

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «КРИСТАЛБАНК» (далі – Політика) є внутрішнім документом АТ «КРИСТАЛБАНК».

Політика визначає принципи та вимоги, спрямовані на своєчасне виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в АТ «КРИСТАЛБАНК» (далі – Банк), визначає види конфліктів інтересів, заходи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Політика є обов'язковою для виконання всіма Керівниками Банку, членами Комітетів Банку, керівником Підрозділу внутрішнього аудиту та працівниками Банку.

ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

Політика відображає прагнення Банку, його Керівників та всіх працівників до високих етичних стандартів ведення відкритого і чесного бізнесу, забезпечення справедливого обслуговування клієнтів, дотримання стандартів корпоративного управління, підтримки на належному рівні ділової репутації Банку та уникнення репутаційного ризику, прагнення докладати максимальних зусиль для уникнення конфлікту інтересів, які можуть виникати в діяльності Банку.

Основними цілями і завданнями цієї Політики є:

- визначення заходів та принципів запобігання конфлікту інтересів;
- надання працівникам Банку загальної інформації про заходи щодо запобігання, виявлення, та врегулювання конфлікту інтересів, а також надання працівникам Банку інформації щодо визначення найбільш прийнятних способів вирішення таких конфліктів;
- визначення обов'язків органів управління, Керівників Банку, керівників підрозділів контролю, керівників і працівників структурних/ відокремлених підрозділів Банку щодо запобігання та управління конфліктом інтересів;
- інформування щодо заходів Банку стосовно виявлення та розкриття потенційного або існуючого конфлікту інтересів;
- мінімізація ризиків залучення Банку, Керівників Банку, керівників підрозділів контролю, керівників та працівників структурних/ відокремлених підрозділів Банку (незалежно від займаної посади) в конфлікт інтересів.

ОСНОВНІ ЗАХОДИ ТА ПРИНЦИПИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У БАНКУ

Основні заходи та принципи запобігання конфлікту інтересів у Банку:

- затвердження та підтримка організаційної структури Банку, яка чітко розмежовує сфери повноважень, відповідальності та звітності;
- розмежування сфери повноважень між колегіальними органами, які беруть участь в прийнятті управлінських рішень щодо діяльності Банку (Правління, Комітети Банку), що виключає виникнення конфлікту інтересів;
- регламентація у внутрішніх документах Банку процедур здійснення банківських операцій та правочинів, що виключають виникнення конфлікту інтересів, суворе дотримання

- працівниками Банку цих процедур, а також вимог, встановлених законодавством України та нормативно-правовими актами Національного банку України;
- заборона розголошення та використання в особистих цілях інформації, що становить комерційну та банківську таємницю, персональних даних клієнтів, контрагентів, партнерів, працівників Банку (далі – конфіденційна інформація), а також передачу такої інформації третім особам, за винятком випадків, передбачених законодавством України;
 - встановлення інформаційних бар'єрів (розмежування доступу до конфіденційної інформації, а також встановлення контролю щодо її передачі або розповсюдження);
 - виключення участі членів колегіальних органів Банку в голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує потенційний або реальний конфлікт інтересів;
 - Керівники Банку зобов'язані уникати будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на неупередженість та незалежність Керівників при розгляді та прийнятті рішень на користь та в інтересах Банку;
 - Керівники Банку та члени Комітетів Банку зобов'язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
 - Керівники Банку, члени Комітетів Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку зобов'язані 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/ колегіальний орган (під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів) та Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс). Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли йому стало відомо про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, інформує Наглядову раду Банку;
 - Керівники Банку, члени Комітетів Банку та працівники Банку зобов'язані вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
 - Керівники Банку зобов'язані вживати заходи щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів;
 - Керівники Банку та керівники структурних/відокремлених підрозділів Банку не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч законодавства та внутрішніх документів Банку на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб;
 - здійснюючи свої повноваження, Керівники Банку, керівники структурних та відокремлених підрозділів діють тільки в межах наданих їм повноважень та, представляючи Банк перед третіми особами, мають поводитися так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Банку в цілому;
 - з метою недопущення потенційних конфліктів інтересів при прийомі на роботу або зміні посадових обов'язків Банк уникає призначення на посаду працівників Банку, що є асоційованими особами з безпосереднім керівником або з особою, яка виконує пов'язані функції;
 - з метою недопущення потенційних конфліктів інтересів працівники у відносинах між собою та з клієнтами Банку повинні бути безпристрасними щодо різних релігійних конфесій. Зважаючи на це, Банк не підтримує прагнення працівників поза Банком обіймати посади, які передбачають організацію та проведення релігійних обрядів/культів;
 - Керівники Банку, керівники підрозділів контролю, керівники та працівники структурних/відокремлених підрозділів Банку не дозволяють, щоб особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість рішень;

- Керівники Банку, керівники підрозділів контролю, керівники та працівники структурних/ відокремлених підрозділів Банку не дозволяють, щоб особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість рішень.

З метою запобігання конфлікту інтересів Керівники Банку, керівники підрозділів контролю, керівники та працівники структурних/ відокремлених підрозділів Банку виконують такі обов'язки:

Наглядова рада Банку вживає заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяє їх врегулюванню, в тому числі шляхом:

- затвердження внутрішніх документів Банку стосовно корпоративної етики, запобігання конфліктам інтересів, про визначення пов'язаних з Банком осіб та порядок здійснення операцій з ними, про організацію та функціонування системи внутрішнього контролю, про структурні та відокремлені підрозділи Банку та інші, що спрямовані на забезпечення належного корпоративного управління Банком;
- інформування про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків, через Анкети щодо конфлікту інтересів;
- особистих зобов'язань не брати участі (самостійне відсторонення) при голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує/потенційно можливий конфлікт інтересів (є персональні, професійні та інші економічні інтереси) або яке може зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком;
- покладання функції контролю за здійсненням членами Наглядової ради, членами Правління та членами Комітетів Банку самовідводів від участі в прийнятті рішень, якщо в них існує конфлікт інтересів на Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), зокрема цією Політикою, Положенням про підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та посадовими інструкціями працівників цього підрозділу;
- запобігання діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів;
- встановлення обов'язку для Керівників Банку повністю розкривати свої конфлікти інтересів і не використовувати власну посаду в особистих інтересах за рахунок Банку;
- уживання заходів щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку, сприяння їх врегулюванню та повідомлення Національного банку України про конфлікти інтересів, що виникають у Банку;
- прийняття рішення (в межах повноважень, визначених статутом Банку) щодо проведення операцій з пов'язаними з Банком особами відповідно до вимог Положення про визначення пов'язаних із АТ «КРИСТАЛБАНК» осіб та порядок здійснення операцій з ними;
- контролю забезпечення належного публічного розкриття інформації щодо конфлікту інтересів.

Правління Банку вживає заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяє їх врегулюванню, в тому числі шляхом:

- організації розроблення внутрішніх документів стосовно корпоративного управління та етики, щодо запобігання конфліктам інтересів, про роботу з пов'язаними особами, про організацію та функціонування системи внутрішнього контролю, процедур, що регламентують діяльність структурних та відокремлених підрозділів Банку (окрім підрозділу внутрішнього аудиту, підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та підрозділу ризик-менеджменту) та інших внутрішніх документів Банку, розподіляє повноваження між підрозділами і працівниками Банку, що виключають виникнення конфлікту інтересів, що забезпечують досягнення балансів інтересів усіх зацікавлених осіб;

- затвердження правил, процедур та інших внутрішніх документів Банку;
- інформування про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків, через Анкети щодо конфлікту інтересів (Додаток 1 до цієї Політики);
- особистих зобов'язань не брати участі (самостійне відсторонення) при голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує/потенційно можливий конфлікт інтересів (є персональні, професійні та інші економічні інтереси) або яке може зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком;
- забезпечення виконання завдань, рішень Наглядової ради Банку щодо запобігання та врегулювання конфліктів інтересів;
- забезпечення належного публічного розкриття інформації щодо конфлікту інтересів;
- організації контролю дотримання працівниками Банку вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку щодо питань запобігання виникненню конфліктів інтересів;
- забезпечення організації отримання даних кандидатів щодо їх попередньої трудової діяльності, їх родинних зв'язків/асоційованих осіб в цілях забезпечення недопущення потенційних конфліктів інтересів як при прийомі на роботу так і при зміні посадових обов'язків, уникнення призначення на посаду з прямим підпорядкуванням працівників Банку, що знаходяться в родинних зв'язках з безпосереднім керівником або особою, яка виконує пов'язані в бізнес-процесі функції;
- забезпечення організації ведення переліку пов'язаних з Банком осіб;
- прийняття рішення (в межах повноважень, визначених Статутом Банку) щодо проведення операцій з пов'язаними з Банком особами відповідно до вимог внутрішніх документів, які регламентують здійснення операцій із пов'язаними з Банком особами.

Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс):

- забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку та в разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у Банку, інформує Наглядову раду Банку;
- здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів у процесі відбору суб'єкта оціночної діяльності для здійснення оцінки майна;
- здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між Керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності.

Підрозділ внутрішнього аудиту виявляє та перевіряє випадки перевищення повноважень посадовими особами Банку і виникнення конфлікту інтересів Банку.

Керівники Банку та члени Комітетів Банку:

- дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, своїх посадових інструкцій;
- утримуються від здійснення дій та прийняття рішень, які можуть призвести до виникнення конфліктних ситуацій, в тому числі від отримання матеріальної та/або іншої вигоди від клієнтів, що обслуговуються в Банку, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- не беруть участі (самостійне відсторонення) при голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує/потенційно можливий конфлікт інтересів (є

персональні, професійні та інші економічні інтереси) або яке може зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком;

- дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної та корпоративної етики;
- своєчасно інформують про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків, через Анкети щодо конфлікту інтересів (Додаток 1 до цієї Політики),.

Керівники структурних та відокремлених підрозділів:

- дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, своїх посадових інструкцій;
- утримуються від здійснення дій та прийняття рішень, які можуть призвести до виникнення конфліктних ситуацій, у тому числі від отримання матеріальної та/або іншої вигоди від клієнтів, що обслуговуються в Банку, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної та корпоративної етики;
- своєчасно інформують про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків через Анкети щодо конфлікту інтересів;
- розробляють проекти внутрішніх документів щодо порядку здійснення банківських операцій, що виконуються підрозділом, посадові інструкції підлеглих працівників, з урахуванням мети по виключенню виникнення конфлікту інтересів;
- контролюють дотримання підлеглими працівниками вимог щодо виключення виникнення конфлікту інтересів, що містяться в цій Політиці, в правилах здійснення банківських операцій і посадових інструкціях.

Працівники Банку:

- дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, своїх посадових інструкцій;
- утримуються від здійснення дій, які можуть призвести до виникнення конфліктних ситуацій, в тому числі від отримання матеріальної та/або іншої вигоди від клієнтів, що обслуговуються в Банку, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- здійснюють операції в межах встановлених повноважень (лімітів) з дотриманням встановленого в Банку порядку (процедури) їх вчинення;
- стягують з клієнтів комісії, винагороди та інші платежі згідно з чинними в Банку тарифами або досягнутій угоді сторін;
- дотримуються норм ділового спілкування і принципів корпоративної етики;
- невідкладно, не пізніше наступного робочого дня, доводять до відома керівника підрозділу та Підрозділ контролю за дотриманням норм (компласнс) інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів (реального чи потенційного);
- негайно інформують керівника підрозділу про виникаючі порушення і помилки, які можуть спричинити несприятливі наслідки для Банку.

ВИДИ, ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Перелік (але неповний, не вичерпний) характерних прикладів конфлікту інтересів:

- вчинення дій або прийняття рішень Керівниками Банку, членами колегіальних органів Банку та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
- пряме підпорядкування близьких осіб;

- використання власної посади керівника Банку для досягнення особистих (приватних) інтересів або інтересів осіб, які є пов'язаними з Банком через цього керівника;
- отримання подарунків (будь-які грошові винагороди, подарунки та інші вигоди, що мають цінність, окрім подарунків, що пов'язані з рекламою організації і не являють собою великої цінності (наприклад, сувеніри, що прийняті в діловому суспільстві));
- використання будь-якого майна або коштів Банку в приватних інтересах;
- зловживання службовим становищем, яке приносить вигоду Керівникам Банку, членам колегіальних органів та працівникам Банку, близьким особам;
- використання або розкриття конфіденційної інформації;
- наявність економічної або фінансової заінтересованості в діяльності постачальників, клієнтів, заінтересованих осіб або конкурентів Банку, сприяння фізичним або юридичним особам у здійсненні ними господарської діяльності, одержанні субсидій, субвенцій, дотацій, кредитів, пільг, укладанні контрактів;
- здійснення працівником зовнішньої діяльності щодо організації, яка є конкурентом, постачальником, клієнтом Банку;
- сприяння у проведенні операцій компаніями партнерами;
- робота за сумісництвом, що суперечить інтересам Банку;
- пряме або опосередковане (через третіх осіб) отримання прибутку за результатами діяльності постачальників або клієнтів Банку;
- сприяння близьким особам у встановленні бізнес – відносин з Банком без попереднього розкриття інформації про наявність родинних зв'язків;
- участь з правом голосу у засіданні колегіального органу при розгляді питання щодо отримання кредиту фізичних та юридичних осіб при наявності щодо них приватного інтересу;
- проведення операцій працівником Банку за своїми рахунками або рахунками своїх близьких осіб як фізичних осіб, так і представником юридичної особи, коли близька особа має право підпису в Банку;
- неправомірне сприяння призначенню на посаду особи;
- працевлаштування близьких осіб або надання їм пільг;
- порушення принципів та вимог цієї Політики, чинного законодавства України та нормативно-правових актів Національного банку України з питань запобігання виникненню конфліктів інтересів.

СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

В разі встановлення випадків наявності у працівників Банку реального чи потенційного конфлікту інтересів Голова Правління вживає заходів (приймає рішення) щодо врегулювання таких випадків, шляхом прийняття рішення про:

- Усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Банку.
- Застосування додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень 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 повноважень є неможливим та відсутні підстави для його переведення на іншу посаду або звільнення.

- Перегляду обсягу службових повноважень працівника у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретними повноваженнями працівника, а також за можливості продовження належного виконання ним службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.
- Обмеження доступу до інформації, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання працівником повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику Банку.
- Переведення працівника на іншу посаду у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження його доступу до інформації, перегляду його повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїм характером відповідає особистим та професійним якостям працівника. Переведення працівника здійснюється лише за згодою працівника Банку.
- Звільнення працівника у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність його згоди на переведення.

Керівники та працівники Банку, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом усунення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику та/або Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) для забезпечення інформування Голові Правління / Голові Наглядової ради, до повноважень якого належить звільнення / ініціювання звільнення з посади.

У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, яка входить до складу колегіального органу (Наглядова рада, Правління, Комітети), така особа не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом та зобов'язана брати самостійне відсторонення при голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує/потенційно можливий конфлікт інтересів (є персональні, професійні та інші економічні інтереси) або яке може зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком.

Про конфлікт інтересів такої особи може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу, учасник засідання, керівник Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс), якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ

Керівники Банку, члени Комітетів Банку та всі працівники Банку зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника (у випадку перебування працівника на посаді, яка не передбачає наявності у нього безпосереднього керівника, Заступника Голови Правління – куратора підрозділу) та Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс);

- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Керівники та члени колегіальних органів Банку зобов'язані утримуватися від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом обов'язків перед Банком.

Керівники та всі працівники Банку, незалежно від займаної посади, несуть персональну відповідальність за дотримання принципів і вимог цієї Політики.

Особи, які порушили принципи та вимоги цієї Політики, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності.

Контроль за реалізацією Банком принципів запобігання виникненню конфліктів інтересів та їх врегулюванням здійснює Правління Банку.

Контроль за ефективністю функціонування принципів запобігання виникненню конфліктів інтересів та їх врегулюванням Банком, здійснює Наглядова рада Банку.

Розкриття інформації стосовно політики Банку щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів та інформації про конфлікти інтересів, що виникають у Банку здійснюється у відповідності з порядком, визначеним Законом про банки і банківську діяльність.