



**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"><li>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</li><li>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на обслуговування клієнта або співпрацю з контрагентом, враховуючи передусім:<ol style="list-style-type: none"><li>1) місце роботи та посада працівника;</li><li>2) посадові обов'язки і взаємовідносини працівника з клієнтом або контрагентом;</li><li>3) характер діяльності, яку здійснює контрагент, якому працівник надає послуги.</li></ol></li><li>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.</li><li>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:<ol style="list-style-type: none"><li>1) делегування іншому працівнику обслуговування клієнта або ведення співпраці з контрагентом;</li><li>2) здійснення посиленого функціонального контролю під час виконання працівником посадових обов'язків, з яким пов'язаний конфлікт інтересів,</li><li>3) зобов'язання працівника, зокрема, до:<ol style="list-style-type: none"><li>а) не проведення певної діяльності або надання певних послуг під час роботи в Банку,</li><li>б) не використання пристроїв і банківського обладнання для підготовки матеріалів,</li><li>в) не передавання інформації про процедури, які застосовуються у Банку,</li><li>г) ведення позабанківської діяльності через рахунок відкритий виключно в АТ АКБ «ЛЬВІВ»</li><li>е) 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.</li></ol></li></ol></li><li>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</li></ol> |



|    |   |                     |   |
|----|---|---------------------|---|
| 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"> <li>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</li> <li>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на обслуговування клієнта або співпрацю з контрагентом, враховуючи передусім:             <ol style="list-style-type: none"> <li>4) чи отримано дозвіл на ведення позабанківської діяльності;</li> <li>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);</li> <li>6) ділову репутацію та дохід від позабанківської діяльності за попередні періоди;</li> <li>7) посаду працівника;</li> <li>8) посадові обов'язки і взаємовідносини працівника з клієнтом або контрагентом;</li> <li>9) характер діяльності, яку здійснює контрагент, якому працівник надає послуги.</li> </ol> </li> <li>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.</li> <li>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) делегування іншому працівнику обслуговування клієнта або ведення співпраці з контрагентом;</li> <li>2) здійснення посиленого функціонального контролю під час виконання працівником посадових обов'язків, з яким пов'язаний конфлікт інтересів,</li> <li>3) зобов'язання працівника, зокрема, до:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>а) не проведення певної діяльності або надання певних послуг під час роботи в Банку,</li> <li>б) не використання пристроїв і банківського обладнання для підготовки матеріалів,</li> <li>в) не передавання інформації про процедури, які застосовуються у Банку,</li> <li>г) ведення позабанківської діяльності через рахунок відкритий виключно в АТ АКБ «ЛЬВІВ»</li> <li>д) 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.</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</li> </ol> |
|----|---|---------------------|---|



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



|    |  |                     |  |
|----|--|---------------------|--|
| 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"> <li>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</li> <li>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на виконання працівником його посадових обов'язків, який передбачає визначення:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) чи отримано дозвіл на ведення позабанківської діяльності;</li> <li>2) ділової репутації пов'язаної юридичної особи;</li> <li>3) чи пов'язана юридична особа є клієнтом Банку і обслуговується у структурному підрозділу, де працює працівник,</li> <li>4) виду діяльності пов'язаної юридичної особи і чи ця діяльність є якимось чином пов'язана з діяльністю Банку,</li> <li>5) чи посадові обов'язки працівника дозволяють приймати рішення щодо пов'язаної юридичної особи або надання привілейованої інформації,</li> <li>6) можливого впливу виявлених зв'язків на посадові обов'язки працівника.</li> </ol> </li> <li>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.</li> <li>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів,</li> <li>2) можливого переведення працівника на іншу посаду,</li> <li>3) зобов'язання працівника, зокрема, до:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a) не проведення такої діяльності під час роботи у Банку,</li> <li>b) відмови від участі на будь-якому етапі обслуговування або прийняття рішення, які стосуються:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- суб'єкта, якого стосується конфлікт,</li> <li>- клієнтів і контрагентів суб'єкта, якого стосується конфлікт,</li> </ul> </li> <li>c) не передачі будь-якої неопублікованої інформації, яка стосується діяльності Банку,</li> <li>d) 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, зокрема, можуть бути пов'язані з бізнес-діяльністю працівника.</li> <li>4) відмови у наданні працівнику дозволу на позабанківську діяльність.</li> <li>5) моніторинг за припиненням працівником позабанківської діяльності.</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</li> </ol> |
|----|--|---------------------|--|



|    |  |                     |   |
|----|--|---------------------|---|
| 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"> <li>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</li> <li>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на виконання працівником його посадових обов'язків, який передбачає визначення:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) чи отримано дозвіл на ведення позабанківської діяльності;</li> <li>2) ділової репутація пов'язаної юридичної особи;</li> <li>3) чи пов'язана юридична особа є клієнтом Банку і обслуговується у структурному підрозділу, де працює працівник,</li> <li>4) виду діяльності пов'язаної юридичної особи і чи ця діяльність є якимось чином пов'язана з діяльністю Банку,</li> <li>5) чи посадові обов'язки працівника дозволяють приймати рішення щодо пов'язаної юридичної особи або надання привілейованої інформації,</li> <li>6) можливого впливу виявлених зв'язків на посадові обов'язки працівника.</li> </ol> </li> <li>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.</li> <li>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів,</li> <li>2) можливого переведення працівника на іншу посаду,</li> <li>3) зобов'язання працівника, зокрема, до:           <ul style="list-style-type: none"> <li>не проведення такої діяльності під час роботи у Банку,</li> <li>відмови в обслуговуванні або прийнятті рішення, які стосуються:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) суб'єкта, якого стосується конфлікт,</li> <li>b) клієнтів і контрагентів суб'єкта, якого стосується конфлікт,</li> <li>c) не передачі будь-якої неопублікованої інформації, яка стосується діяльності Банку,</li> <li>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.</li> <li>e) не представлення інтересів пов'язаної юридичної у будь-яких майбутніх стосунках з Банком.</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>4) відмова у наданні працівнику дозволу виконувати функції члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва юридичної особи.</li> </ol> </li></ol> |
|----|--|---------------------|---|



|    |  |                     |   |
|----|--|---------------------|---|
|    |  |                     | <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"> <li>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),</li> <li>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),</li> <li>3) чи пов'язана з близькою особою працівника юридична особа є клієнтом Банку і обслуговується у структурному підрозділі, де працює працівник,</li> <li>4) чи посадові обов'язки працівника дозволяють приймати рішення щодо близької особи працівника юридичної особи або надання привілейованої інформації,</li> <li>5) існує можливість впливу виявлених зв'язків на посадові обов'язки працівника,</li> <li>6) чи комерційна діяльність близької особи працівника може бути пов'язана з укладенням договорів з клієнтами Банку, яких обслуговує працівник,</li> <li>7) ділової репутація компаній пов'язаних з близькою особою працівника.</li> </ol> <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"> <li>1) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів,</li> <li>2) зобов'язання працівника, зокрема, до: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) невикористання для здійснення комерційної діяльності близьких осіб працівника неопублікованої інформації, отриманої під час роботи в Банку,</li> <li>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.</li> <li>c) не взяття участі в обслуговуванні або прийнятті рішень щодо: <ul style="list-style-type: none"> <li>- суб'єкта, якого стосується конфлікт,</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol> |



|           |   |                            |   |
|-----------|---|----------------------------|---|
|           |   |                            | <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>  |
| <p>7.</p> | <p>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</p> | <p>Усі види діяльності</p> | <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"> <li>1) наявності повідомлення про участь в політичній/громадській діяльності;</li> <li>2) ділової репутація пов'язаної організації;</li> <li>3) чи пов'язана організація є клієнтом Банку і обслуговується у структурному підрозділу, де працює працівник,</li> <li>4) чи посадові обов'язки працівника дозволяють приймати рішення щодо пов'язаної організації або надання привілейованої інформації,</li> </ol> <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"> <li>1) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів,</li> <li>2) переведення працівника на іншу посаду,</li> <li>3) зобов'язання працівника, зокрема, до:             <ul style="list-style-type: none"> <li>не проведення політичної/громадської діяльності під час роботи у Банку,</li> <li>відмови від обслуговування або прийняття рішення, які стосуються:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a) суб'єкта, якого стосується конфлікт,</li> <li>b) клієнтів і контрагентів суб'єкта, якого стосується конфлікт,</li> <li>c) не передачі будь-якої неопублікованої інформації, яка стосується діяльності Банку,</li> <li>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.</li> <li>e) не представляти інтереси організації у будь-яких майбутніх стосунках з Банком.</li> <li>f) не використовувати назву Банку під час здійснення політичної/громадської діяльності.</li> </ol> </li> </ul> </li> </ol> |



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





|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
|    | <p>b) здійснює діяльність, надає послуги або виконує підрядну роботу,</p> <p>2) у якому цей працівник або особа пов'язана із працівником працювала на посаді протягом останніх 3 років,</p>  |  | <p>5) зобов'язання працівника, зокрема, до не передавання інформації про внутрішні положення, які застосовуються в Банку.</p> <p>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:</p> <p>1) у якому цей працівник або близька йому особа:</p> <p>a) є власником або істотним учасником чи акціонером,</p> <p>b) виконує функції члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва,</p> <p>c) здійснює діяльність, надає послуги або виконує підрядну роботу,</p> <p>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.</p> <p>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на процес прийняття рішень, який, зокрема, передбачає:</p> <p>1) характер зв'язків працівника або близької йому особи з даним суб'єктом,</p> <p>2) оцінку того, чи заявлені умови операції є стандартними чи встановлені на індивідуальній основі.</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) інформування осіб, які здійснюють контроль за даним процесом про існування конфлікту,</p> <p>2) призначення іншого працівника для прийняття рішення до укладення угоди,</p> <p>3) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів,</p> <p>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</p> <p>Співпраця з агентами і посередниками, моніторинг постачальників</p> | <p>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</p> <p>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на процес прийняття рішень, який, зокрема, передбачає:</p> <p>3) характер зв'язків працівника або близької йому особи з даним суб'єктом,</p> <p>4) оцінку того, чи заявлені умови операції є стандартними чи встановлені на індивідуальній основі.</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) інформування осіб, які здійснюють контроль за даним процесом про існування конфлікту,</p> <p>2) призначення іншого працівника для прийняття рішення,</p>  |



|     |   |   |  |
|-----|---|---|--|
|     |   | товарів або послуг для Банку  | <p>3) здійснення посиленого функціонального контролю щодо працівника, з яким пов'язаний конфлікт інтересів.</p> <p>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</p>  |
| 10. | Здійснення працівником Банку операцій по:   | Обслуговування клієнтів   | <p>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</p> <p>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на обслуговування даного клієнта, який, зокрема, передбачає:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) наявність дозволу на здійснення операції по власному рахунку;</li> <li>2) причини здійснення операції по власному рахунку (наприклад, відсутня можливість створення \ авторизації фінансової операції іншим працівником відділення (відпустка, лікарняний, відділення типу «касове», відсутність прав),</li> <li>3) отримання дозволу на управління рахунком клієнта Банку на підставі довіреності.</li> <li>4) наявність родинних зв'язків між працівником та клієнтом до рахунку якого отримано довіреність.</li> </ol> <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"> <li>1) призначення іншого працівника до виконання операції,</li> <li>2) відмова у наданні дозволу на управління рахунком клієнта Банку,</li> <li>3) здійснення посиленого функціонального контролю за такими операціями.</li> </ol> <p>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</p> |
| 11. | Виконання працівником або пов'язаною із працівником особою незалежно від роботи в Банку, обов'язків експерта з оцінки майна | Обслуговування клієнтів.<br>Фінансування нерухомості.<br>Аналіз і оцінка кредитного ризику. | <p>1. Інформування про виявлену ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</p> <p>2. Аналіз впливу виявленої ситуації на виконання посадових обов'язків працівником який, зокрема, передбачає:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) отримання дозволу на ведення позабанківської діяльності;</li> <li>2) посада та обов'язки працівника.</li> </ol> <p>3. Інформування про конфлікт інтересів, в залежності від результатів аналізу виявленої ситуації.</p> <p>4. Управління заявленим конфліктом інтересів, яке враховує, наприклад, можливість:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) не надання послуг працівником з оцінки майна під час роботи в Банку,</li> <li>2) призначення іншого працівника для здійснення перевірки іпотечного забезпечення,</li> <li>3) Зобов'язання працівника: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) не займатися наданням послуг у робочий час,</li> </ol> </li> </ol>  |



|     |   |  |   |
|-----|---|--|---|
|     |   |  | <p>b) не використовувати пристроїв і банківського обладнання для підготовки матеріалів, пов'язаних із наданням послуги,</p> <p>c) 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>a) подальше перебування у статусі власника або істотного учасника чи акціонера ,</p> <p>b) виконання функцій члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва,</p> <p>c) 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</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>   |



|     |   |                         |  |
|-----|---|-------------------------|--|
|     | інформації, яка стосується діяльності Банку або клієнтів Банку.   |                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Інформування про конфлікт інтересів з огляду на результати аналізу виявленої ситуації.</li> <li>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) зобов'язання працівника:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a) отримувати згоду на використання інформації або невикористання неопублікованої інформації, отриманої у зв'язку з роботою у Банку, для потреб пов'язаних з навчанням,</li> <li>b) 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.</li> </ol> </li> <li>2) відмова працівника від пропозиції проведення навчання.</li> </ol> </li> <li>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено</li> </ol> |
| 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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) є власником або істотним учасником чи акціонером,</li> <li>2) виконує функції члена Спостережної Ради, Правління або вищого керівництва,</li> <li>3) здійснює діяльність, надає послуги або виконує підрядну роботу.</li> </ol> | Управління нерухомістю  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</li> <li>2. Аналіз потенційного впливу виявленої ситуації на процес прийняття рішень.</li> <li>3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації.</li> <li>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) відсторонення працівника від прийняття рішення від імені Банку, щодо даної операції,</li> <li>2) вибору іншого конкурентоспроможного розташування точки продажу Банку,</li> <li>3) здійснення додаткового функціонального контролю за процесом прийняття рішень.</li> </ol> </li> <li>5. Моніторинг ефективності заходів, проведених в межах управління конфліктом інтересів, про який було повідомлено.</li> </ol>   |
| 15. | Участь працівника Банку у процесі прийняття рішень щодо умов укладення договору про оренду майна, яке належить Банку на користь працівника або близької йому особи.   | Передача в оренду площі | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Інформування про ситуацію керівника і Службу комплаєнс.</li> <li>2. Аналіз потенційного впливу виявленої ситуації на процес прийняття рішень.</li> <li>3. Інформування про конфлікт інтересів, з огляду на результати аналізу виявленої ситуації.</li> <li>4. Управління повідомленим конфліктом інтересів, яке, наприклад, передбачає можливість відсторонення працівника від прийняття Банком рішення, яке стосується даної операції.</li> </ol>   |



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



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

\* 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 правових стосунків – зокрема, той, що здійснює банківську і фактичну діяльність як агент або посередник Банку.