

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Наглядової Ради
АТ «БАНК «ПОРТАЛ»
протокол від 20 січня 2023 року

**ПОЛІТИКА
ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ
КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ
В АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ
«БАНК «ПОРТАЛ»**

(нова редакція)

Київ - 2023

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ В АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «БАНК «ПОРТАЛ» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом АТ «БАНК «ПОРТАЛ» (далі – Банк), котрий забезпечує контроль за своєчасним виявленням, запобіганням та врегулюванням наявних та потенційних суперечностей між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками керівників Банку, членів колегіальних органів та інших працівників Банку, що можуть вплинути на добросовісне виконання ними своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.
- 1.2. Політика розроблена на підставі Закону України «Про банки і банківську діяльність», Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11 червня 2018 року №64, Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 2 липня 2019 року №88, Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 3 грудня 2018 року №814-рп, інших нормативно-правових актів, чинних на території України, а також Статуту Банку та інших внутрішніх нормативних документів Банку.
- 1.3. Політика затверджується Наглядовою Радою Банку та є обов'язковою для виконання членами Наглядової Ради Банку, Правлінням Банку, усіма структурними підрозділами, керівниками та працівниками Банку.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

- 2.1. У цій Політиці терміни вживаються у такому значенні:
 - 2.1.1. *комплаєнс* - дотримання Банком нормативно-правових актів, ринкових стандартів, а також стандартів та внутрішніх документів Банку, у тому числі процедур;
 - 2.1.2. *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 внутрішніх документів Банку;
 - 2.1.3. *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;
 - 2.1.4. *реальний конфлікт інтересів* - суперечність між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, які впливають на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень;
 - 2.1.5. *потенційний конфлікт інтересів* - наявність у особи приватного (особистого) інтересу у сфері, в якій вона виконує свої посадові чи професійні повноваження; потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть за настання певних обставин у майбутньому вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень;
 - 2.1.6. *Відділ комплаєнсу* – створений у Банку структурний підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), який у Банку очолюється Головним комплаєнс-менеджером – Начальником відділу комплаєнсу та на час затвердження цієї Політики має назву: «Відділ комплаєнсу»;
 - 2.1.7. *Головний комплаєнс-менеджер* – головна посадова особа Банку, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс); на час затвердження цієї

Політики відповідно до Організаційної структури Банку такою особою є Головний комплаєнс-менеджер - Начальник відділу комплаєнсу;

- 2.1.8. *керівники Банку* - голова, його заступники та члени Наглядової Ради Банку (далі – Рада Банку), голова, його заступники та члени Правління Банку, головний бухгалтер банку та його заступники; *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 з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та підрозділ внутрішнього аудиту;
 - 2.1.9. *керівники підрозділів контролю* - головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер і керівник підрозділу внутрішнього аудиту;
 - 2.1.10. *особистий інтерес (або приватний інтерес)* - будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, в тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними особами чи представниками юридичних осіб, у тому числі тими, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;
 - 2.1.11. *інсайдер (insider)* – особа, яка завдяки своєму службовому становищу або спорідненим зв'язкам має доступ до конфіденційної інформації про діяльність Банку, його клієнтів чи контрагентів, що недоступна широкій громадськості (*інсайдерська інформація*), та може використати цю інформацію у власних цілях з метою збагачення, одержання неконкурентних переваг, привілеїв тощо;
 - 2.1.12. *обставини, що можуть спричинити конфлікт інтересів* – ситуація, в якій на особу під час виконання нею своїх повноважень, прийняття рішення може вплинути конфлікт інтересів;
 - 2.1.13. *обставини, що спричинили конфлікт інтересів* - ситуація, в якій особа виконувала свої повноваження, приймала рішення в умовах конфлікту інтересів;
 - 2.1.14. *подарунок* – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою за ринкову;
 - 2.1.15. *цінний подарунок* – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою за ринкову, загальною вартістю більше одного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня календарного року.
- 2.2. Усі інші терміни використовуються у значеннях, які наведені в Законі України «Про банки і банківську діяльність», Положенні про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженому постановою Правління Національного банку України від 11 червня 2018 року №64, Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 2 липня 2019 року №88, Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 3 грудня 2018 року №814-рпш, якщо інше не зазначене у цій Політиці.

3. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

- 3.1. Ця Політика застосовується в Банку для забезпечення контролю за своєчасним виявленням, запобіганням та врегулюванням наявних та потенційних суперечностей між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками керівників Банку, членів колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, та інших працівників Банку, що можуть вплинути на добросовісне виконання ними своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.

4. ХАРАКТЕРНІ ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ (КАРТА КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ)

4.1. Конфлікти інтересів, пов'язані з наявністю немайнового особистого інтересу, зокрема:

4.1.1. Конфлікти інтересів, зумовлені особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками між працівниками Банку, членами Ради Банку.

Приклад 1-1. Особа-1 є керівником Банку. У її підпорядкуванні працює Особа-2. Вказані особи були подружжям і на даний час вони розлучені (ініціатором розлучення була Особа-1), тобто в минулому їх пов'язували сімейні стосунки. Особа-1, почувавши провину перед Особою-2 за розлучення, при прийнятті рішень розпорядчого характеру Особу-2 ставить в більш привілейоване становище, аніж інших працівників (призначає найбільший розмір премій, при формуванні графіка відпусток в першу чергу враховує побажання щодо відпустки Особи 2, при розподілі доручень серед працівників підприємства, найлегші доручення надає Особі 2 тощо.

Приклад 1-2. Особа-1 є керівником підрозділу Банку. У його підрозділі працює Особа-2, пов'язана з Особою-1 родинними стосунками. Особа-1, відчувачи свій обов'язок створити Особі-2 комфортні умови праці, розподіляє обов'язки таким чином, щоб Особі-2 дісталися менш складні та трудомісткі завдання, порівняно з іншими працівниками підрозділу.

4.1.2. Конфлікти інтересів, зумовлені особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками між працівниками Банку, членами Ради Банку, з одного боку, та іншими фізичними особами, представниками юридичних осіб, з іншого боку, у тому числі стосунками, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Приклад 1-3. Особа-1 є працівником Банку, пов'язаним дружніми стосунками з Особою-2, котрий є представником юридичної особи, яка займається організацією навчальних семінарів. Особа-1, щоб зробити присмне Особі-2 та зайвий раз поспілкуватись з ним, відвідує всі поспіль семінари, які проводяться (організуються) юридичною особою, представником якої є Особа-2, не зважаючи на відсутність користі для своїх професійних навичків від відвідування вказаних семінарів.

Приклад 1-4. Особа-1 (член Ради Банку) пов'язаний дружніми стосунками з Особою-2 - керівником аудиторської фірми, котрий у минулому зробив важливу послугу Особі-1. Під час вирішення Радою Банку питання про визначення аудиторської фірми для проведення зовнішнього аудиту Банку, затвердження умов договору, що укладається з нею, встановлення розміру оплати послуг, у Особи-1 виникають суперечності між професійними обов'язками та особистим немайновим інтересом – бажанням віддячити Особі-2, забезпечивши укладання Банком договору на проведення зовнішнього аудиту саме з аудиторською фірмою Особи-2 на сприятливих умовах для останнього.

4.2. Конфлікт інтересів, пов'язаний з наявністю майнового особистого інтересу працівника Банку, членами Ради Банку, поза сферою його службових/представницьких повноважень, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними особами чи представниками юридичних осіб, у тому числі стосунками, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Приклад 2-1. Особа-1 є працівником Банку, не пов'язаним з кредитуванням. Особа-1 пов'язаний позаслужбовими стосунками з Особою-2, котрий бажає отримати кредит у Банку. Особа-1, розраховуючи, що Особа-2 в разі отримання кредиту віддячить йому матеріальними благами, за рахунок свого робочого часу, на шкоду виконання своїх професійних обов'язків надає Особі-2 персональні консультації з підготовки пакету документів для отримання кредиту, переймається всіма складнощами, пов'язаними з

наданням кредиту, самостійно узгоджує з підрозділами Банку та/або особами, які є членами Кредитного комітету Банку, спірні питання тощо.

Приклад 2-2. Особа-1 є членом Ради Банку і одночасно – власником суб'єкта оціночної діяльності. Обрання (акредитація, сертифікація тощо) суб'єктів оціночної діяльності, з якими співпрацює Банк у сфері кредитування, не належить до повноважень Особи-1, як члена Ради Банку, та загалом до обов'язків Ради Банку. В той же час Особа-1, маючи суперечності між особистими інтересами (отриманням замовлень на проведення оцінки для належного їй суб'єкта оціночної діяльності) та професійними обов'язками, як члена Ради Банку (які в даному випадку полягають у забезпеченні належних умов для проведення Правлінням Банку незалежного та об'єктивного відбору суб'єктів оціночної діяльності, з якими співпрацюватиме Банк у сфері кредитування) може вплинути на процес відбору (акредитації) суб'єктів оціночної діяльності.

- 4.3. Конфлікт інтересів, пов'язаний з наявністю майнового особистого інтересу працівника Банку у сфері його службових/представницьких повноважень.

Приклад 3. Особа-1 є керівником підрозділу Банку, відповідальним за укладання та супроводження деяких господарських договорів, зокрема - договорів постачання бутильованої питної води для працівників Банку. Член сім'ї Особа-1 здійснює підприємницьку діяльність – постачання та продаж бутильованої питної води. При укладанні та супроводженні договорів на поставку питної води в Особи-1 виникають суперечності між посадовими обов'язками (обрання найкращого постачальника, контроль за якістю та своєчасністю виконання договору поставки) та особистими інтересами (отримання членом сім'ї доходу від постачання питної води, зокрема – укладання відповідного договору з Банком).

- 4.4. Конфлікт інтересів, пов'язаний з різними службовими та представницькими повноваженнями, покладеними на одну людину.

Приклад 4. Особа-1 є керівником підрозділу Банку, а крім того - головою первинної профспілкової організації Банку. Як керівник підрозділу, Особа-1 має визначене посадовою інструкцією та положенням про підрозділ коло обов'язків та повноважень. У той же час, Особа-1 має певні обов'язки та повноваження як голова первинної профспілкової організації Банку. Внаслідок наявності особистого інтересу у результатах діяльності в якості голови профспілки (наприклад, розподіл путівок на відпочинок, оформлення інших додаткових благ) Особа-1 може приділяти значно більше уваги виконанню своїх обов'язків, як голови профспілки, за рахунок часу, який мав би бути витрачений на якісне виконання посадових обов'язків керівника підрозділу.

- 4.5. Конфлікт інтересів, пов'язаний з наявністю протиріччя між інтересом та повноваженнями. Встановлюється шляхом порівняння повноважень та існуючого у особи особистого інтересу із подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення, вчинення діяння особою.

Приклад 5. Особа-1 є керівником підрозділу Банку. Згідно з встановленим порядком оплати праці Особа-1 готує подання щодо встановлення премії працівникам керованого їм підрозділу, включаючи себе. У вказаній ситуації особистий інтерес майнового характеру (можливість отримати матеріальне заохочення) впливає на вчинення дій (підготовка подання) під час виконання повноважень (суб'єкт наділений повноваженнями готувати подання щодо встановлення собі премії).

- 4.6. Інші випадки конфлікту інтересів, не охоплені наведеними вище випадками.

5. ОBOB'ЯЗКИ РАДИ БАНКУ ТА ЧЛЕНІВ РАДИ БАНКУ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 5.1. Рада Банку зобов'язана вживати заходів щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку, сприяти їх врегулюванню та повідомляти Національний банк про конфлікти інтересів, що виникають у Банку.
- 5.2. Рада Банку та Відділ комплаєнсу з метою дотримання керівниками Банку та іншими працівниками Банку корпоративних цінностей здійснюють контроль за дотриманням Політики, а також розробляють зміни до цієї Політики в разі потреби (зокрема, через зміни у законодавстві). Рада Банку переглядає Політику не рідше одного разу на рік.
- 5.3. Рада Банку забезпечує, щоб член Ради Банку, який має конфлікт інтересів, був виключений із процесу погодження Радою Банку здійснення та управління операцією з пов'язаною з Банком особою. Рада Банку зобов'язана відсторонити члена Ради Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого в нього є конфлікт інтересів. Таке відсторонення здійснюється шляхом розгляду відповідного питання Радою Банку до початку розгляду питання, щодо якого є конфлікт інтересів. Якщо рішення про відсторонення не прийняте, Рада Банку не має права розглядати питання, щодо якого є конфлікт інтересів.
- 5.4. Члени Ради Банку зобов'язані вживати достатніх заходів щодо запобігання (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливості виникнення конфлікту інтересів.
- 5.5. Члени Ради Банку зобов'язані оперативно повідомляти Раді Банку про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, розкривати усі наявні та потенціальні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному цією Політикою та іншими внутрішніми документами Банку.
- 5.6. Члени Ради Банку зобов'язані утримуватись від участі в прийнятті рішень (у тому числі – утриматись від голосування) з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню ними обов'язків перед Банком, або якщо наявний або потенційний конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників.
- 5.7. Члени Ради Банку зобов'язні не використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку.
- 5.8. Члени Ради Банку – представники учасників зобов'язані надавати перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів, а не інтересам учасників, представниками яких вони є, у процесі вирішення питань, що до яких інтереси Банку та учасників не збігаються.
- 5.9. Члени Ради Банку, а також кандидати на таку посаду зобов'язані у випадках, передбачених цією Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами Банку, своєчасно надавати повні, достовірні та вичерпні відомості, необхідні для проведення перевірки наявності у них реального або потенційного конфлікту інтересів, у тому числі - шляхом заповнення анкети, зразок якої наведено в додатку 1 до цієї Політики.

6. ОBOB'ЯЗКИ ПРАВЛІННЯ БАНКУ, ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ, ЧЛЕНІВ КОМІТЕТІВ ТА ІНШИХ КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ, УТВОРЕНИХ ПРАВЛІННЯМ БАНКУ, ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 6.1. Правління Банку здійснює розподіл обов'язків, який має забезпечувати:
 - 6.1.1. уникнення конфлікту інтересів і умов його виникнення;
 - 6.1.2. можливості здійснення одним підрозділом або працівником дій у будь-яких сферах, в яких є можливим виникнення конфлікту інтересів (крім операцій, які проводяться за наявності відповідного програмного забезпечення з належним рівнем контролю і за умови здійснення подальшого контролю за цими операціями).

- 6.2. Правління Банку зобов'язане відсторонити члена Правління Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого в нього є конфлікт інтересів. Таке відсторонення здійснюється шляхом розгляду відповідного питання Правління Банку до початку розгляду питання, щодо якого є конфлікт інтересів. Якщо рішення про відсторонення не прийняте, Правління Банку не має права розглядати питання, щодо якого є конфлікт інтересів.
- 6.3. Члени Правління Банку, члени комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, зобов'язані оперативно повідомляти Правління Банку та опосередковано (через Головного комплаєнс-менеджера) - Раду Банку про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, розкривати усі наявні та потенціальні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному цією Політикою та іншими внутрішніми документами Банку.
- 6.4. Члени Правління Банку, члени комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, зобов'язані:
 - утримуватись від участі в прийнятті рішень (у тому числі – утриматись від голосування) з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню ними обов'язків перед Банком;
 - відмовитись від участі в прийнятті рішень, якщо наявний або потенційний конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників.
- 6.5. Члени Правління Банку, члени комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, зобов'язні не використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку.
- 6.6. Члени Правління Банку, члени комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, а також кандидати на такі посади зобов'язані у випадках, передбачених цією Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами Банку, своєчасно надавати повні, достовірні та вичерпні відомості, необхідні для проведення перевірки наявності у них реального або потенційного конфлікту інтересів, у тому числі - шляхом заповнення анкети, зразок якої наведено в додатку 1 до цієї Політики.

7. ОBOB'ЯЗКИ ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

- 7.1. Керівники підрозділів контролю Банку зобов'язані оперативно повідомляти Раду Банку про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, в порядку, визначеному цією Політикою та іншими внутрішніми документами Банку.
- 7.2. Керівники підрозділів контролю Банку, а також кандидати на такі посади зобов'язані у випадках, передбачених цією Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами Банку, своєчасно надавати повні, достовірні та вичерпні відомості, необхідні для проведення перевірки наявності у них реального або потенційного конфлікту інтересів, у тому числі - шляхом заповнення анкети, зразок якої наведено в додатку 1 до цієї Політики.
- 7.3. Інші, крім перелічених у попередніх пунктах і розділах цієї Політики, працівники Банку, зобов'язані оперативно повідомляти Раду Банку через Головного комплаєнс-менеджера про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів.
- 7.4. У разі, якщо під час виконання професійних обов'язків у Банку працівник зобов'язаний провести операцію (здійснити правочин від імені Банку) або іншим чином впливає на проведення операції (здійснення правочину) Банком¹ в обставинах, що можуть спричинити конфлікт інтересів, він зобов'язаний повідомити про такі обставини своє безпосереднє

¹ Зокрема, колегіальний орган, членом якого є такий працівник, розглядає відповідне питання, або особа представляє Банк у інших підприємства, органах державної влади чи місцевого самоврядування, судах тощо

керівництво та Відділ комплаєнсу, а також за можливості – утриматись від самостійного здійснення такої операції (вчинення правочину).

8. ПРОЦЕДУРА ПЕРЕВІРКИ НА НАЯВНІСТЬ РЕАЛЬНОГО АБО ПОТЕНЦІЙНОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 8.1. Перевірка на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів керівників Банку, керівників підрозділів контролю, членів колегіальних органів Банку, утворених Правлінням Банку, здійснюється на етапі відбору кандидатів на ці посади, але в будь-якому разі – до їх призначення чи обрання на посаду, а у подальшому – не рідше одного разу на два роки. Така перевірка здійснюється за процедурою, яку викладено в цьому розділі, зазначеними нижче особами.
- 8.2. Особою, що організовує збір документів від членів Ради Банку (кандидатів у члени Ради Банку) для проведення перевірки на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів, є Корпоративний секретар.
- 8.3. Особою, що організовує проведення перевірки на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів щодо інших, крім членів Ради Банку, керівників Банку, керівників підрозділів контролю та членів колегіальних органів Банку, утворених Правлінням Банку, а також кандидатів на ці посади є Головний комплаєнс-менеджер.
- 8.4. Організація збору документів для проведення перевірки Головного комплаєнс-менеджера, кандидата на посаду Головного комплаєнс-менеджера на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів здійснюється Корпоративним секретарем.
- 8.5. Перевірка на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів полягає у заповненні особою, щодо котрої здійснюється перевірка, відповідної анкети, зразок якої наведено в додатку 1 до цієї Політики, а також дослідження вказаної анкети Відділом комплаєнсу² з метою ідентифікації конфліктів інтересів. У разі виникнення питань щодо правильності заповнення, об'єму інформації, що розкривається тощо відповідні роз'яснення надає Відділ комплаєнсу.
- 8.6. Орган Банку, котрий приймає рішення про призначення (обрання) особи на посаду керівника Банку, керівника підрозділу контролю, члена колегіального органу Банку, утвореного Правлінням Банку, до прийняття рішення про призначення (обрання) на посаду досліджує результати перевірки на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів відповідного кандидата та за необхідності приймає рішення про вжиття заходів врегулювання конфлікту інтересів.
- 8.7. У разі виявлення конфлікту інтересів у вже призначених (обраних) керівників Банку, керівників підрозділів контролю, членів колегіальних органів Банку, утворених Правлінням Банку, його врегулювання здійснюється відповідно до процедури, котра описана в наступному розділі цієї Політики.
- 8.8. Відповідальними за достовірність та повноту інформації, яку зазначено в анкеті перевірки на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів, є особи, котрі цю анкету заповнюють та підписують. Заповнені та підписані анкети передаються до Відділу комплаєнсу, а документи щодо перевірки Головного комплаєнс-менеджера - Голові Ради Банку.
- 8.9. Крім зазначених у цьому розділі обов'язків, керівник Банку / керівник підрозділу контролю до початку здійснення ним/нею певних видів діяльності, перелік яких визначається Радою Банку, для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок такої діяльності зобов'язаний пройти перевірку на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів за процедурою, яку викладено в цьому розділі.

² Дослідження анкети Головного комплаєнс-менеджера з метою ідентифікації конфліктів інтересів здійснюється Корпоративним секретарем, про результати повідомляється Голова Наглядової Ради

9. ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 9.1. У разі виявлення конфлікту інтересів у членів Ради Банку Головний комплаєнс-менеджер готує пропозиції щодо його врегулювання та доповідає Голові Ради Банку. Голова Ради Банку виносить вказане питання на обговорення Ради Банку.
- 9.2. У разі виявлення конфлікту інтересів у інших, окрім членів Ради Банку, керівників Банку, керівників підрозділів контролю, Відділ комплаєнсу готує пропозиції щодо врегулювання такого конфлікту інтересів та повідомляє про це Наглядову Раду Банку.
- 9.3. У разі виявлення конфлікту інтересів у членів колегіальних органів Банку, утворених Правлінням Банку, чи інших працівників Банку Відділ комплаєнсу готує пропозиції щодо врегулювання такого конфлікту інтересів та повідомляє про це Правління Банку. В разі, якщо Правління Банку не врегулює належним чином вказаний конфлікт інтересів, Головний комплаєнс-менеджер повідомляє про це Наглядову Раду Банку.
- 9.4. У разі виявлення конфлікту інтересів у Головного комплаєнс-менеджера Голова Ради Банку виносить питання про врегулювання такого конфлікту інтересів на обговорення Ради Банку.
- 9.5. Рада Банку розглядає питання про виявлений конфлікт інтересів у керівників Банку, керівників підрозділів контролю, визначає вплив цього конфлікту інтересів на профіль ризику Банку та приймає рішення про вжиття відповідних заходів. Член Ради Банку, питання про конфлікт інтересів котрого розглядається, не приймає участь в голосуванні з цього питання.
- 9.6. Правління Банку розглядає питання про виявлений конфлікт інтересів у членів колегіальних органів Банку, утворених Правлінням Банку, а також інших працівників Банку, визначає вплив цього конфлікту інтересів на профіль ризику Банку та приймає рішення про вжиття відповідних заходів.
- 9.7. Повідомлення про конфлікти інтересів, а також прийняті щодо них Радою Банку рішення документуються. Рада Банку здійснює контроль за виконанням прийнятих нею рішень.
- 9.8. Головний комплаєнс-менеджер не рідше ніж раз на квартал звітує Раді Банку про виявлені конфлікти інтересів, виконання заходів з виявлення та врегулювання конфлікту інтересів, передбачених цією Політикою (зокрема, про кількість виявлених випадків конфлікту інтересів та вжиті заходи з їх врегулювання).
- 9.9. У разі порушення встановленої процедури запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Банку, зокрема – невиконання встановлених цією Політикою обов'язків, з'ясування обставин здійснюється за рішенням Ради Банку.
- 9.10. Для оперативного реагування на виявлений конфлікт інтересів Радою Банку або Правлінням Банку можуть бути вжиті тимчасові заходи для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту, які можуть полягати, зокрема, у тимчасовому зупиненні проведення Банком відповідних процедур (тендерів, закупівель, аккредитацій), відкладення вирішення питань, рішення щодо яких приймається за участю особи, у якій виявлений конфлікт інтересів (наприклад – вирішення питання про надання кредиту пов'язаній особі) тощо.
- 9.11. Рада Банку за процедурою, встановленою Національним банком, повідомляє останнього про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів.
- 9.12. Рада Банку в визначеному нею порядку розкриває інформацію щодо політики (практики) Банку щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів та інформацію про конфлікти інтересів, що виникають у Банку.

10. ВИКОРИСТАННЯ ІНСАЙДЕРСЬКОЇ ІНФОРМАЦІЇ

- 10.1. Володіння інсайдерською інформацією є самостійним фактором, що може спричинити конфлікт інтересів.
- 10.2. Банк з метою мінімізації можливості виникнення конфлікту інтересів використовує «принцип службової необхідності», обов'язковий для всіх керівників Банку та інших

- працівників, згідно з яким забороняється надавати інсайдерську інформацію працівникам, котрим для виконання їх посадових обов'язків доступ до цієї інформації не є необхідним.
- 10.3. Банк також використовує принцип організації роботи, при якому інформація розподіляється для кожного бізнес-процесу, і передача інформації між бізнес-процесами здійснюється за встановленими правилами (принцип «китайських стін» (англ. «chinese walls»)). Всі підрозділи Банку за ознакою володіння інформацією поділяються на:
- 10.3.1. *приватну сторону* (англ. «private side») – підрозділи, котрі в силу функціональних обов'язків отримують доступ до непублічної (інсайдерської) інформації;
- 10.3.2. *публічну сторону* (англ. «public side») – підрозділи, котрі в силу функціональних обов'язків не мають доступу до непублічної (інсайдерської) інформації.
- Такий поділ між підрозділами Банку є умовним та використовується, насамперед, для визначення кола осіб (підрозділів), котрим конкретна інсайдерська інформація потрібна для виконання посадових обов'язків в рамках відповідного бізнес-процесу.
- 10.4. Працівники Банку, котрі в силу функціональних обов'язків отримують доступ до інсайдерської інформації, яка безпосередньо може бути використана для збагачення³, зобов'язані повідомити про потенційний або реальний конфлікт інтересів в разі його виникнення⁴ начальникові Відділу комплаєнсу за процедурою, наведеною у розділі 8 цієї Політики.
- 10.5. Докладно питання використання конфіденційної (у тому числі – інсайдерської) інформації керівниками Банку та іншими працівниками врегульовано ПОЛІТИКОЮ ОБМІНУ ІНФОРМАЦІЄЮ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК «ПОРТАЛ», ПОЛОЖЕННЯМ ПРО ІНФОРМАЦІЮ З ОБМЕЖЕНИМ ДОСТУПОМ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК «ПОРТАЛ», ПОРЯДКОМ ОБРОБКИ І ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ, ВОЛОДІЛЬЦЕМ ЯКИХ Є АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «БАНК «ПОРТАЛ», та іншими нормативними документами Банку з цього питання.

11. НЕПРАВОМІРНЕ ПРИЙНЯТТЯ/ДАРУВАННЯ ПОДАРУНКІВ

- 11.1. Прийняття та дарування подарунків і запрошень керівниками Банку та іншими працівниками Банку здійснюється згідно з принципами та правилами, встановленими Кодексом етики та іншими внутрішніми нормативними документами Банку. Прийняття цінних подарунків узгоджується з Відділом комплаєнсу.
- 11.2. Про виявлені факти неправомірного прийняття чи дарування подарунку члени Ради Банку зобов'язані повідомити Голову Ради Банку (як відносно себе, так і відносно інших керівників Банку).
- 11.3. Про виявлені факти неправомірного прийняття чи дарування подарунку (як відносно себе, так і відносно інших керівників та працівників Банку) керівники Банку (крім членів Ради Банку) зобов'язані повідомити Голову Ради Банку та поставити до відома Головного комплаєнс-менеджера.
- 11.4. Про факти неправомірного прийняття чи дарування подарунку (як відносно себе, так і відносно інших керівників та працівників Банку) працівники Банку (крім зазначених у пунктах 11.2 та 11.3 цієї Політики) зобов'язані негайно повідомити Головного комплаєнс-менеджера.
- 11.5. У разі виявлення факту неправомірного прийняття подарунку (як внаслідок одержання повідомлення, так і самостійно) відповідний орган/посадова особа Банку зобов'язаний вжити заходів із запобігання та/або врегулювання конфлікту інтересів, а за потреби – також застосувати заходи впливу до відповідного керівника або працівника Банку. Зокрема, Рада Банку вживає заходів із запобігання та/або врегулювання конфлікту

³ Наприклад - шляхом здійснення операцій на фондовому ринку, шляхом здійснення операцій з купівлі-продажу нерухомості тощо

⁴ Наприклад – факт здійснення асоційованими особами такого працівника професійної діяльності на фондовому ринку, ріелтєрської діяльності тощо

інтересів щодо керівників Банку, керівників підрозділів контролю, а Правління Банку за поданням Головного комплаєнс-менеджера – щодо інших працівників Банку.

12. СТОРОННЯ ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКІВ БАНКУ ТА ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ

- 12.1. Голова та члени Правління Банку, керівники підрозділів контролю, інші працівники Банку можуть займатись діловою та публічною діяльністю за межами Банку, сторонньою господарською діяльністю лише за умови дотримання обмежень, встановлених чинним законодавством України, Кодексом етики Банку та іншими внутрішніми документами Банку.
- 12.2. Голова та члени Правління Банку, керівник підрозділу контролю до початку здійснення ним/нею певних видів діяльності, перелік яких визначається Радою Банку, для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок такої діяльності зобов'язані пройти перевірку на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів за процедурою, яку викладено в розділі 8 цієї Політики.
- 12.3. У разі виявлення фактів здійснення Головою або членами Правління Банку, керівниками підрозділів контролю, іншими працівниками Банку ділової або публічної діяльності за межами Банку, сторонньої господарської діяльності, котра може спричинити конфлікт інтересів, якщо про таку діяльність вказані особи не повідомили належним чином (зокрема – під час перевірки на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів за процедурою, передбаченою цією Політикою) відповідний орган Банку зобов'язаний вжити заходів із запобігання та/або врегулювання конфлікту інтересів, а за потреби – також застосувати заходи впливу до відповідного керівника або працівника Банку. Зокрема, Рада Банку вживає заходів із запобігання та/або врегулювання конфлікту інтересів щодо керівників Банку, керівників підрозділів контролю, а Правління Банку за поданням Головного комплаєнс-менеджера – щодо інших працівників Банку.

13. ПРЯМЕ ПІДПОРЯДКУВАННЯ БЛИЗЬКИХ ОСІБ

- 13.1. Пряме підпорядкування близьких осіб характеризується наявним реальним конфліктом інтересів, отже в особи, котрій підпорядковується близька особа виникають всі передбачені цією Політикою обов'язки щодо запобігання та повідомлення про конфлікт інтересів, а у відповідного органу управління Банку – обов'язки щодо врегулювання конфлікту інтересів. Особа, підпорядкована близькій особі, також зобов'язана повідомити про це Головного комплаєнс-менеджера не зважаючи на наявність/відсутність повідомлення від близької особи - керівника.
- 13.2. У разі виявлення фактів прямого підпорядкування близьких осіб, про яке вони не повідомили, відповідний орган Банку зобов'язаний вжити заходів із запобігання та/або врегулювання конфлікту інтересів, а за потреби – також застосувати заходи впливу до відповідного керівника або працівника Банку. Зокрема, Рада Банку вживає заходів із запобігання та/або врегулювання конфлікту інтересів щодо керівників Банку, керівників підрозділів контролю, а Правління Банку за поданням начальника Відділу комплаєнсу – щодо інших працівників Банку.

14. ОПЕРАЦІЇ З ПОВ'ЯЗАНИМИ З БАНКОМ ОСОБАМИ

- 14.1. Операції з пов'язаними з Банком особами, в тому числі виконання (попереднє погодження виконання) таких операцій здійснюється відповідно до чинного законодавства України та згідно з ПОРЯДКОМ ЗДІЙСНЕННЯ ОПЕРАЦІЙ З ОСОБАМИ, ПОВ'ЯЗАНИМИ З АТ «БАНК «ПОРТАЛ».
- 14.2. У разі, якщо член Ради Банку, член Правління Банку чи іншого колегіального органу, утвореного Правлінням Банку, має конфлікт інтересів через наявність особистого інтересу у вчиненні відповідної операції з пов'язаною з Банком особою, він зобов'язаний дотримуватись обмежень, встановлених цією Політикою (розділи 5, 6), при прийнятті рішення відповідним органом управління Банку. Відповідний орган Банку забезпечує

дотримання вказаних обмежень членом органу управління Банку, котрий має конфлікт інтересів. Про вказаний випадок повідомляється Відділ комплаєнсу.

15. ПРОЦЕДУРА ДІЙ НА ВИПАДОК ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЦЬОЇ ПОЛІТИКИ

- 15.1. У разі виявлення порушень вимог цієї Політики визначені вище органи/посадові особи Банку зобов'язані:
- 15.1.1. забезпечити вжиття заходів щодо запобігання, виявлення та управління конфліктом інтересів, яких не було своєчасно вжито через порушення вимог цієї Політики;
 - 15.1.2. забезпечити вжиття заходів із запобігання подальшому порушенню цієї Політики, що може включати в себе як заходи індивідуального характеру (роз'яснювальна робота з порушником, притягнення до відповідальності тощо), так і організаційно-методологічні заходи (підвищення рівня організації виконання цієї Політики, удосконалення внутрішніх процедур, політик тощо, у тому числі - внесення змін до цієї Політики).

16. ПІДСУМКОВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 16.1. Ця Політика набирає чинності (вводиться в дію) з дати, визначеної рішенням Ради Банку про її затвердження, і діє до її скасування в порядку, передбаченому чинним законодавством та/або внутрішніми нормативними актами Банку.
- 16.2. Зміни та доповнення до Політики затверджуються Радою Банку, оформлюються окремим додатком до неї, або шляхом викладення цієї Політики в новій редакції. Прийняття нової редакції цієї Політики автоматично призводить до втрати чинності попередньої редакції Політики.
- 16.3. Ця Політика може переглядатись із внесенням до неї змін (у разі такої необхідності) відповідно до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів та рекомендацій Національного банку України, або у разі зміни організаційної структури Банку, але не рідше одного разу на рік.
- 16.4. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, у тому числі нормативно-правовим актам Національного банку України, зокрема у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів, цей Політика діятиме лише в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України та нормативно-правовим актам Національного банку України.

Голова Наглядової Ради
АТ «БАНК «ПОРТАЛ»



Алейнікова І. В.

Додаток 1
до ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ В
АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «БАНК «ПОРТАЛ»

АНКЕТА

перевірки на наявність реального або потенційного конфлікту інтересів

_____ (займана посада / посада, на яку претендує кандидат)

_____ (ПІБ)

1. Перелік повноважень особи, обумовлений займаною посадою (або посадою, на яку претендує кандидат), та відповідні потенційні конфлікти інтересів:

№ з/п	Повноваження	Потенційні або реальні конфлікти інтересів
1		
2		

2. Перелік обставин, особистих інтересів (крім безпосередньо пов'язаних з займаною посадою), внаслідок існування яких об'єктивно наявні суперечності з посадовими чи професійними обов'язками, які можуть за настання певних обставин вплинути на добросовісне виконання моїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень:

№ з/п	Перелік обставин, особистих інтересів	Потенційні або реальні конфлікти інтересів
1	Стороння професійна діяльність (у т.ч. у якості найманого працівника, фізичної особи – підприємця, самозайнятої особи тощо):	
1.1.	<i>За наявності іншого, ані ж Банк місця роботи - вказати назву підприємства (ПІБ ФОП), код ЄДРПОУ (пн. ФОП), посаду, вид діяльності, приблизний об'єм виручки за минулий рік, кількість найманих працівників, адресу розташування, основних клієнтів</i>	
1.2.	<i>За наявності реєстрації особи у якості ФОП - вказати вид діяльності, приблизний об'єм виручки за минулий рік, кількість найманих працівників, адресу розташування офісу, торговельної точки тощо (за наявності), основних клієнтів</i>	
1.3.	<i>Якщо особа зареєстрована та здійснює діяльність у якості самозайнятої (нотаріус, адвокат тощо) - зазначити, яку саме діяльність здійснюється, адресу здійснення діяльності, приблизний об'єм виручки за минулий рік, основних клієнтів</i>	

_____ підпис респондента

2	Участь (у якості учасника/засновника/члена об'єднання, кооперативу тощо) у юридичних особах та громадських формуваннях ¹ :	
2.1.	Вказати назву, код ЄДРПОУ, вид діяльності підприємства, приблизний об'єм виручки за минулий рік, кількість найманих працівників, адресу розташування, основних клієнтів	
2.2.	Вказати назву, код ЄДРПОУ, вид діяльності підприємства, приблизний об'єм виручки за минулий рік, кількість найманих працівників, адресу розташування, основних клієнтів	
3	Наявність у особи повноважень на вчинення правочинів від імені інших осіб (як фізичних, так і юридичних), яку(их) вона представляє ² , зокрема – на підставі довіреності:	
3.1.	За наявності чинних довіреностей від юридичних осіб - вказати коротко обсяг повноважень за довіреністю, назву, код ЄДРПОУ, вид діяльності, приблизний об'єм виручки за минулий рік, кількість найманих працівників, адресу розташування, основних клієнтів	
3.2.	За наявності чинних довіреностей від фізичних осіб - вказати коротко обсяг повноважень за довіреністю, ПІБ довірителя, його адресу та індивідуальний податковий номер	
4	Наявність у інших осіб (як фізичних, так і юридичних) повноважень на вчинення правочинів від імені особи-респондента, яку(их) вона представляє ² , зокрема – на підставі довіреності	
4.1.	За наявності чинних довіреностей, виданих юридичним особам - вказати коротко обсяг повноважень за довіреністю, назву, код ЄДРПОУ, вид діяльності, приблизний об'єм виручки за минулий рік, кількість найманих працівників, адресу розташування, основних клієнтів	
4.1.	За наявності чинних довіреностей, виданих іншим фізичним особам - вказати коротко обсяг повноважень за довіреністю, ПІБ довіреної особи, його адресу та індивідуальний податковий номер	

3. Перелік обставин, особистих інтересів, внаслідок існування яких об'єктивно наявні суперечності з посадовими чи професійними обов'язками, які впливають (чи будуть впливати у разі призначення / обрання мене на посаду, на яку я претендую в Банку) на добросовісне виконання моїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень (реальний конфлікт інтересів): _____

4. На мою думку, конфлікт інтересів можна врегулювати наступним чином³: _____

(Дата)

(Підпис)

(ПІБ)

¹ громадські формування - політичні партії, структурні утворення політичних партій, громадські об'єднання, місцеві осередки громадського об'єднання із статусом юридичної особи, професійні спілки, їх об'єднання, організації профспілки, передбачені статутом профспілки та їх об'єднання, творчі спілки, місцеві осередки творчих спілок, постійно діючі третейські суди, організації роботодавців, їх об'єднання, відокремлені підрозділи іноземних неурядових організацій, представництва, філії іноземних благодійних організацій

² Представництво виникає на підставі договору, закону, акта органу юридичної особи та з інших підстав, встановлених актами цивільного законодавства

³ Заповнюється лише в разі, якщо у п.3 респондент зазначив про наявність обставин, котрі свідчать про реальний конфлікт інтересів

підпис респондента

Всього
прошито
(або прошнуровано),
пронумеровано
і скріплено печаткою
14 (чотирнадцять)
аркушів

*Згідно з указом
Голов. Наглядова Рада
ТОВ «ПОРТАЛ» І.В.*

КИЇВ
БАНК
«ПОРТАЛ»
Ідентифікаційний
код 38870739
ТОВАРИСТВО
З ОГРАНИЧЕНОЮ