

КАРТА КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ В АТ АКБ «ЛЬВІВ»

№ п.п .	Опис ситуації, яка може спричинити потенційний конфлікт інтересів	Вид діяльності	Дії працівника у разі виникнення ситуації, яка може призвести до виникнення конфлікту інтересів (приклади)
1.	2.	3.	4.
1.	Надання працівником або особою, пов'язаною з Банком послуги клієнтові Банку або суб'єкту пов'язаному з Банком, на іншій підставі, ніж передбаченої трудовими відносинами з Банком	Усі види діяльності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на обслуговування клієнта або співпрацю з контрагентом, враховуючи передусім: <ol style="list-style-type: none"> 1) місце роботи та посада працівника; 2) посадові обов'язки і взаємовідносини працівника з клієнтом або контрагентом; 3) характер діяльності, яку здійснює контрагент, якому працівник надає послуги. 3. Інформування про конфлікт інтересів з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. Надання рекомендацій Голові Правління Банку для прийняття рішення щодо погодження чи не погодження позабанківської діяльності. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: <ol style="list-style-type: none"> 1) делегування іншому працівнику обслуговування клієнта або ведення співпраці з контрагентом; 2) здійснення посиленого функціонального контролю під час виконання працівником посадових обов'язків, з яким пов'язаний конфлікт інтересів, 3) зобов'язання працівника, зокрема, до: <ol style="list-style-type: none"> a) не проведення певної діяльності або надання певних послуг під час роботи в Банку, b) не використання пристроїв і банківського обладнання для підготовки матеріалів, c) не передавання інформації про процедури, які застосовуються у Банку, d) ведення позабанківської діяльності через рахунок відкритий виключно в АТ АКБ «ЛЬВІВ» e) не розкриття, без згоди керівника Банку інформації про факт роботи в Банку, зокрема: в інформаційних матеріалах, на інтернет-сторінках, офіційних публікаціях, під час публічних виступів і т.д., які можуть бути пов'язані з підприємницькою діяльністю. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.



2.	<p>Перебування працівника Банку в статусі фізичної особи - підприємця або надання ним послуг на користь Клієнта Банку або на користь суб'єкта, пов'язаного з Банком (контрагента) як приватного підприємця.</p>	Усі види діяльності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на обслуговування клієнта або співпрацю з контрагентом, враховуючи передусім: <ol style="list-style-type: none"> 4) чи отримано дозвіл на ведення позабанківської діяльності; 5) вид діяльності працівника як фізичної особи підприємця пов'язаний з діяльністю Банку (наприклад: надання фінансових послуг, діяльність у сферах права та бухгалтерського обліку та інше); 6) ділову репутацію та дохід від позабанківської діяльності за попередні періоди; 7) посаду працівника; 8) посадові обов'язки і взаємовідносини працівника з клієнтом або контрагентом; 9) характер діяльності, яку здійснює контрагент, якому працівник надає послуги. 3. Інформування про конфлікт інтересів з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. Надання рекомендацій Голові Правління Банку для прийняття рішення щодо погодження чи не погодження позабанківської діяльності. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: <ol style="list-style-type: none"> 1) делегування іншому працівнику обслуговування клієнта або ведення співпраці з контрагентом; 2) здійснення посиленого функціонального контролю під час виконання працівником посадових обов'язків, з яким пов'язаний конфлікт інтересів, 3) зобов'язання працівника, зокрема, до: <ol style="list-style-type: none"> a) не проведення певної діяльності або надання певних послуг під час роботи в Банку, b) не використання пристроїв і банківського обладнання для підготовки матеріалів, c) не передавання інформації про процедури, які застосовуються у Банку, d) ведення позабанківської діяльності через рахунок відкритий виключно в АТ АКБ «ЛЬВІВ» e) не розкриття, без згоди керівника Банку інформації про факт роботи в Банку, зокрема: в інформаційних матеріалах, на інтернет-сторінках, офіційних публікаціях, під час публічних виступів і т.д., які можуть бути пов'язані з підприємницькою діяльністю. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.
----	---	---------------------	---



3.	Здійснення господарської діяльності особою пов'язаною з Банком особою або близькою особою працівника	Усі види діяльності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на обслуговування клієнта або співпрацю з контрагентом, враховуючи передусім: <ol style="list-style-type: none"> 1) вид діяльності пов'язаний з діяльністю Банку (наприклад: надання фінансових послуг, діяльність у сферах права та бухгалтерського обліку та інше); 2) посаду працівника; 3) посадові обов'язки і взаємовідносини працівника з клієнтом або контрагентом; 4) характер діяльності, яку здійснює контрагент, якому працівник надає послуги. 3. Інформування про конфлікт інтересів з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: <ol style="list-style-type: none"> 1) делегування іншому працівнику обслуговування клієнта або ведення співпраці з контрагентом; 2) здійснення посиленого функціонального контролю під час виконання працівником посадових обов'язків, з яким пов'язаний конфлікт інтересів, 3) зобов'язання працівника, зокрема, до: <ol style="list-style-type: none"> a) не проведення певної діяльності або надання певних послуг під час роботи в Банку, b) не використання пристроїв і банківського обладнання для підготовки матеріалів, c) не передавання інформації про процедури, які застосовуються у Банку, d) ведення позабанківської діяльності через рахунок відкритий виключно в АТ АКБ «ЛЬВІВ» e) не розкриття, без згоди керівника Банку інформації про факт роботи в Банку, зокрема: в інформаційних матеріалах, на інтернет-сторінках, офіційних публікаціях, під час публічних виступів і т.д., які можуть бути пов'язані з підприємницькою діяльністю. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.
----	--	---------------------	---



4.	<p>Володіння працівником Банку, особою пов'язаною з банком або близькою особою працівника самостійно чи спільно з іншими особами відсотками статутного капіталу та/або права голосу акцій, паїв юридичної особи або незалежна від формального володіння можливість впливу на управління чи діяльність юридичної особи.</p>	Усі види діяльності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на виконання працівником його посадових обов'язків, який передбачає визначення: <ol style="list-style-type: none"> 1) чи отримано дозвіл на ведення позабанківської діяльності; 2) ділової репутації пов'язаної юридичної особи; 3) чи пов'язана юридична особа є клієнтом Банку і обслуговується у структурному підрозділу, де працює працівник, 4) виду діяльності пов'язаної юридичної особи і чи ця діяльність є якимось чином пов'язана з діяльністю Банку, 5) чи посадові обов'язки працівника дозволяють приймати рішення щодо пов'язаної юридичної особи або надання привілейованої інформації, 6) можливого впливу виявлених зв'язків на посадові обов'язки працівника. 3. Інформування про конфлікт інтересів з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. Надання рекомендацій Голові Правління Банку для прийняття рішення щодо погодження чи не погодження позабанківської діяльності. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: <ol style="list-style-type: none"> 1) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів, 2) можливого переведення працівника на іншу посаду, 3) зобов'язання працівника, зокрема, до: <ol style="list-style-type: none"> a) не проведення такої діяльності під час роботи у Банку, b) відмови від участі на будь-якому етапі обслуговування або прийняття рішення, які стосуються: <ul style="list-style-type: none"> - суб'єкта, якого стосується конфлікт, - клієнтів і контрагентів суб'єкта, якого стосується конфлікт, c) не передачі будь-якої неопублікованої інформації, яка стосується діяльності Банку, d) не розкриття, без згоди керівника Банку, інформації про факт роботи в Банку, зокрема, в інформаційних матеріалах, на інтернет-сторінках, офіційних публікаціях, підчас публічних виступів і т.д., які, зокрема, можуть бути пов'язані з бізнес-діяльністю працівника. 4) відмови у наданні працівнику дозволу на позабанківську діяльність. 5) моніторинг за припиненням працівником позабанківської діяльності. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.
----	--	---------------------	---



5.	Виконання функції члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва юридичної особи, якщо це не відбулося в результаті направлення Банком.	Усі види діяльності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на виконання працівником його посадових обов'язків, який передбачає визначення: <ol style="list-style-type: none"> 1) чи отримано дозвіл на ведення позабанківської діяльності; 2) ділової репутація пов'язаної юридичної особи; 3) чи пов'язана юридична особа є клієнтом Банку і обслуговується у структурному підрозділу, де працює працівник, 4) виду діяльності пов'язаної юридичної особи і чи ця діяльність є якимось чином пов'язана з діяльністю Банку, 5) чи посадові обов'язки працівника дозволяють приймати рішення щодо пов'язаної юридичної особи або надання привілейованої інформації, 6) можливого впливу виявлених зв'язків на посадові обов'язки працівника. 3. Інформування про конфлікт інтересів з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. Надання рекомендацій Голові Правління Банку для прийняття рішення щодо погодження чи не погодження позабанківської діяльності. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: <ol style="list-style-type: none"> 1) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів, 2) можливого переведення працівника на іншу посаду, 3) зобов'язання працівника, зокрема, до: <ul style="list-style-type: none"> не проведення такої діяльності під час роботи у Банку, відмови в обслуговуванні або прийнятті рішення, які стосуються: <ol style="list-style-type: none"> a) суб'єкта, якого стосується конфлікт, b) клієнтів і контрагентів суб'єкта, якого стосується конфлікт, c) не передачі будь-якої неопублікованої інформації, яка стосується діяльності Банку, d) не розкриття, без згоди керівника Банку, інформації про факт роботи в Банку, зокрема, в інформаційних матеріалах, на інтернет-сторінках, офіційних публікаціях, підчас публічних виступів і т.д., які, зокрема, можуть бути пов'язані з бізнес-діяльністю працівника. e) не представлення інтересів пов'язаної юридичної у будь-яких майбутніх стосунках з Банком. 4) відмова у наданні працівнику дозволу виконувати функції члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва юридичної особи.
----	--	---------------------	---



			<p>5) моніторинг за припиненням працівником позабанківської діяльності.</p> <p>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</p>
6.	Здійснення комерційної діяльності близькими особами працівника або особами пов'язаними із працівником.	Усі види діяльності	<p>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</p> <p>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на виконання працівником його посадових обов'язків, який передбачає визначення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) вид економічної діяльності, яка здійснюється близькою особою працівника пов'язаний з діяльністю Банку (наприклад: надання фінансових послуг, діяльність у сферах права та бухгалтерського обліку та інше), 2) вид економічної діяльності, яка здійснюється близькою особою працівника є ідентичний з діяльністю Банку (наприклад, діяльність, пов'язана з виконанням доручень користувачів щодо банківських операцій, у тому числі розрахунково-касове обслуговування населення, інша фінансова діяльність), 3) чи пов'язана з близькою особою працівника юридична особа є клієнтом Банку і обслуговується у структурному підрозділу, де працює працівник, 4) чи посадові обов'язки працівника дозволяють приймати рішення щодо близької особи працівника юридичної особи або надання привілейованої інформації, 5) існує можливість впливу виявлених зв'язків на посадові обов'язки працівника, 6) чи комерційна діяльність близької особи працівника може бути пов'язана з укладенням договорів з клієнтами Банку, яких обслуговує працівник, 7) ділової репутація компаній пов'язаних з близькою особою працівника. <p>3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації.</p> <p>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів, 2) зобов'язання працівника, зокрема, до: <ol style="list-style-type: none"> a) невикористання для здійснення комерційної діяльності близьких осіб працівника неопублікованої інформації, отриманої під час роботи в Банку, b) не розкриття, без згоди керівника Прес Служби Банку інформації про факт роботи в Банку, зокрема: в інформаційних матеріалах, на інтернет-сторінках, офіційних публікаціях, під час публічних виступів і т.д., які можуть бути пов'язані з бізнес-діяльністю членів сім'ї. c) не взяття участі в обслуговуванні або прийнятті рішень щодо: <ul style="list-style-type: none"> - суб'єкта, якого стосується конфлікт,



			<p>- постійних контрагентів суб'єкта, якого стосується конфлікт,</p> <p>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</p>
7.	Участь працівника або пов'язаної з ним особи у політичній діяльності якщо він займає посаду керівника статутних органів або є членом центрального статутного органу політичної партії та/або участь в громадській діяльності як керівника або обрання до складу керівних органів громадського об'єднання	Усі види діяльності	<p>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</p> <p>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на виконання працівником його посадових обов'язків, який передбачає визначення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) наявності повідомлення про участь в політичній/громадській діяльності; 2) ділової репутація пов'язаної організації; 3) чи пов'язана організація є клієнтом Банку і обслуговується у структурному підрозділу, де працює працівник, 4) чи посадові обов'язки працівника дозволяють приймати рішення щодо пов'язаної організації або надання привілейованої інформації, <p>3. Інформування про конфлікт інтересів з огляду на результати аналізу виявленої ситуації.</p> <p>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів, 2) переведення працівника на іншу посаду, 3) зобов'язання працівника, зокрема, до: <ul style="list-style-type: none"> не проведення політичної/громадської діяльності під час роботи у Банку, відмови від обслуговування або прийняття рішення, які стосуються: <ol style="list-style-type: none"> a) суб'єкта, якого стосується конфлікт, b) клієнтів і контрагентів суб'єкта, якого стосується конфлікт, c) не передачі будь-якої неопублікованої інформації, яка стосується діяльності Банку, d) не розкривати, без згоди керівника Банку інформації про факт роботи в Банку, зокрема: в інформаційних матеріалах, на інтернет-сторінках, офіційних публікаціях, під час публічних виступів і т.д., які можуть бути пов'язані з політичною, профспівковою чи благодійною діяльністю працівника, за винятком творчої, наукової та викладацької діяльності, що не порушує власних цінностей і іміджу Банку. e) не представляти інтереси організації у будь-яких майбутніх стосунках з Банком. f) не використовувати назву Банку під час здійснення політичної/громадської діяльності. <p>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом</p>



			інтересів, про який було повідомлено.
8.	Підзвітність, підконтрольність та інші види впливу між працівниками, які є близькими особами.	Усі види діяльності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на виконання працівником посадових обов'язків, який охоплює, зокрема, встановлення можливого впливу виявлених зв'язків на: <ol style="list-style-type: none"> 1) оцінку дотримання вимог трудової дисципліни; 2) призначення і погодження ненормованого робочого часу; 3) погодження відпусток; 4) визначення трудових обов'язків, та постановку робочих завдань; 5) питання щодо оплати праці; 6) питання, що стосуються просування працівника по кар'єрі 7) підзвітність. 3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації, робочу групу з питань родинних зв'язків працівників Банку. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: <ol style="list-style-type: none"> 1) переведення одного із працівників на іншу посаду, 2) заборона контрольного підпису документів, 3) зміни підпорядкування працівників, які є близькими особами, 4) зміни посадових обов'язків, 5) Інші заходи за рекомендацією членів робочої групи з питань родинних зв'язків. 5. Моніторинг ефективності вжитих заходів в рамках управління заявленим конфліктом інтересів.
7.	<p>Участь працівника Банку або пов'язаної із працівником особою у процесі укладення договору співпраці з суб'єктом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) у якому цей працівник або близька йому особа: <ol style="list-style-type: none"> а) є власником або істотним учасником чи акціонером, а) виконує функції члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва, б) здійснює діяльність, надає послуги 	Співпраця з агентами, посередниками і зовнішніми суб'єктами*, участь у процесі закупівель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на відносини з даним суб'єктом, у якому передусім береться до уваги вид зв'язків працівника або близької йому особи з цим суб'єктом. 3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: <ol style="list-style-type: none"> 1) інформування осіб, які здійснюють контроль за даним процесом про існування конфлікту, 2) заборона працівнику брати участь у процесі укладання договору, 3) призначення іншого працівника для прийняття рішення до укладення угоди, 4) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів, 5) зобов'язання працівника, зокрема, до не передавання інформації про внутрішні



	<p>або виконує підрядну роботу, 2) у якому цей працівник або особа пов'язана із працівником працювала на посаді протягом останніх 3 років,</p>		<p>положення, які застосовуються в Банку. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</p>
8.	<p>Прийняття працівником Банку або пов'язаною із працівником особою рішення про укладення договору співпраці з суб'єктом: 1) у якому цей працівник або близька йому особа: а) є власником або істотним учасником чи акціонером, б) виконує функції члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва, с) здійснює діяльність, надає послуги або виконує підрядну роботу, 2) у якому цей працівник або особа пов'язана із працівником працювала на посаді протягом останніх 3 років.</p>	<p>Співпраця з зовнішніми суб'єктами *, участь у процесі закупівель</p>	<p>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на процес прийняття рішень, який, зокрема, передбачає: 1) характер зв'язків працівника або близької йому особи з даним суб'єктом, 2) оцінку того, чи заявлені умови операції є стандартними чи встановлені на індивідуальній основі. 3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: 1) інформування осіб, які здійснюють контроль за даним процесом про існування конфлікту, 2) призначення іншого працівника для прийняття рішення до укладення угоди, 3) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів, 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</p>
9.	<p>Участь працівника в процесі обслуговування клієнта, якого представляє близька йому особа.</p>	<p>Співпраця з зовнішніми суб'єктами *, участь у процесі закупівель Співпраця з агентами і посередниками, моніторинг постачальників товарів або</p>	<p>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на процес прийняття рішень, який, зокрема, передбачає: 3) характер зв'язків працівника або близької йому особи з даним суб'єктом, 4) оцінку того, чи заявлені умови операції є стандартними чи встановлені на індивідуальній основі. 3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: 1) інформування осіб, які здійснюють контроль за даним процесом про існування конфлікту, 2) призначення іншого працівника для прийняття рішення, 3) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким</p>



		послуг для Банку	пов'язаний конфлікт інтересів. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.
10.	Здійснення працівником Банку операцій по: 1) власному рахунку, 2) рахунку близької особи працівника, 3) рахунку клієнта, щодо якого працівник має довіреність,	Обслуговування клієнтів	1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на обслуговування даного клієнта, який, зокрема, передбачає: 1) наявність дозволу на здійснення операції по власному рахунку; 2) причини здійснення операції по власному рахунку (наприклад, відсутня можливість створення \ авторизації фінансової операції іншим працівником відділення (відпустка, лікарняний, відділення типу «касове», відсутність прав), 3) отримання дозволу на управління рахунком клієнта Банку на підставі довіреності. 4) наявність родинних зв'язків між працівником та клієнтом до рахунку якого отримано довіреність. 3. Інформування про конфлікт інтересів з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: 1) призначення іншого працівника до виконання операції, 2) відмова у наданні дозволу на управління рахунком клієнта Банку, 3) здійснення посиленого функціонального контролю за такими операціями. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.
11.	Виконання працівником або пов'язаною із працівником особою незалежно від роботи в Банку, обов'язків експерта з оцінки майна	Обслуговування клієнтів. Фінансування нерухомості. Аналіз і оцінка кредитного ризику.	1. Інформування про виявлену ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на виконання посадових обов'язків працівником який, зокрема, передбачає: 1) отримання дозволу на ведення позабанківської діяльності; 2) посада та обов'язки працівника. 3. Інформування про конфлікт інтересів, в залежності від результатів аналізу виявленої ситуації. 4. Управління заявленим конфліктом інтересів, яке враховує, наприклад, можливість: 1) не надання послуг працівником з оцінки майна під час роботи в Банку, 2) призначення іншого працівника для здійснення перевірки іпотечного забезпечення, 3) Зобов'язання працівника: а) не займатися наданням послуг у робочий час, б) не використовувати пристроїв і банківського обладнання для підготовки матеріалів, пов'язаних із наданням послуги,



			<p>с) не розкривати, без згоди керівника Банку інформацію про факт роботи в Банку, зокрема: в інформаційних матеріалах, на інтернет-сторінках, офіційних публікаціях, під час публічних виступів і т.д., які можуть бути пов'язані з наданням послуг,</p> <p>d) не передавати замовникам послуг інформацію про процедури, що застосовуються в Банку.</p> <p>5. Моніторинг ефективності заходів, вжитих в рамках управління заявленим конфліктом інтересів.</p>
12.	<p>Здійснення працівником Банку або пов'язаною із працівником особою діяльності у межах управління проблемною заборгованістю у випадку, коли:</p> <p>1) Співробітник або близька йому особа перебуває у зв'язку з боржником з огляду на його:</p> <p>а) подальше перебування у статусі власника або істотного учасника чи акціонера ,</p> <p>б) виконання функцій члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва,</p> <p>с) здійснення діяльності, надання послуг або виконання підрядної роботи,</p> <p>2) працівник або пов'язана із працівником особа працювала в боржника протягом останніх 3 років.</p>	<p>Діяльність у сфері стягнення і реструктуризації</p>	<p>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</p> <p>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на управління проблемною заборгованістю.</p> <p>3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації.</p> <p>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:</p> <p>1) призначення іншого працівника для прийняття рішень, які стосуються цього клієнта,</p> <p>2) здійснення додаткового функціонального контролю щодо дій, які здійснює клієнт, з яким пов'язаний конфлікт інтересів.</p> <p>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</p>
13.	<p>Проведення працівником Банку або пов'язаною із працівником особою навчання для іншої установи, з використанням неопублікованої інформації, яка стосується діяльності Банку або клієнтів Банку.</p>	<p>Усі види діяльності</p>	<p>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</p> <p>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на діяльність Банку, зокрема, шляхом встановлення:</p> <p>1) тематики навчання і її зв'язку з посадовими обов'язками працівника,</p> <p>2) чи організатор навчання не є клієнтом або контрагентом Банку.</p> <p>3. Інформування про конфлікт інтересів з огляду на результати аналізу виявленої ситуації.</p> <p>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:</p>



			<p>1) зобов'язання працівника:</p> <p>а) отримувати згоду на використання інформації або невикористання неопублікованої інформації, отриманої у зв'язку з роботою у Банку, для потреб пов'язаних з навчанням,</p> <p>б) не розкривати, без згоди керівника Банку інформацію про факт роботи в Банку, зокрема: в інформаційних матеріалах, на інтернет-сторінках, офіційних публікаціях, під час публічних виступів і т.д., які можуть бути пов'язані з науковою діяльністю, що не порушує власних цінностей і іміджу Банку.</p> <p>2) відмова працівника від пропозиції проведення навчання.</p> <p>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено</p>
14.	<p>Участь працівника Банку у процесі прийняття рішень щодо умов укладення Банком договору про оренду майна, яке належить цьому працівнику або близькій йому особі або із суб'єктом, для якого працівник або близька йому особа:</p> <p>1) є власником або істотним учасником чи акціонером,</p> <p>2) виконує функції члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва,</p> <p>3) здійснює діяльність, надає послуги або виконує підрядну роботу.</p>	Управління нерухомістю	<p>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</p> <p>2. Аналіз потенційного впливу виявленої ситуації на процес прийняття рішень.</p> <p>3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації.</p> <p>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:</p> <p>1) відсторонення працівника від прийняття рішення від імені Банку, щодо даної операції,</p> <p>2) вибору іншого конкурентоспроможного розташування точки продажу Банку,</p> <p>3) здійснення додаткового функціонального контролю за процесом прийняття рішень.</p> <p>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</p>
15.	<p>Участь працівника Банку у процесі прийняття рішень щодо умов укладення договору про оренду майна, яке належить Банку на користь працівника або близької йому особи.</p>	Передача в оренду площі	<p>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</p> <p>2. Аналіз потенційного впливу виявленої ситуації на процес прийняття рішень.</p> <p>3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації.</p> <p>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість відсторонення працівника від прийняття Банком рішення, яке стосується даної операції.</p> <p>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</p>



16.	Отримання працівником Банку або близькою йому особою доходу на підставі договору оренди, укладеного з клієнтом або контрагентом Банку, який обслуговується у структурному підрозділі Банку, де працює такий працівник.	Усі види діяльності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на виконання працівником службових обов'язків. 3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: <ol style="list-style-type: none"> 1) відсторонення працівника від обслуговування або прийняття рішень, які стосуються даного клієнта або контрагента, 2) здійснення додаткового функціонального контролю за виконанням посадових обов'язків працівником. 3) заборона працівнику укласти договір з клієнтом або контрагентом, якого стосується конфлікт. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.
17.	<p>Купівля/відчуження працівником Банку або близькою йому особою майна на індивідуально встановлених умовах у/від/на користь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) іншого працівника цього самого підрозділу, 2) суб'єкта, пов'язаного з Банком, 3) клієнта або контрагента Банку, який обслуговується у структурному підрозділі Банку, де працює такий працівником Банку або близька йому особа. 	Усі види діяльності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на відносини між працівниками одного структурного підрозділу, обслуговування клієнта або співпрацю з даним суб'єктом, мета якого полягає передусім у встановленні чи: <ol style="list-style-type: none"> 1) існує мотивована підозра на відсутність чесної і неупередженої поведінки обох сторін під час виконання посадових обов'язків, 2) операція проводиться на ринкових умовах, 3) інформація про продаж майна не була отримана внаслідок використання неопублікованої інформації, доступної лише для працівників Банку, 4) укладення операцій не відбувається у робочий час, 5) застосовувалися засоби внутрішньобанківської комунікації (наприклад, корпоративна пошта). 3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: <ol style="list-style-type: none"> 1) відсторонення працівника від обслуговування або прийняття рішень, які стосуються даного клієнта, контрагента або працівника, 2) здійснення додаткового функціонального контролю щодо співпраці з клієнтом, контрагентом або працівником, з яким пов'язаний конфлікт інтересів, 3) заборона працівнику укласти договір з клієнтом, контрагентом або іншим працівником. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.



18.	<p>Розгляд працівником Банку скарги або звернення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) яка стосується його особисто або близької йому особи, 2) яка була подана суб'єктом, у якому цей працівник або близька йому особа: <ol style="list-style-type: none"> a) є власником (співвласником) або істотним учасником чи акціонером, b) виконує функції члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва, c) працював на посаді протягом останніх 3 років. 	Розгляд скарг, заяв, рекламацийних вимог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на об'єктивність розгляду скарги або звернення. 3. Інформування про конфлікт інтересів з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість: <ol style="list-style-type: none"> 1) призначення іншого працівника для надання відповіді на скаргу або звернення, 2) здійснення додаткового функціонального контролю при наданні відповіді на скаргу або звернення. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.
19.	Участь у процесі відбору переможців конкурсу, організованого Банком або суб'єктом, пов'язаним з Банком, у якому бере участь близька особа працівника.	Маркетингові комунікації	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс. 2. Аналіз впливу виявленої ситуації на неупереджений вибір конкурсантів. 3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації. 4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість відсторонення працівника від процесу відбору конкурсантів. 5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено

* зовнішній суб'єкт:

- 1) клієнт – будь-яка особа, яка звертається за наданням послуг або користується послугами Банку,
- 2) контрагент – суб'єкт, чиїми послугами або продуктами користується Банк,
- 3) інший, ніж визначений в п. 2 суб'єкт, який виконує роботу від імені і на користь Банку на підставі цивільно-правового договору або іншого виду правних стосунків – зокрема, той, що здійснює банківську і фактичну діяльність як агент або посередник Банку.