

Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК» стосується конфліктів інтересів, які можуть виникнути в результаті діяльності Банку та її працівників, зокрема, але не виключно, в таких формах:

- особистого конфлікту інтересів;
- конфлікту інтересу, пов'язаного із близькими/асоційованими особами;
- конфлікту інтересу, пов'язаного із подарунками, гостинністю та розвагами;
- конфлікту інтересу, пов'язаного із корпоративним можливостями;
- конфлікту інтересу, пов'язаного із приватними фінансовими інтересами;
- конфлікту інтересу, пов'язаного з суб'єктами оціночної діяльності;
- конфлікту інтересів, пов'язаного з управлінням проблемними активами та стягнутим майном.

У процесі здійснення Банком своєї діяльності можливим є виникнення потенційного та/або реального (наявного) конфлікту інтересів:

- між членами Наглядової ради, між членами Правління та їх приватними інтересами;
- між Банком та клієнтами/контрагентами/партнерами;
- між Банком та працівниками/керівниками Банку;
- між працівниками/керівниками Банку та клієнтами/контрагентами (у т.ч. суб'єктами оціночної діяльності);
- між керівниками Банку, керівниками підрозділів та працівниками.

Управління конфліктом інтересів здійснюється на підставі наступних принципів, дотримання яких є обов'язковим для всіх працівників Банку:

- обов'язкове, своєчасне та повне розкриття інформації про реальний та потенційний конфлікт інтересів;
- розгляд та оцінка ризиків для Банку при виявленні кожного конфлікту інтересів та урегулювання кожного конфлікту інтересів;
- дотримання балансу інтересів Банку, керівництва Банку та його працівників при урегулюванні будь-якого конфлікту інтересів;
- забезпечення конфіденційності при інформуванні про конфлікт інтересів;
- захист працівників Банку, які повідомляють про конфлікт інтересів.

Обов'язки всіх учасників процесу управління конфліктами в Банку:

- всебічно сприяти можливому виявленню, запобігання, та подальшому врегулюванню конфлікту інтересів;
- запобігати діяльності, утримуватись від голосувань¹ та інших дій, які можуть призвести до конфлікту інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком;
- своєчасно повідомляти Управління комплаєнс про можливість виникнення (або виникнення) конфлікту інтересів та надавати всю необхідну інформацію, роз'яснення та матеріали своєчасно та в повному обсязі.

Банк вживає всіх необхідних заходів для того, щоб дотримуватися інтересів Банку та клієнтів в межах чинного законодавства України, запобігати конфліктам інтересів і гарантувати справедливе та достатнє застосування заходів щодо їх управління. У разі неможливості повністю усунути конфлікти інтересів, що виникають, Банк повинен вжити заходів щодо мінімізації (пом'якшення та контролю) таких конфліктів інтересів.

¹ Керівництво Банку має утриматись від голосування або участі іншим чином у прийнятті Банком будь-якого рішення щодо якого існує конфлікт інтересів. Тобто, керівництво Банку може бути присутнє на засіданнях, але у протоколі засідань колегіальних органів Банку має зазначатись інформація щодо утримання від голосування і причина утримання, а саме наявність у такого члена колегіального органу Банку реального або потенційного конфлікту інтересів.

Банк контролює угоди із пов'язаними із Банком особами, яким не можуть бути надані більш сприятливі умови, ніж іншим клієнтам Банку.

Управління конфліктом інтересів складається з наступних етапів:

- виявлення та моніторинг потенційного та реального конфлікту інтересів;
- запобігання конфлікту інтересів;
- урегулювання конфлікту інтересів;
- повідомлення про конфлікт інтересів.

У випадку, коли будь-якому працівнику чи керівнику Банку стала відома інформація про конфлікт інтересів, потенційний чи реальний, він повинен негайно засобами електронної пошти довести її до відома свого безпосереднього керівника та Управління комплаєнс.

Керівники Банку, голови та члени колегіальних органів Банку мають ставити інтереси Банку вище своїх власних та не дозволяють власним приватним інтересам несприятливо впливати на об'єктивність і неупередженість рішень, які вони приймають у своїй поточній діяльності.

Конфлікти інтересів, що виходять за межі повноважень окремого працівника Банку, його керівника, оцінюються на рівні Управління комплаєнс. Якщо працівник Банку сумнівається в існуванні конфлікту інтересів або в тому, яким чином його слід оцінювати, він повинен звернутися за допомогою до Управління комплаєнс за отриманням роз'яснень.

Запобігання конфлікту інтересів здійснюється на різних рівнях діяльності Банку. При цьому з метою його уникнення в Банку впроваджується наступний комплекс заходів (що не є виключним):

- розкриття відомостей про нових працівників (кандидатів на посаду);
- перевірка реальних і потенційних конфліктів інтересів;
- повідомлення про приватний інтерес, неправомірну вигоду;
- розподіл функцій та встановлення контролів в Банку;
- обмеження доступу працівника Банку до інсайдерської або будь-якої іншої інформації;
- ознайомлення персоналу з вимогами Банку щодо запобігання конфліктами інтересів;
- застосування правил прийняття та дарування подарунків;
- обмеження щодо спільної роботи або контролю працівників Банку, що мають близькі або родинні стосунки;
- навчання персоналу в сфері конфлікту інтересів, збільшення обізнаності працівників про суть конфлікту інтересів, шляхи його врегулювання;
- контроль операцій із пов'язаними з Банком особами шляхом встановлення внутрішньобанківських обмежень на проведення операцій/вчинення правочинів з пов'язаними з Банком особами;
- контроль ділової та публічної діяльності керівництва Банку та інших працівників Банку за його межами;
- контроль участі працівників і керівників Банку в органах управління третіх осіб, а також здійснення самостійної господарської або підприємницької діяльності, роботи за сумісництвом поза межами Банку;
- контроль за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності;
- контроль відсутності конфлікту інтересів при проведенні тендерних процедур;
- контроль відсутності конфлікту інтересів при управлінні проблемними активами;
- контроль відсутності конфлікту інтересів при суміщенні посад;
- інші заходи щодо запобігання виникненню конфлікту інтересів.

Конфлікти інтересів можуть бути стандартні, або ті, що потребують вирішення в індивідуальному порядку. Для вирішення індивідуальних конфліктів інтересів в Банку застосовується індивідуальний підхід за обов'язковою участю Управління комплаєнс з повідомленням Головного комплаєнс-менеджера (ССО).

Управління комплаєнс забезпечує оперативне реагування на отриману інформацію про можливість виникнення (чи виникнення) конфлікту інтересів, аналіз обставин та проведення розслідування (за необхідності) із залученням необхідного рівня працівників Банку.

Управління комплаєнс надає працівникам Банку консультації щодо конфлікту інтересів таким чином, щоб усі зацікавлені сторони мали можливість отримати необхідну інформацію та роз'яснення щодо виявлення та врегулювання конфлікту інтересів, мінімізації ризиків, пов'язаних із конфліктом інтересів.

Керівники Банку докладають максимальних зусиль для своєчасного урегулювання конфліктів інтересів для мінімізації негативного впливу таких конфліктів. Основними методами урегулювання в Банку є:

- добровільне або примусове відсторонення (постійне чи тимчасове) працівника від виконання завдання, ведення проекту, укладення угоди, вчинення дій, участі у переговорах, прийняття рішення з питань, що можуть бути вчинені із власною зацікавленістю (приватним інтересом) та спричинити виникнення конфлікту інтересів.
- звільнення працівника або переведення працівника за його згодою на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів.
- обмеження працівника у доступі до інформації, яка може стосуватись його приватних інтересів та спричинити конфлікт інтересів.
- перегляд / зміна посадових обов'язків чи окремих задач, проектів працівника(ків) у разі необхідності для уникнення конфлікту інтересів.
- встановлення додаткових контролів діяльності/операцій, які проводить працівник, що допоможе вчасно уникнути конфлікту інтересів.
- використання права вето особами, які мають таке право у разі обґрунтованих підозр, що прийняте рішення може спричинити конфлікт інтересів.
- притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за наявності підстав, визначених чинним законодавством України чи трудовим договором.
- перегляд питання можливості співпраці з суб'єктом оціночної діяльності.

Наведений перелік заходів з урегулювання конфлікту інтересів не є вичерпним. У кожному конкретному випадку врегулювання конфлікту інтересів можуть використовуватися й інші заходи запобігання та вирішення конфлікту інтересів, що не суперечать законодавству України. Вибір прийнятних процедур і методу усунення конфлікту інтересів залежить від характеру самого конфлікту.

Управління комплаєнс відповідає за моніторинг випадків конфліктів інтересів та опрацьовує отримані в ході моніторингу результати. Інформація про результати проведеної роботи надається ССО та Наглядовій раді для розгляду з метою врегулювання конфлікту інтересів та надання рекомендацій Правлінню Банку щодо врегулювання виявлених конфліктів.

ССО, Управління комплаєнс забезпечує анонімність отримання звернень/повідомлень про конфлікт інтересів та неприйнятну поведінку, неупереджений аналіз таких звернень та управління конфліктом інтересів у разі його наявності, або реальної можливості виникнення.

Контроль над процесом виявлення та управлінням потенційним та/або реальним конфліктом інтересів здійснюється керівниками Банку та ССО.

ССО повідомляє підрозділ Національного банку України, що здійснює нагляд за банками, про підтверджені факти неприйнятної поведінки в Банку/порушення в діяльності Банку та конфлікти інтересів, що виникли в Банку, якщо Наглядовою радою Банку не були застосовані заходи щодо їх усунення².

² Згідно пп.4 пункту 40² глави 40 Положення №64