанням прийнятих нею рішень.

6.3.7. Наглядова рада Банку визначає порядок підбору, оцінки та обрання кандидата в члени Правління Банку, який уключає процедуру перевірки кандидата на предмет відсутності в нього потенційного та реального конфлікту інтересів.

6.3.8. Наглядова рада Банку з метою виконання покладених на неї функцій визначає форми та порядок подання (включаючи періодичність) Управлінням комплаєнсу управлінської звітності Банку, яка уключає інформацію про випадки наявності конфлікту

інтересів і вжиті щодо упередження цих випадків заходи, приймає рішення щодо застосування відповідних заходів для урегулювання та запобігання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів.

#### **6.4. Обов'язки Членів Правління та колегіальних органів Банку**

До складу Правління та колегіальних органів входить основна група осіб, які несуть відповідальність та підзвітні Наглядовій раді Банку за належне та доцільне поточне управління діяльністю Банку.

Правління та члени колегіальних органів Банку своєю власною поведінкою роблять суттєвий внесок з метою забезпечення ефективного корпоративного управління (зокрема, подаючи належний приклад разом із членами Наглядової ради Банку). Представники вищого керівництва повинні здійснювати відповідний нагляд за роботою своїх підлеглих, а також забезпечувати відповідність вимог цієї Політики.

Правління та члени колегіальних органів Банку мають регулярно та, відповідним чином, інформувати Наглядову раду Банку про всі важливі питання, зокрема: ризики конфліктів інтересів та проблеми, що виникають внаслідок повідомлення про факти корупції чи незаконної діяльності Банку.

6.4.1. До компетенції Правління Банку належить вирішення всіх питань, пов'язаних із керівництвом поточною діяльністю Банку, крім питань, що належать до виключної компетенції Загальних зборів акціонерів Банку та Наглядової ради Банку.

Членами Правління Банку/колегіального органу Банку можуть бути особи, які відповідають кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, установленим Законом про банки та нормативно-правовими актами Національного банку України, внутрішніми документами Банку. Професійна придатність члена Правління Банку/колегіально органу Банку визначається шляхом оцінки, зокрема наявного та потенційного конфлікту інтересів.

6.4.2. Правління Банку/колегіальні органи Банку забезпечують впровадження ефективної системи управління ризиками конфліктів інтересів та вимог цієї Політики, яка включає:

- виконання завдань щодо впровадження політики запобігання конфліктам інтересів, культури управління ризиками, системи управління та внутрішнього контролю ризиків конфліктів інтересів, процедур, методів та інших заходів ефективного управління;

- оперативне та належним чином інформування/повідомлення Наглядової ради Банку та Управління комплаєнсу про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;

- відповідальність за безпосереднє виконання завдань в сфері щоденного управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів;

- дотриманням вимог запобігання ризикам, пов'язаним з конфліктом інтересів;

- забезпечення здійснення контролю за належною ідентифікацією, оцінкою, моніторингом та контролем за своєчасним виявленням, урегулюванням та запобіганням конфліктам інтересів;

- надання пропозиції до внутрішніх документів Банку, що містять визначення операцій пов'язаних з ризиками конфліктів інтересів, їх фактори та ідентифікатори, контрольні процедури по мінімізації основних видів ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, окрім тих, що затверджує Наглядова рада Банку;

- отримання та врахування управлінської звітності відносно фактичного стану та оцінки ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів.

6.4.3. Правління Банку забезпечує, щоб член Правління та/або колегіального органу Банку, який має конфлікт інтересів, був виключений/утримався від процесу голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом обов'язків перед Банком.

6.4.4. Правління Банку повинне своєчасно інформувати, відповідно до діючих процедур Банку, про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними фідучіарних обов'язків.

6.4.5. Правління Банку та члени колегіальних органів Банку не мають права брати участь в голосуванні з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів, а саме:

- керівник не може брати участі в підготовці, обговоренні та голосуванні щодо укладення з таким керівником кредитної або іншої угоди на його користь;

- керівник також не може брати участь у підготовці, обговоренні та прийнятті рішення на користь юридичної особи, від якої він, члени його сім'ї, близькі особи або юридична особа, яку він контролює або йому належить, мають економічні вигоди;

- угоди, стосовно яких у керівників існує конфлікт інтересів, повинні укладатись на ринкових умовах та за справедливими цінами, що не відрізняються від звичайних;

- керівник не може укладати договори щодо надання ним Банку професійних послуг (робіт) без попередньої згоди Наглядової ради Банку на укладення такого договору;

- Голові та членам Правління Банку, Головному бухгалтеру Банку забороняється займати посади в інших юридичних особах.

#### **6.5. Обов'язки Управління комплаєнсу та Управління контролю ризиків.**

6.5.1. Управління комплаєнсу відповідає за виявлення, ідентифікацію, оцінку, моніторинг, контроль та звітування щодо ризиків конфліктів інтересів; забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктами інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку та у разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність конфліктів інтересів у Банку, інформує Наглядову раду Банку/комітет з управління ризиками (у разі його наявності) та Правління Банку.

6.5.2. Основними функціями Управління комплаєнсу в процесі управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, є:

- організація роботи щодо управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів;
- забезпечення керованості управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів;
- супроводження системи управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів;
- координація роботи працівників та підрозділів Банку щодо управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів;

- забезпечення 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, інформування Наглядової ради Банку та/або уповноважений колегіальний орган Наглядової ради Банку;

- здійснення на регулярній основі контролю за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності. Управління комплаєнсу надає анкету для заповнення СОД, з яким Банк буде співпрацювати, та за результатами цього анкетування надає висновок, за формою визначеною у Додатку 4 до Політики;

- забезпечення моніторингу змін у законодавстві та відповідних стандартах професійних об'єднань та здійснення оцінки впливу таких змін на процеси та процедури,

запроваджені в Банку стосовно ризиків конфліктів інтересів, а також забезпечення контролю за імплементацією відповідних змін у внутрішньобанківські документи;

— забезпечення збору та обліку інформації про інциденти ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, ведення та збереження бази даних інцидентів ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, здійснення накопичення даних щодо величини ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, притаманних діяльності Банку, та реалізованих ризиків, приймання, оброблення та реагування на отримані від працівників, клієнтів, третіх осіб по відповідних каналах повідомлення про порушення в діяльності Банку (зокрема конфіденційні);

— формування/складання та надання Наглядовій раді та Правлінню Банку управлінської звітності щодо управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів;

— забезпечення контролю за дотриманням вимог цієї Політики, контроль виконання рішень Наглядової ради та Правління Банку щодо ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, стану виконання запланованих заходів/планів щодо запобігання та врегулювання/пом'якшення ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів тощо;

— повідомлення Національного банку України про підтверджені факти конфліктів інтересів, що виникли в Банку, якщо Наглядовою радою Банку не були застосовані заходи щодо їх усунення. Інформація про підтверджені факти про конфлікти інтересів, що виникли в Банку, надається начальником Управління комплаєнсу (Головним комплаєнс-менеджером (ССО)) структурному підрозділу Національного банку України, що здійснює нагляд за банками;

— розробка управлінської звітності щодо комплаєнс-ризиків, яка повинна обов'язково включати звіти щодо випадків конфлікту інтересів.

6.5.3. Управління контролю ризиків відповідає за виявлення, ідентифікацію, оцінку, моніторинг, контроль та звітування щодо пов'язаних із Банком осіб та груп пов'язаних контрагентів; забезпечує управління ризиками, пов'язаними з ризиками концентрації, ліквідності, кредитним ризиком, тощо, що можуть виникати на всіх етапах банківських операцій, прозорість реалізації процесів Банку та у разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність цих ризиків, інформує Наглядову раду Банку/комітет з управління ризиками (у разі його наявності) та Правління Банку.

6.5.4. Основними функціями Управління контролю ризиків щодо ризиків, які виникають з пов'язаними з Банком особами та групами пов'язаних контрагентів є:

— організація роботи щодо управління ризиками з пов'язаними з Банком особами/групами пов'язаних контрагентів;

— супроводження системи управління ризиками пов'язаних із Банком осіб та груп пов'язаних контрагентів;

— координація роботи працівників та підрозділів Банку щодо управління ризиками пов'язаних із Банком осіб та груп пов'язаних контрагентів

— установлення критеріїв прийнятності по операціям з пов'язаними з Банком особами/групами пов'язаних контрагентів, які не повинні прилаштовуватися до вимог та потреб пов'язаних із Банком осіб;

— установлення ризиків концентрації та максимального обсягу заборгованості щодо однієї пов'язаної з Банком особи/контрагента та групи пов'язаних контрагентів;

— розробка та здійснення моніторингу і контролю за виконанням порядку здійснення операцій з пов'язаними з Банком особами;

— розробка управлінської звітності щодо операцій з пов'язаними з Банком особами, яка повинна містити концентрації портфеля активів/зобов'язань у розрізі пов'язаних з Банком осіб та груп пов'язаних контрагентів та звітність щодо дотримання/порушення нормативів/внутрішніх лімітів по ним.

6.5.5. Наглядова рада Банку розглядає отриману інформацію про потенційний або наявний конфлікт інтересів, визначає вплив цього конфлікту інтересів на профіль ризику Банку та приймає рішення про вжиття відповідних заходів.

6.5.6. Начальник Управління комплаєнсу (Головний комплаєнс-менеджер (ССО)) несе відповідальність за діяльність цього підрозділу, має право бути присутнім на засіданнях Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, і накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до порушення вимог законодавства, відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, конфлікту інтересів, а також в інших випадках, установлених Наглядовою радою Банку, та невідкладно інформує Наглядову раду Банку та/або комітет з управління ризиками (у разі його створення) про такі рішення. Начальник Управління контролю ризиків (Головний ризик-менеджер (CRO)) має право бути присутнім на засіданнях Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, та накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до порушення встановленого ризик-апетиту та/або затверджених лімітів ризику, а також в інших випадках, установлених Наглядовою радою Банку, та невідкладно інформує Наглядову раду Банку або комітет з управління ризиками (у разі його створення) про такі рішення.

#### **6.6. Обов'язки керівників та працівників підрозділів Банку.**

6.6.1. Працівники Банку, на яких поширюється дія цієї Політики, зобов'язані:

1) вживати заходи щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника чи інший визначений внутрішніми документами Банку орган/особу;

3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

6.6.2. Виявлення, запобігання і урегулювання ситуацій, пов'язаними з ризиком конфліктом інтересів - завдання кожного працівника Банку.

6.6.3. Керівники підрозділів Банку відповідають за управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, на щоденній основі в сферах відповідальності їх підрозділів.

6.6.4. Керівники підрозділів співпрацюють з Управлінням комплаєнсу з метою розробки процедур управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, в межах відповідальності своїх підрозділів.

6.6.5. Керівники підрозділів забезпечують впровадження та належне функціонування механізмів управління та контролю ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів в підпорядкованих підрозділах.

6.6.6. Керівники підрозділів забезпечують своєчасне та належне документування інформації щодо ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, згідно внутрішніх документів Банку.

6.6.7. Працівники Банку ідентифікують ситуації, які можуть привести до виникнення конфлікту інтересів та взаємодіють з Управлінням комплаєнсу по всіх питаннях пов'язаних з їх управлінням.

6.6.8. Працівники Банку повинні оперативного повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, безпосередньо начальнику Управління комплаєнсу (Головному комплаєнс-менеджеру (ССО))/ працівникам Управління комплаєнсу/ Правління Банку/ Наглядову раду Банку відповідно до внутрішньої процедури.

6.6.9. Працівники Банку беззаперечно виконують вимоги законодавства України, цієї Політики, а також внутрішніх документів Банку щодо корпоративного управління, етики та запобігання конфлікту інтересів.

6.6.10. З метою уникнення конфліктів інтересів начальник Управління контролю ризиків (Головний ризик-менеджер (CRO)) та начальник Управління комплаєнсу (Головний комплаєнс-менеджер (ССО)) не повинні виконувати обов'язки з нагляду за діяльністю, за яку вони раніше несли безпосередню відповідальність, стосовно якої раніше ухвалювали рішення чи яку затверджували.

**6.7. Служба внутрішнього аудиту** здійснює незалежну оцінку ефективності системи управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів.

## **7. ЗАХОДИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ, ПОВ'ЯЗАНИМИ З КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ**

Управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, передбачає виконання наступних заходів:

- Виявлення ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів.
- Запобігання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів.
- Врегулювання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів.
- Моніторинг ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів.
- Контроль за ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів.

### **7.1. Виявлення ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів.**

З метою виявлення ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, застосовуються наступні методи:

- проведення аналізу інформації про конфлікти інтересів, розкриття якої передбачено вимогами Політики;
- впровадження механізму інформування (в тому числі на умовах анонімності та конфіденційності) працівниками, клієнтами, контрагентами Банку про конфлікти інтересів;
- проведення аналітичних процедур;
- проведення внутрішнього аудиту.

7.1.1. Для виявлення ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, застосовуються наступні заходи:

- 1) Ознайомлення нових працівників зі змістом Політики та отримання письмових зобов'язань про обов'язкове дотримання вимог Політики.
- 2) Контроль за заповненням працівниками Банку Повідомлення про виникнення (відсутність) конфлікту інтересів.

**Управління по роботі з персоналом** зобов'язано контролювати заповнення Повідомлення про виникнення (відсутність) конфлікту інтересів в АТ «БАНК АЛЬЯНС» (Додаток 1 до Політики), яке зберігається в особовій справі працівників у таких випадків:



- при прийомі на роботу всіх працівників Банку;
- при переведенні/призначенні працівника на іншу посаду, який раніше вказував у Повідомленні про наявність своїх близьких осіб, які працюють у Банку, та юридичних особах/фізичних осіб-підприємців, що співпрацюють з Банком (оновлені Повідомлення при переведенні/призначенні/зміні особистих даних, які можуть бути пов'язані з виникненням конфлікту інтересів у Банку, зберігаються в особових справах працівників).

Працівники Банку, у яких відбулася зміна особистих даних, які можуть бути пов'язані з виникненням конфлікту інтересів у Банку, зобов'язані повідомити про ці зміни Управління по роботі з персоналом протягом 10 днів з дня їх виникнення та заповнити Повідомлення про виникнення (відсутність) конфлікту інтересів.

**У разі зазначення у Повідомленнях фактів, що можуть свідчити про потенційний (наявний) конфлікт інтересів** (інформація про своїх близьких осіб, які працюють у Банку, та юридичних особах/фізичних осіб-підприємців, що співпрацюють з Банком) при заповненні:

- кандидатами на посаду при прийомі на роботу;
- при переведенні/призначенні працівника на іншу посаду;
- зміні особистих даних, які можуть бути пов'язані з виникненням конфлікту інтересів у Банку,

**Управління по роботі з персоналом передає (нарочно, скан по пошті) такі Повідомлення** (інформація щодо можливого конфлікту інтересу) Управлінню комплаєнсу для проведення аналізу та надання висновку щодо наявності/відсутності конфліктів інтересів у Банку.

3) Включення до правил внутрішньої поведінки, положень про структурні підрозділи, посадові інструкції працівників обов'язковості дотримання вимог цієї Політики.

7.1.2. Якщо стороною конфлікту інтересів є особа, яка входить до органів управління Банку, така інформація має бути негайно доведена до відома Управління комплаєнсу та Голови Наглядової ради Банку.

Коли конфлікт інтересів може вплинути на прийняття особою, яка входить до органів управління Банку/комітетів/комісій Банку, відповідних рішень, повідомлення про конфлікт інтересів має бути отримане Головою колегіального органу Банку до дати проведення засідання. Посадова особа повинна утриматися від голосування з такого питання. Якщо повідомлення про конфлікт інтересів отримано Головою колегіального органу після голосування з питання денного, по якому в посадовій особі присутній конфлікт інтересів, такий голос визнається недійсним.

У разі виявлення конфлікту інтересів в ході перевірок, що проводяться Службою внутрішнього аудиту, Управлінням комплаєнсу, Управлінням контролю ризиків, зовнішнім аудитором Банку, представниками наглядових органів або в разі виникнення конфлікту інтересів, стороною якого є керівники структурних підрозділів Банку або члени Правління Банку, така інформація доводиться до відома Наглядової ради Банку з врахуванням процедури, визначеної внутрішніми документами та цією Політикою.

У випадку, якщо стороною конфлікту інтересів є член Наглядової ради Банку, така інформація має бути доведена членом Наглядової ради Банку до Голови Наглядової ради Банку.

Перелік заходів, зазначений вище, не є вичерпним. У кожній конкретній ситуації можуть бути застосовані і інші заходи, направлені на своєчасне виявлення конфлікту інтересів.

## **7.2. Запобігання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів.**

Для запобігання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, застосовуються наступні заходи:

7.2.1. Проведення навчальних заходів для всіх працівників Банку з питань управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів:

— працівники Банку зобов'язані знати вимоги Політики, правила професійної етики, прийняті в Банку;

— з метою формування у працівників Банку знань з питань запобігання, виявлення, врегулювання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, проводяться навчальні заходи для всіх працівників Банку.

7.2.2. Встановлення інформаційних бар'єрів:

— використання принципу «службової інформації» в розподілі інформаційних потоків, за яким забороняється надання працівнику доступу до інформації, яка не є необхідною для виконання працівником своїх посадових обов'язків, зокрема, при наданні прав доступу працівникам до ресурсів корпоративної мережі Банку, встановленні обмежень щодо доступу до конфіденційної інформації;

— забезпечення фізичної та інформаційно-технологічної безпеки інформації в приміщеннях Банку, у тому числі дотримання обмежень щодо доступу до приміщень окремих профільних підрозділів Банку;

— дотримання обмежень на обмін інформацією підрозділами Банку, які здійснюють професійну діяльність на фондовому ринку, з іншими підрозділами Банку;

— дотримання керівниками Банку та іншими працівниками Банку заборон, встановлених вимогами законодавства щодо використання інсайдерської інформації:

✓ не вчиняти з використанням інсайдерської інформації на власну користь або на користь інших осіб правочини, спрямовані на придбання або відчуження цінних паперів та похідних (деривативів), яких стосується інсайдерська інформація, до моменту оприлюднення такої інформації;

✓ не передавати інсайдерську інформацію або не надавати доступ до неї іншим особам, крім розкриття інформації в межах виконання професійних, трудових або службових обов'язків та інших випадках, передбачених законодавством;

✓ не давати будь-якій особі рекомендації стосовно придбання або відчуження цінних паперів та похідних (деривативів), щодо яких він володіє інсайдерською інформацією, до моменту оприлюднення такої інформації.

7.2.3. Забезпечення незалежності роботи підрозділів:

— не дозволяється виконання одним підрозділом (працівником) Банку функцій (або здійснення дій), в яких є можливим виникнення конфлікту інтересів;

— підрозділи (працівники), які здійснюють функції контролю, мають бути незалежними від підрозділів (працівників), що ними контролюються (перевіряються);

— підрозділи кредитного адміністрування та по роботі з непрацюючими активами мають бути незалежними від підрозділів, що здійснюють активні банківські операції, та отримувати винагороду, яка не залежить від короткострокового прибутку Банку;

— підрозділи, які виконують функції, пов'язані зі здійсненням Банком професійної діяльності на фондовому ринку, мають бути організаційно відокремлені від інших підрозділів Банку, що здійснюють інші види діяльності;

— не дозволяється здійснення та ведення обліку операцій одним працівником за винятком випадків згідно законодавства України;

— не дозволяється суміщення роботи працівників підрозділів, що здійснюють окремі види професійної діяльності на фондовому ринку, з роботою в підрозділах Банку, які проводять інші види діяльності, що не пов'язані з цінними паперами, та навпаки.

7.2.4. Обмеження участі керівників Банку та інших працівників Банку/їх близьких осіб в статутних капіталах та органах управління третіх осіб, здійснення підприємницької діяльності:

— Голові Правління, членам Правління, Головному бухгалтеру Банку забороняється займати посади в інших юридичних особах;

— Керівникам Банку та іншим працівникам Банку забороняється:

✓ без згоди Наглядової ради Банку брати участь в статутних капіталах та органах управління організацій-конкурентів;

✓ представляти Банк у відносинах з організаціями, в діяльності яких працівник має приватний інтерес;

✓ здійснювати в робочий час діяльність, пов'язану з участю в органах управління третіх осіб, надання консультацій або агентських послуг, роботою за сумісництвом, крім така діяльність доручена керівництвом Банку;

✓ бути задіяним у здійсненні правочинів за участю Банку/клієнта, якщо такий працівник/його близькі особи мають інтерес до правочину, крім випадків погодження керівництвом Банку такої участі.

7.2.5. Обмеження щодо спільної роботи близьких осіб в Банку:

Забороняється спільна робота близьких осіб у наступних випадках:

— пряме підпорядкування однієї близької особи по відношенню до іншої;

— функціональне підпорядкування однієї близької особи по відношенню до іншої;

— проведення службових перевірок (розслідувань) працівником у відношенні своєї близької особи;

— перевірка або підтвердження працівником підрозділу, який здійснює контрольні функції, операції, за проведення яких відповідальною є близька особа;

— проведення працівником контрольних процедур та аудиту напрямків діяльності підрозділів, в яких працює близька особа;

— виконання працівником будь-якої ролі в проекті, в якому близька особа є відповідальною за реалізацію проекту, за винятком випадків встановленням додаткового контролю відповідно до вимог Банку.

Всі випадки спільної роботи близьких осіб в Банку підлягають оцінці з боку Управління комплаєнсу.

7.2.6. Розкриття інформації про потенційні ризики, пов'язані з конфліктом інтересів:

— працівники Банку зобов'язані розкривати інформацію про потенційні конфлікти інтересів в порядку, встановленому в Додатку 1 до Політики.

7.2.7. Встановлення правил вчинення працівниками Банку правочинів з цінними паперами:

— працівникам Банку заборонено вчиняти правочини з цінними паперами, що визнаються законодавством маніпулюванням фондовим ринком або з незаконним використанням інсайдерської інформації;

— правочини з цінними паперами у власних інтересах повинні вчинятися працівником у після робочий час.

7.2.8. Обмеження щодо дарування та отримання подарунків:

— керівники Банку та інші працівники Банку мають отримувати/приймати подарунки з дотриманням встановленої процедури контролю за здійсненням представницьких витрат та наданням /одержанням подарунків під час виконання ними посадових обов'язків.

7.2.9. Обмеження щодо ділової та публічної діяльності керівників Банку та інших працівників за межами Банку:

— Банк визнає право керівників Банку та інших працівників Банку на участь в науково-викладацької, суспільно-політичній і культурній діяльності. При цьому керівники Банку та інші працівники Банку повинні виступати виключно від свого імені та зобов'язані уникати будь-яких ситуацій та дій, які можуть привести до виникнення конфлікту інтересів або можуть вплинути на неупередженість і незалежність при розгляді і прийнятті рішень на користь та інтересах Банку.

7.2.10. Здійснення контролю за вчиненням дій або прийняття рішень керівниками Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб:

— внутрішньобанківськими документами встановлюються процедури виявлення пов'язаних з Банком осіб, взаємодії та обміну інформацією між структурними підрозділами Банку при виявленні пов'язаних з Банком осіб, затвердження переліку пов'язаних із Банком осіб, за контролем за актуальністю переліку пов'язаних із Банком осіб, умови роботи з пов'язаними з Банком особами, контролю за операціями з пов'язаними з Банком особами;

— угоди, що здійснюються з пов'язаними з Банком особами, не можуть передбачати умови, що не є поточними ринковими умовами.

7.2.11. В цілях запобігання виникненню конфліктів інтересів члени колегіальних органів Банку та всі працівники Банку, які потенційно можуть стати їх безпосередніми учасниками, одразу, як їм стане відомо, інформують Управління комплаєнсу (керівників Банку або відповідні органи управління Банку) про можливість настання подібних подій (про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів). Відомості про такі повідомлення вносяться до Базу повідомлень про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів Банку.

### **7.3. Врегулювання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів.**

При ухваленні рішення про вибір способу врегулювання конфлікту інтересів необхідно враховувати значущість приватного інтересу сторони конфлікту інтересів та вірогідність того, що цей приватний інтерес буде реалізований на шкоду інтересам Банку.

7.3.1. Керівники та працівники Банку зобов'язані:

— вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

— повідомляти не пізніше, ніж на наступний день з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника/члена Правління Банку - куратора напрямку/Голову Наглядової ради Банку під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;

— оперативно, після отримання інформації про наявність у підлеглого працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів прийняти рішення про врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомити працівника та Управління комплаєнсу;

— вжити заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, у тому числі у разі самостійного виявлення наявного конфлікту інтересів у підлеглого йому працівника без здійснення працівником відповідного повідомлення;

- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вживати заходів щодо регулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- рішення про спосіб урегулювання конфлікту інтересів має бути прийняте керівником Банку або Головою Наглядової ради Банку, в залежності від підпорядкованості особи, яку стосується цей конфлікт, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність конфлікту інтересів.

Керівникам забороняється спонукати підлеглих (прямо чи опосередковано) до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч Закону України «Про запобігання корупції» на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

### 7.3.2. Способи врегулювання конфлікту інтересів.

Конфлікт інтересів можна врегулювати ззовні (проблему вирішують розпорядчим актом керівника або органом управління Банку) або самотійно. В останньому випадку мова йде про дії, які працівник може вчинити особисто, для вирішення певного питання.

**Самостійне врегулювання конфлікту** інтересів здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику або керівнику органу управління Банку, до повноважень якого належить працівник.

В разі неможливості самотійно запобігти або врегулювати конфлікт інтересів керівником/працівником Банку необхідно повідомити про такий конфлікт Голову Правління Банку.

Для вирішення ризиків та пошуку компромісів, пов'язаних з конфліктом інтересів, можуть залучатися працівники Управління комплаєнсу.

У разі неможливості вирішення питання або досягнення компромісу за допомогою Управління комплаєнсу, спірні питання виносяться на розгляд Робочої групи/Правління Банку. У разі створення Робочої групи, її очолює начальник Управління комплаєнсу (Головний комплаєнс-менеджер (ССО)).

При неможливості врегулювання конфлікту інтересів Голова Правління Банку або начальник Управління комплаєнсу (Головний комплаєнс-менеджер (ССО)) виносить питання на розгляд Наглядової ради Банку/колегіального органу з управління ризиками (у разі його наявності), які приймають остаточне рішення.

**Зовнішнє врегулювання конфлікту** інтересів здійснюється за допомогою одного з засобів:

- *Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті.*

Таке рішення приймається у різний спосіб залежно від того, який характер має конфлікт інтересів:

- якщо конфлікт інтересів має тимчасовий характер, то за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників, рішення приймає керівник відповідного органу управління Банку;

- якщо конфлікт інтересів має постійний характер, рішення приймає керівник Банку/Голова Наглядової ради Банку в залежності від підпорядкованості працівника, якого стосується конфлікт інтересів.

- *Обмеження доступу до відповідної інформації.* Встановлюються інформаційні бар'єри (розмежування доступу до конфіденційної і службової інформації).

Це обмеження здійснюється за рішенням керівника Банку або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким

доступом та має постійний характер, за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику Банку.

➤ *Перегляд обсягу службових повноважень, переведення на іншу посаду.*

Перегляд обсягу службових повноважень працівника здійснюється за рішенням керівника Банку, у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи.

➤ *Переведення, звільнення працівника у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів.*

Розподіляються відповідним чином обов'язки працівників.

Переведення працівника на іншу посаду у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється за рішенням керівника Банку.

➤ *Здійснення повноважень під додатковим контролем.* Посадові/службові повноваження здійснюються під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження його доступу до інформації чи перегляд його повноважень є неможливим та відсутні підстави для його переведення на іншу посаду або звільнення.

*Зовнішній контроль (зокрема аутсорсинг) здійснюється у таких формах:*

а) Перевірка працівником, визначеним керівником Банку (застосування незалежного контролю, в межах Банку):

- стану та результатів виконання особою завдання;
- вчинення нею дій;

змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою чи/або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів.

б) Виконання особою завдання, учинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу управління Банку працівника.

➤ *Вжиття дисциплінарних заходів згідно законодавства України та внутрішніх документів Банку.*

➤ *Встановлення процедур відмови від операцій, в яких виникає конфлікт інтересів у разі неможливості його запобігання та врегулювання.*

Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Голови та членів Правління Банку приймається Наглядовою радою Банку.

#### **7.4. Моніторинг ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів.**

7.4.1. Моніторинг ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, здійснюється всіма керівниками та працівниками Банку в процесі своєї поточної діяльності з врахуванням заходів, визначених цією Політикою. Управління комплаєнсу здійснює координацію роботи працівників та підрозділів Банку з управління ризиком, пов'язаним з конфліктом інтересів.

7.4.2. З метою забезпечення процедури моніторингу та контролю за виникненням конфліктів інтересів Управління комплаєнсу один раз на рік оновлює (отримує оновлену) інформацію, що зазначена в Повідомленні про виникнення (відсутності) конфліктів інтересів в АТ «БАНК АЛЬЯНС», які працівники Банку заповнюють згідно Додатку 1 до цієї Політики. Оновлені Повідомлення зберігаються в окремій папці в Управлінні комплаєнсу.

За результатами аналізу заповнених повідомлень, у разі виявлення фактів потенційного/наявного конфлікту інтересів, Управління комплаєнсу готує відповідні висновки щодо наявності/відсутності конфліктів інтересів у Банку.

В межах подальшого внутрішнього контролю Управління комплаєнсу здійснює перевірку актуальності Повідомлень про виникнення (відсутності) конфліктів інтересів в Банку та звітує Наглядовій раді Банку про результати такої перевірки.

7.4.3. Управління комплаєнсу забезпечує збір та облік інформації про інциденти ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів. Здійснює ведення та збереження бази даних інцидентів ризику конфлікту інтересів згідно Додатку 2 до цієї Політики.

У випадку якщо працівникові Банку або особам, які входять до складу органів управління Банку, стала відома інформація про конфлікт інтересів, вони зобов'язані довести інформацію про ризики, пов'язані з конфліктом інтересів, до відома безпосереднього керівника, Управління комплаєнсу, Голови Правління Банку/ Голови Наглядової ради Банку у довільній формі.

7.4.4. Управління комплаєнсу в межах впровадження процедури приймання, оброблення та реагування на отримані від працівників, клієнтів, третіх осіб по відповідних каналах повідомлення про порушення в діяльності Банку, його працівників і контрагентів (в т.ч. конфіденційних) щодо ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, аналізує та оцінює ризики конфліктів інтересів, реєструє їх в Базі інцидентів ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, готує та надає щоквартальну звітність Наглядовій раді Банку та доводить до відома Правління Банку.

7.4.5. Управління комплаєнсу в разі необхідності здійснює проведення розслідування інцидентів ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, у відповідності до організаційно-розпорядчих та внутрішніх документів Банку з питань управління ризиком, пов'язаним з конфліктом інтересів, в тому числі (за потреби) із залученням зовнішніх експертів.

7.4.6. Потенційні ризики конфлікту інтересів повинні обов'язково бути прийняті до уваги у випадках, коли відбуваються суттєві зміни в діяльності Банку, наприклад, впровадження нових технологій, при зміні організаційної структури, при зміні стратегії, через суттєві зміни в обсягах діяльності. Підрозділи, що приймають участь в розробці нових продуктів та послуг, повинні особливо приділяти увагу виявленню та ідентифікації потенційних ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів у цих випадках. Кожний підрозділ з такими обов'язками розробляє власні правила/підходи до відповідних процедур, процесів та порядком дій на цей випадок.

7.4.7. При здійсненні активних операцій з пов'язаними з Банком особами у рішеннях Кредитного комітету за поданням Управління контролю ризиків обов'язково відзначається така інформація, при цьому здійснення активних операцій з такими особами проводиться за встановленими процедурами окремим внутрішнім документом Банку. Для уникнення конфлікту інтересів за аналогічними процедурами проводяться операції закупки товарів/робіт/послуг з пов'язаними з Банком особами.

7.4.8. Працівниками Банку проводяться періодичні подальші внутрішні контролю з частині виявлення ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів з питань застосування акційних пропозицій, введенні індивідуальних тарифів, цін, операцій з пов'язаними з Банком особами тощо.

## **7.5. Контроль за управлінням ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів**

7.5.1. Здійснення контролю конфлікту інтересів в діяльності Банку забезпечується:

➤ Розподілом обов'язків між органами управління та контролю, колегіальними органами, підрозділами, керівниками та працівниками підрозділів Банку, що визначені Статутом Банку, організаційною структурою Банку, цією Політикою, іншими внутрішніми документами.

- Впровадженими механізмами:
  - розкриття інформації про потенційні конфлікти інтересів;
  - інформування (в тому числі на умовах анонімності та конфіденційності) працівниками, клієнтами, контрагентами Банку про конфлікти інтересів;
  - реалізація процедур запобігання та врегулювання конфліктів інтересів;
  - звітування перед Наглядовою радою, Правлінням Банку про ризики, пов'язані з конфліктом інтересів.
- Проведення службових перевірок/розслідувань по фактам, що свідчать (можуть свідчити) про реальні та потенційні конфлікти інтересів.
- Здійснення моніторингу ризиків потенційних та реальних конфліктів інтересів з метою оцінки ефективності діючих контрольних заходів для запобігання конфліктам інтересів.
- Виконання процедур внутрішнього аудиту.

7.5.2. Банк забезпечує організацію інформування, зокрема конфіденційного, працівниками Банку керівника відповідного рівня та/або Управління комплаєнсу, Службу внутрішнього аудиту в разі виявлення порушень норм законодавства України, Статуту та внутрішніх документів Банку, а також випадків зловживань або перевищення повноважень. У Банку створено інструмент по прийманню, обробленню та реагуванню на отримані від працівників, клієнтів, третіх осіб по відповідних каналах повідомлень про порушення в діяльності Банку, його працівників і контрагентів (зокрема конфіденційні), які стосуються:

- участі або підозр в участі Банку, його працівників або контрагентів в заборонених практиках, в т.ч. порушення конфлікту інтересів;
- порушення працівниками посадових обов'язків вимог Кодексу поведінки (етики) АТ «БАНК АЛЬЯНС» та Кодексу корпоративного управління АТ «БАНК АЛЬЯНС»;
- ненадання або неповного розкриття Банком інформації, що підлягає оприлюдненню.

7.5.3. Банк організовує через відповідальний підрозділ відповідно до внутрішніх документів Банку періодичне заповнення пов'язаними з Банком особами анкет, які покликані виявляти потенційні та наявні конфлікти інтересів та виявляти пов'язаних із Банком осіб.

Інформація, що подається пов'язаними з Банком особами в анкетах, аналізується, акумулюється і знаходиться у вільному доступі для членів Наглядової ради Банку, Правління Банку, підрозділів контролю.

7.5.4. Банк організовує через Управління по роботі з персоналом та Управління комплаєнсу постійне заповнення та оновлення працівниками Банку Повідомлення про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів в АТ «БАНК АЛЬЯНС», яке покликане виявляти потенційні та наявні конфлікти інтересів та працівників з потенційним конфліктом інтересів (Додаток 1 до Політики).

7.5.5. База даних ризиків, пов'язаних з конфліктами інтересів, та інциденти носять конфіденційний характер та повинні бути захищені.

7.5.6. Банк здійснює постійний контроль на всіх рівнях за відсутністю несумісних функцій структурних підрозділів Банку і їх працівників, передбачених посадовими інструкціями, положеннями про структурні/відокремлені підрозділи і іншими внутрішніми документами Банку.

7.5.7. Банк обмежує коло осіб, які мають право спілкуватися від імені Банку із засобами масової інформації.



7.5.8. Банк залишає за собою право в разі умисного або необережного розголошення працівником Банку інформації, що відноситься до комерційної таємниці/конфіденційної інформації, застосовувати до нього заходи, передбачені законодавством України.

## 8. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

**8.1.** Ефективна система внутрішнього контролю забезпечує належне функціонування моделі трьох ліній захисту ефективного управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів.

### Перша лінія захисту:

Керівники та працівники Банку несуть персональну відповідальність за порушення вимог цієї Політики відповідно до вимог законодавства України, Статуту Банку та внутрішніх документів Банку.

Відповідальність за виконання заходів про запобігання/врегулювання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, несуть керівники Банку.

### Друга лінія захисту

Управління комплаєнсу здійснює контроль за правильністю застосування вимог цієї Політики.

Управління комплаєнсу контролює виконання заходів через систему повідомлень та управлінської звітності та доводить інформацію до Наглядової ради та Правління Банку.

Управління комплаєнсу несе відповідальність за своєчасне надання звітності Наглядовій раді та Правлінню Банку.

### Третя лінія захисту:

Керівник Служби внутрішнього аудиту - здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої лінії захисту та загальну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю процесу виявлення та перевірки випадків конфлікту інтересів у Банку.

**8.2.** Процес контролю ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів в Банку, здійснюється на підставі сформованої Управлінням комплаєнсу періодичної звітності про інциденти та ризики, пов'язані з конфліктом інтересів. Форма звітності приведена у Додатку 3 до цієї Політики:

№	Назва звіту	Періодичність подання	Кому подається	Відповідальний орган/ підрозділ
Додаток №3	Звіт про виявлені конфлікти інтересів/інциденти	Щоквартально	Наглядова рада Банку Правління Банку	Управління комплаєнсу
У довільній формі	Звіти про інциденти ризику конфлікту інтересів	У разі виявлення протягом 1 дня з дати виявлення	Управління комплаєнсу	Керівники/підрозділи Банку

**8.3.** Контроль за функціонуванням процесу управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, проводиться згідно даної Політики.

**8.4.** Контроль за актуалізацією Політики здійснюється Управлінням комплаєнсу по мірі необхідності, але не рідше ніж один раз на рік.

**8.5.** Загальний контроль за здійсненням процесу управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, несе Наглядова рада Банку.

**8.6.** Ідентифікація основних ризиків та види контролю за системою управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів:

№	Вид ризику	Фактор ризику / ідентифікатор ризику/ інформація, що підтверджує настання ризику	Вид внутрішньої контрольної процедури / спосіб мінімізації/хеджування ризику	Структурний/ відокремлений підрозділ, відповідальний за контрольну процедуру /контролер	Періодичність	Вид контролю
1	Компласнс - ризик	Недотримання вимог законодавства України, нормативно-правових актів НБУ щодо відповідності ВНД законодавству України / невірна/застаріла методологія виконання операції/процесу, недотримання кореляції ВНД між собою	<ul style="list-style-type: none"> <li>Моніторинг змін законодавства України, нормативно-правових актів НБУ</li> <li>Актуалізація внутрішніх документів Банку, що регламентують здійснення активних операцій, не рідше 1 разу на 1 рік, відповідно до внутрішніх процедур Банку</li> <li>Внутрішній контроль за актуалізацією внутрішніх документів Банку</li> </ul>	<p>Юридичне управління,</p> <p>Управління розробки банківських продуктів та методології,</p> <p>Управління компласенсу</p>	Постійно  Згідно графіку	Попередній, поточний,  подальший
2	Компласнс - ризик	Методологічний ризик, не відповідність ВНД внутрішнім процедурам Банку// Невірна/застаріла методологія виконання операції/процесу, недотримання кореляції ВНД між собою	<ul style="list-style-type: none"> <li>Моніторинг змін в діяльності Банку,</li> <li>Актуалізація внутрішніх документів Банку, що регламентують здійснення активних операцій, не рідше 1 разу на 1 рік, відповідно до внутрішніх процедур Банку</li> <li>Внутрішній контроль за актуалізацією внутрішніх документів Банку згідно графіку ПВК</li> </ul>	<p>Управління компласенсу, Юридичне управління, Управління розробки банківських продуктів та методології, Управління компласенсу</p>	Постійно  Згідно графіку	Попередній, поточний,  подальший
3	Компласнс - ризик	Недотримання вимог законодавства України, нормативно-правових актів НБУ щодо наявності ВНД, регламентуючих процес управління ризиком конфлікту інтересів //Відсутність затвердженої методології виконання операції/процесу управління ризиком конфлікту інтересів	<ul style="list-style-type: none"> <li>Моніторинг наявності внутрішніх документів Банку згідно вимог законодавства</li> <li>Внутрішній контроль за актуалізацією внутрішніх документів Банку</li> </ul>	<p>Управління компласенсу, Управління розробки банківських продуктів та методології</p>	Постійно  Згідно графіку	попередній  подальший
4	Ризик конфлікту інтересів Компласнс -- ризик	Недотримання вимог законодавства України, нормативно-правових актів НБУ, внутрішніх документів Банку в процесі управління ризиком конфлікту інтересів	<ul style="list-style-type: none"> <li>Контроль безпосереднього керівництва за процесом та правильністю здійснення операцій/процесів</li> <li>Перевірки внутрішнього контролю та підрозділу внутрішнього аудиту Банку</li> <li>Навчання персоналу</li> <li>Впровадження повідомлення про відсутність конфлікту інтересів</li> <li>Впровадження механізму конфіденційного повідомлення про порушення</li> </ul>	<p>Керівники підрозділів, Структурні/ відокремлені підрозділи Банку, Члени Правління – куратори підрозділів, Управління компласенсу, Служба внутрішнього аудиту</p>	Постійно /За графіком перевірок  Згідно плану аудиту	Попередній Поточний /подальший  Контроль внутрішнього о аудиту
5	Операційний ризик	Помилки в управлінській звітності за ризиком конфлікту інтересів	Планові перевірки підрозділу внутрішнього аудиту	Служба внутрішнього аудиту	При плановій перевірці	Контроль внутрішнього о аудиту
6	Компласнс - ризик Операційний ризик	Порушення встановлених термінів подання управлінської звітності Наглядовій раді Банку по ризиках конфлікту інтересів	Контроль керівника, внутрішня перевірка, суцільна та послідовна нумерація створюваних документів	Управління компласенсу	Постійно	Попередній Поточний
7	Компласнс - ризик Операційний ризик	Порушення встановлених термінів подання інформації по ризиках конфлікту інтересів	Контроль керівника, внутрішня перевірка, суцільна та послідовна нумерація створюваних документів	Управління компласенсу, Члени Правління- куратори підрозділів	Постійно	Попередній Поточний
8	Ризик конфлікту інтересів	Прийняття управлінських рішень на підставі не коректних даних, та/або	Звітування керівництву про випадки/інциденти та величину втрат через реалізацію ризику, конфлікту інтересів	Управління компласенсу	щорічно негайно	Подальший

	<i>Операційний ризик</i>	несвоєчасне надання інформації				
9	<i>Компласнс-ризик та конфлікт інтересів</i>	Відсутність прийнятих заходів Правлінням Банку за матеріалами аналізу ризиків конфлікту інтересів	Регулярне звітування Наглядовій раді Банку щодо результатів виконання планів заходів по мінімізації ризиків конфлікту інтересів	Управління компласнсу, Служба внутрішнього аудиту	Щоквартально Відповідно плану перевірок	Подальший контроль внутрішнього аудиту
10	<i>Інформаційний ризик</i>	Несанкціонований доступ до інформації	Адміністративний контроль (підписання при прийомі на роботу листа про нерозголошення інформації з обмеженим доступом) Обмеження прав доступу	Управління по роботі з персоналом	постійно	Попередній
				Департамент інформаційних технологій	постійно	Попередній
				Відділ інформаційної безпеки	Перед операцією	Попередній
11	<i>Компласнс-ризик</i>	Порушення кодексів етики та корпоративного управління	Контроль керівника. Навчання. Відповідальність в посадових інструкціях	Управління компласнсу, Члени Правління-куратори підрозділів	постійно	Попередній поточний
12	<i>Компласнс-ризик</i>	Отримання або провокація хабаря //Хабарі / "відкати", вимагання	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Стандартизація продукту:</li> <li>▪розгляд кредитної пропозиції різними підрозділами Банку, контроль керівника,</li> <li>▪Впровадження механізму конфіденційного повідомлення про порушення</li> </ul>	Управління компласнсу, Департамент інформаційних технологій	Постійно	Поточний Подальший
13	<i>Компласнс-ризик</i>	Свідомі порушення, заборонені практики, неналежна діяльність, неприйнятна поведінка тощо	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Налагодження процесу перевірки персоналу при прийомі на роботу,</li> <li>▪Проведення навчання персоналу стосовно виконання кодексу поведінки (етики), кодексу корпоративного управління</li> </ul>	Відділ інформаційної безпеки, Управління банківської безпеки, Управління по роботі з персоналом, Управління компласнсу	Постійно	Попередній Поточний Подальший

## 9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

**9.1.** Політика набирає чинності з моменту її затвердження Наглядовою радою Банку.

**9.2.** Зміни та доповнення до цієї Політики оформлюються окремим документом або шляхом його викладення у новій редакції. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції.

**9.3.** Дія цієї Політики припиняється з моменту прийняття відповідного рішення Наглядової ради Банку.

**9.4.** Після затвердження Політики в новій редакції кожний працівник Банку ознайомлюється з його текстом та підписує лист-ознайомлення.

**9.5.** У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики законодавству України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів, ця Політика буде діяти лише в тій частині, що не суперечить законодавству України.

**9.6.** Всі питання, не врегульовані цією Політикою, вирішуються у формах, що не суперечать здоровому глузду, в порядку, передбаченому іншими внутрішніми документами Банку та на підставі законодавства України.

Додаток 1  
до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «БАНК АЛЬЯНС»

**ПОВІДОМЛЕННЯ  
про виникнення (відсутність) конфліктів інтересів  
в АТ «БАНК АЛЬЯНС»**

Я, \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові, прописується повністю)

посада \_\_\_\_\_  
(вказується фактично займана посада, або посада на яку претендує (прийом/переведення/призначення на посаду\*))

повідомляю, що станом на \_\_\_\_\_  
(вказується дата прийому на роботу / переведення / призначення на посаду\*/ щорічне оновлення інформації)

мої близькі особи\* у АТ «БАНК АЛЬЯНС» \_\_\_\_\_  
працюють в Банку / не працюють в Банку

Інформація про моїх близьких осіб, які працюють у АТ «БАНК АЛЬЯНС», та юридичних особах/фізичних осіб-підприємців, що співпрацюють з Банком:

П.І.Б. (повністю)/Назва юридичних осіб/ФОП, що співпрацюють з Банком	категорія близької особи*	Посада в Банку/іншій юридичній особі

( таблиця заповнюється у разі наявності близьких осіб, які працюють у АТ «БАНК АЛЬЯНС», та юридичних особах/фізичних осіб-підприємців, що співпрацюють з Банком)

Близькі особи\* - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

Стверджую, що інформація, надана в повідомленні, є правдивою і повною та не заперечую проти перевірки Банком або Національним банком України.

Переведення/призначення на посаду\* - заповнюється у тому випадку, коли працівник раніше вказував у Повідомленні про наявність своїх близьких осіб, які працюють у Банку, та юридичних особах/фізичних осіб-підприємців, що співпрацюють з Банком.

У разі будь-яких змін в інформації, що зазначена в цьому повідомленні та може привести до конфлікту інтересів, зобов'язуюся повідомити про них Банк протягом 10 днів з дня їх виникнення.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. \_\_\_\_\_  
(дата) (підпис) (П.І.П)

**Додаток 2**  
до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «БАНК АЛЬЯНС»

**База інцидентів та ризиків,  
пов'язаних з конфліктом інтересів АТ «БАНК АЛЬЯНС»**

Дата	Сторона 1	Сторона 2	Суть питання конфлікту інтересів	Сума операції	Вжиті негайні заходи	Заплановані заходи	Дата виконання	Інформація про закриття інциденту	Вжиті заходи, для запобігання/врегулювання конфлікту інтересів

Начальник Управління комплаєнсу

Додаток 3  
до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «БАНК АЛЬЯНС»

**ЗВІТ ПРО ВИЯВЛЕНІ КОНФЛІКТИ ІНТЕРЕСІВ/ІНЦИДЕНТИ  
В АТ «БАНК АЛЬЯНС»  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.**

Дата	Сторона 1	Сторона 2	Суть питання конфлікту інтересів	Сума операції	Вжиті негайні заходи	Заплановані заходи	Дата виконання	Інформація про закриття інциденту	Вжиті заходи, для запобігання/врегулювання конфлікту інтересів

Начальник Управління комплаєнсу

**Висновок Управління комплаєнсу  
щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктом  
оціночної діяльності (СОД)**

<b>Повна назва суб'єкта оціночної діяльності (СОД)</b>								
<b>Дата державної реєстрації СОД</b>		<b>Код ЄДРПОУ</b>						
<b>Керівник СОД</b>								
<b>Юридична адреса СОД</b>								
<b>Фактична адреса СОД</b>								
<b>Сертифікат СОД</b>	діючий Сертифікат СОД:		недіючі Сертифікати СОД (у разі наявності):					
	Номер	Дата	Номер	Дата	Номер	Дата	Номер	Дата
<b>Напрями (спеціалізації) оцінки відповідно до чинних Сертифікатів СОД</b>	Напрямок (спеціалізація) оцінки						Досвід роботи (років)	
	<input type="checkbox"/>	<b>1.</b>	<b>Оцінка об'єктів у матеріальній формі:</b>					
	<input type="checkbox"/>	1.1	Оцінка нерухомих речей (нерухомого майна, нерухомості), у т.ч. земельних ділянок та майнових прав на них, експертна грошова оцінка земельних ділянок					
	<input type="checkbox"/>	1.2	Оцінка машин і обладнання					
	<input type="checkbox"/>	1.3	Оцінка колісних транспортних засобів					
	<input type="checkbox"/>	1.4	Оцінка літальних апаратів					
	<input type="checkbox"/>	1.5	Оцінка судноплавних засобів					
	<input type="checkbox"/>	1.6	Оцінка рухомих речей, крім таких, що належать до машин, обладнання, колісних транспортних засобів, літальних апаратів, судноплавних засобів та тих, що становлять культурну цінність					
	<input type="checkbox"/>	<b>2.</b>	<b>Оцінка цілісних майнових комплексів, паїв, цінних паперів, майнових прав та нематеріальних активів, у т.ч. оцінка прав на об'єкти інтелектуальної власності</b>					
	<input type="checkbox"/>	2.1	Оцінка цілісних майнових комплексів, паїв, цінних паперів, майнових прав та нематеріальних активів (крім оцінки прав на об'єкти інтелектуальної власності)					
<input type="checkbox"/>	2.2	Оцінка прав на об'єкти інтелектуальної власності						
<b>Інші напрями діяльності СОД</b>								
<b>Банки - партнери, з якими співпрацює СОД</b>	Назва банку						Термін співпраці (років)	

<b>Чи співпрацював СОД з АТ "БАНК АЛЬЯНС" раніше (так / ні)? Якщо так, то вказати протягом якого часу</b>				
<b>Чи є СОД пов'язаною із АТ "БАНК АЛЬЯНС" особою, у відповідності до критеріїв ст.52 Закону України "Про банки і банківську діяльність"?</b>				
<b>Наявність відкритого розрахункового рахунку в АТ "БАНК АЛЬЯНС" (так / ні)</b>	<b>Реквізити розрахункового рахунку, відкритого в АТ "БАНК АЛЬЯНС"</b>			
<b>Наявність / відсутність порушень нормативно-правових актів з оцінки майна фізичними особами-оцінювачами у штаті СОД, або СОД:</b>				
Наявні зафіксовані факти порушення нормативно-правових актів з оцінки майна, майнових прав та професійної оціночної діяльності в Україні (так/ні)				
Наявні рішення судів за фактами непрофесійної оцінки майна (так/ні)				
Наявні порушення обмежень щодо проведення оцінки майна, установлених законодавством України (так/ні)				
Наявна рецензія на звіт про оцінку майна, що класифікується за ознакою: звіт про оцінку майна не відповідає вимогам нормативно-правових актів з оцінки майна, є неякісним та (або) непрофесійним і не може бути використаний (так/ні)				
За наявності порушень нормативно-правових актів з оцінки майна - вказати обставини, учасників, реквізити документи				
<b>Відомості про оцінювачів, що працюють у штаті СОД</b>				
ПІБ оцінювача	Займана посада	Відомості про кваліфікаційний документ оцінювача		Відомості про реєстрацію у Державному реєстрі оцінювачів
		назва документа, дата видачі	ким видано	
<b>Відомості щодо наявності/відсутності конфлікту інтересу між керівниками АТ «БАНК АЛЬЯНС» (далі - Банк) та суб'єктом оціночної діяльності</b>				
Чи є серед керівників Банку (їх асоційованих/близьких осіб), які прямо або опосередковано володіють акціями СОД?				
Чи є серед керівників Банку (їх асоційованих/близьких осіб), які є учасниками, працівниками, консультантами тощо СОД?				
Чи є серед керівників Банку (їх асоційованих/близьких осіб), які мають інші майнові або немайнові інтереси, які можуть призвести до конфлікту інтересів з СОД під час обіймання ними посад керівників Банку?				
Чи є зацікавленість у використанні власної посади керівника Банку / СОД для досягнення особистих (приватних) інтересів?				
Чи приймали/дарували будь-які подарунки та вигоди, що вплинули / можуть вплинути на неупередженість керівника Банку / СОД?				
Чи використовувалась / розкривалась керівником Банку конфіденційна інформація в цілях СОД?				
Чи наявна економічна або фінансова заінтересованість керівника Банку в діяльності СОД?				

Висновок щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності (СОД):



**АРКУШ ПОГОДЖЕННЯ  
ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ АТ «БАНК АЛЬЯНС»**

<b>Посада</b>	<b>Підпис</b>	<b>Власне ім'я та ПРИЗВИЩЕ</b>
Начальник Управління комплаєнсу		Євген ВИШНЕВСЬКИЙ
Начальник Управління контролю ризиків		Сергій КРАВЧЕНКО
Начальник Юридичного управління		Оксана ОСАДЧА
Головний фахівець Управління по роботі з персоналом		Олександра КУЗЬМЕНКО
Начальник Управління розробки банківських продуктів та методології		Олена СОБА

Виконавець документу:  
*Євген ВИШНЕВСЬКИЙ 750*