ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол засідання Наглядової ради
АТ «МОТОР-БАНК»

«27» квітня 2021р. № 24/21

Голова Наглядової ради

_____ Ю.О. Хохлов

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "МОТОР-БАНК" 35345213 УКРАЇНА м.ЗАПОРІЖЖЯ

ПОЛІТИКА

ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ АТ «МОТОР-БАНК»

(нова редакція)

м. Запоріжжя
2021р.

1. Загальні положення

1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів АТ «МОТОР-БАНК» (далі – Політика) визначає політику АТ «МОТОР-БАНК» (далі – Банк) спрямовану на запобігання, виявлення та врегулювання реальних або потенційних конфліктів інтересів.

1.2. Політика розроблена у відповідності до вимог чинного законодавства України, Закону України «Про банки і банківську діяльність», Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 № 64 (із змінами), рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 12 березня 2020 року N 118 Щодо узагальнення практики застосування законодавства з питань корпоративного управління, Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 № 814-рш, статуту Банку, інших внутрішніх документів Банку.

1.3. Вимоги цієї Політики направлені на встановлення належного регулювання та контролю за запобіганням, виявленням та врегулюванням реального або потенційного конфлікту інтересів, встановлення порядку дій та вимог, які є обов'язковими для всіх працівників Банку, незалежно від рівня займаної ними посади, у тому числі Голови та членів Правління та Наглядової ради Банку (далі – Працівники Банку[1]).

1.4. Ця Політика забезпечує контроль за своєчасним виявленням, запобіганням та врегулюванням потенційного або реального конфлікту інтересів, пов'язаного з:

1) вчиненням дій або прийняттям рішень керівниками[2] Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
2) впровадженням різних видів діяльності та виконання функцій Банку;
3) відмінності інтересів Банку та його клієнтів і керівництва Банку;
4) використання інсайдерської інформації (розкриття інформації з обмеженим доступом) працівниками Банку;
5) діловою та публічною діяльністю працівників Банку за межами Банку;
6) сторонньою господарською діяльністю працівників Банку;
7) прямим підпорядкуванням близьких осіб;
8) неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків працівниками Банку;
9) входженням Банку до банківської групи;
10) укладення правочинів Банком із заінтересованістю.

1.5. Банк визнає та поважає такі права працівників Банку, як брати участь в інвестуванні, діловій та інших видах діяльності за умови, що такі види діяльності дозволені чинним законодавством України, сумісні з посадовими обов'язками Працівників та не суперечать інтересам Банку.

2. Визначення термінів

2.1. Конфлікт інтересів – це розбіжність між приватними інтересами працівника Банку або його близьких осіб та його посадовими обов'язками діяти у найкращих інтересах Банку. Конфлікт інтересів може бути потенційним або реальним. У цій Політиці під конфліктом інтересів мається на увазі як потенційний так і реальний конфлікт інтересів.

---

[1] Працівники Банку – особи, які працюють в Банку відповідно до трудового договору, контракту, цивільно-правового договору, незалежно від займаної посади, в тому числі і керівники Банку.

[2] Керівники Банку - особи, визначені в частині першій статті 42 Закону України "Про банки і банківську діяльність"

2.2. Потенційний конфлікт інтересів – наявність у працівника Банку приватного інтересу, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень, або вчинення чи невчинення дій під час виконання своїх повноважень.

2.3. Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом працівника Банку та його посадовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень, або вчинення чи невчинення дій під час виконання своїх повноважень.

2.4. Приватний інтерес - будь-який майновий чи немайновий інтерес працівника Банку, зокрема зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі той, що виникає у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

2.5. Пов'язана із Банком особа – юридична або фізична особа, визначена пов'язаною з Банком особою відповідно до ст. 52 Закону України «Про банки та банківську діяльність», Положення про визначення пов'язаних із банком осіб, затвердженого постановою Правлінням Національного банку України від 12.05.2015 № 315 та Положення про визначення пов'язаних з АТ «МОТОР-БАНК» осіб.

2.6. Правочин із заінтересованістю – правочин, щодо вчинення якого є заінтересованість особи, яка визначена ч. 2 ст. 71 Закону України «Про акціонері товариства» і вважається заінтересованою у вчиненні Банком правочину у випадках, визначених ч. 3 ст 71 цього ж Закону.

2.7. Асоційовані особи - чоловік або дружина, прямі родичі цієї особи (батько, мати, діти, рідні брати та сестри, дід, баба, онуки), прямі родичі чоловіка або дружини цієї особи, чоловік або дружина прямого родича.

2.8. Афілійовані особи:

- юридичні особи, за умови, що одна з них здійснює контроль над іншою чи обидві перебувають під контролем третьої особи;
- члени сім'ї фізичної особи - чоловік (дружина), а також батьки (усиновителі), опікуни (піклувальники), брати, сестри, діти та їхні чоловіки (дружини);
- фізична особа та члени її сім'ї і юридична особа, якщо ця фізична особа та/або члени її сім'ї здійснюють контроль над юридичною особою.

2.9. Інсайдерська інформація – неоприлюднена (конфіденційна) інформація про Банк/клієнта Банку/контрагента Банку, його цінні папери, або правочини щодо них.

2.10. Близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні сімейного характеру права та обов'язки із працівником Банку, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника Банку. Близькою особою відповідно до цієї Політики також може бути приятель - людина, з якою працівник Банку перебуває в дружніх, товариських стосунках; близький знайомий.

2.11. Неправомірна вигода або подарунок – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової у зв'язку з виконанням (використанням) посадових повноважень; або від підлеглої особи; або якщо вони не відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, тобто не відповідають обмеженням, встановленим Кодексом поведінки (етики) АТ «МОТОР-БАНК».

3. Повноваження Наглядової ради Банку щодо запобігання діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість його виникнення

3.1. Наглядова рада Банку (далі – Рада) уживає заходів щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню та повідомляє Національний банк України про конфлікти інтересів, що виникають у Банку.

3.2. Рада забезпечує, виключення з процесу погодження Радою Банку, здійснення та управління операцією з пов'язаною з Банком особою члена Ради, який має конфлікт інтересів.

3.3. Кожний член Ради зобов'язаний запобігти (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість його виникнення.

3.4. Рада Банку зобов'язана документувати повідомлення про потенційні та наявні конфлікти інтересів, а також прийняті щодо них рішення. Рада Банку здійснює контроль за виконанням цих рішень.

3.5. Рада Банку при врегулюванні конфлікту інтересів має право прийняти рішення про прийняття конфлікту інтересів.

3.6. Рада Банку приймає рішення про надання згоди на вчинення правочинів із заінтересованістю у випадках, передбачених ст. 71 Закону України «Про акціонерні товариства».

3.7. Рада Банку здійснює погодження операцій з пов'язаними з Банком особами та списання заборгованості пов'язаних з Банком осіб відповідно до Положення про операції з пов'язаними з АТ «МОТОР-БАНК» особами з дотриманням ст. 52 Закону України «Про банки та банківську діяльність», Інструкції про порядок регулювання діяльності банків в України, затвердженої постановою Правління Національного банку України від 28.08.2001 № 368 (зі змінами).

3.8. Рада Банку затверджує цю Політику та здійснює контроль за її впровадженням, дотриманням та своєчасним оновленням (актуалізацією).

4. Обов'язки членів колегіальних органів Банку (в тому числі Ради, Правління Банку) щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів

4.1. З метою запобігання виникненню конфлікту інтересів у Банку розмежовуються сфери повноважень між колегіальними органами, які беруть участь в прийнятті управлінських рішень щодо діяльності Банку.

4.2. Керівники Банку /члени колегіальних органів /інші працівники зобов'язані уникати будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на їх неупередженість та незалежність при розгляді та прийняті рішень на користь та в інтересах Банку.

4.3. Кожний член колегіального органу Банку зобов'язаний утриматися від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом колегіального органу обов'язків перед Банком.

4.4. Секретар колегіального органу при проведенні зборів колегіального органу Банку забезпечує відсторонення члена колегіального органу від голосування або участі іншим чином у прийнятті Банком будь-якого рішення, щодо якого в нього є конфлікт інтересів.

5. Повноваження Управління комплаєнс контролю Банку щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів

5.1. До повноважень Управління комплаєнс контролю Банку (далі - Управління КК) належить забезпечення управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що

можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку. З цією метою Управління КК:

1) виявляє та фіксує будь-які факти, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у Банку;
2) здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності;
3) контролює врегулювання конфліктів інтересів у Банку;
4) інформує Раду Банку про виявлені та зафіксовані факти, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у Банку;
5) надає пропозиції Раді Банку щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку;
6) консолідує та зберігає інформацію про конфлікт інтересів у Банку;
7) виконує доручення Ради Банку з управління конфліктами інтересів у Банку, здійснює інші повноваження відповідно до покладених на нього обов'язків згідно з цією Політикою та Положенням про Управління КК.

5.2. З метою виконання своїх зобов'язань щодо забезпечення управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, Управління КК має право:

1) здійснювати вибіркові перевірки дотримання вимог даної Політики та правильності прийнятих рішень щодо врегулювання конфліктів інтересів у Банку;
2) проводити анкетування відповідно до цієї Політики, а також запроваджувати додаткові види анкетування з метою виявлення конфлікту інтересів. Аналізувати, консолідувати, досліджувати, перевіряти надані анкетні дані.
3) зберігати Інформацію про врегулювання конфлікту інтересів в АТ «МОТОР-БАНК» (Додаток 2) (далі – Інформація про результати);
4) за запитом отримувати від керівників підрозділів Банку будь-які пояснення, матеріали з метою управління конфліктами інтересів у Банку.

5.3. Начальник Управління КК повідомляє Національний банк про підтверджені факти конфлікту інтересів, що виник в Банку, якщо Радою банку не були застосовані заходи, що забезпечили їх усунення. Ця інформація надається структурному підрозділу Національного банку, що здійснює безвиїзний нагляд за банками.

6. Загальні обов'язки всіх працівників Банку щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів

6.1. Працівники Банку зобов'язані діяти добросовісно та розумно в найкращих інтересах Банку.

Добросовісні та розумні дії передбачають, що під час виконання своїх функцій працівники Банку виявляють турботливість та обачність, які, як правило, очікуються від людини, яка приймає виважені рішення в аналогічній ситуації.

Обов'язок діяти в найкращих інтересах Банку передбачає, що працівники Банку повинні використовувати свої повноваження та можливості, пов'язані із займаними ними посадами, виключно в інтересах Банку.

6.2. Працівники не здійснюють дії, які суперечать чи не відповідають інтересам Банку. Зокрема, працівники Банку не отримують будь-яку винагороду (прямо чи опосередковано) за здійснення ними впливу на ухвалення рішень у Банку, не використовують у власних інтересах чи інтересах третіх осіб майно Банку, не розкривають інформацію з обмеженим доступом тощо.

6.3. Здійснюючи свої функції, працівники Банку діють тільки в межах наданих їм повноважень та, представляючи Банк перед третіми особами, поводяться так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Банку в цілому.

6.4. Працівники Банку вживають заходи щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів.

6.5. Працівники Банку розкривають інформацію про наявність у них конфлікту інтересів стосовно будь-якого рішення та/або правочину Банку шляхом її повідомлення у порядку, встановленому цією Політикою.

6.6. Всі працівники Банку зобов'язані оперативно, прямо або опосередковано, повідомляти Раду Банку про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів у Банку, в тому числі в інших працівників Банку, відповідно до цієї Політики або Порядку конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності АТ «МОТОР-БАНК».

6.7. Працівники Банку не повинні продовжувати займатись будь-якою діяльністю, в тому числі володіти часткою у бізнесі клієнта або контрагента, доки повний обсяг його інтересів не був розкритий письмово у порядку, встановленому цією Політикою.

6.8. При виникненні будь-яких питань щодо цієї Політики, її застосування чи тлумачення або визначення конфлікту інтересів працівник Банку має право звернутися за необхідним роз'ясненням до Голови Ради Банку або Управління КК.

6.9. Працівники Банку зобов'язані дотримуватися корпоративних цінностей Банку та інших правил встановлених Кодексом поведінки (етики) АТ «МОТОР-БАНК».

7. Приклади конфліктів інтересів у Банку

7.1. Приклади конфліктів інтересів пов'язаних з вчиненням дій або прийняттям рішень керівниками Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб:

- голосування члена колегіального органу за надання банківської або фінансової послуги Банком клієнту, який є пов'язаним з Банком через цього члена колегіального органу.

7.2. Приклади конфліктів інтересів пов'язаних з впровадженням різних видів діяльності та виконання функцій Банку:

- один підрозділ Банку видає кредит клієнту, інший підрозділ Банку купує і продає цінні папери, випущені цим же клієнтом.

7.3. Приклади конфліктів інтересів пов'язаних з відмінністю інтересів Банку та його клієнтів/контрагентів і керівництва Банку:

- керівник Банку або його близька особа є керівником, акціонером, засновником організації, установи, підприємства, що є клієнтом/контрагентом Банку;
- керівник Банку або його близька особа є фізичною особою-підприємцем, який є клієнтом/контрагентом Банку;
- працівник Банку або його близька особа є керівником, акціонером іншого Банку.

7.4. Приклади конфліктів інтересів пов'язаних з використанням інсайдерської інформації (розкриття інформації з обмеженим доступом) працівниками Банку:

- використання конфіденційної або інсайдерської інформації, отриманої працівником Банку у зв'язку з виконанням своїх повноважень, для проведення операції на власну користь або на користь близьких осіб;
- розкриття інформації з обмеженим доступом працівником Банку іншим особам з метою отримання винагороди.

7.5. Приклади конфліктів інтересів пов'язаних з діловою та публічною діяльністю працівників Банку за його межами:

- працівник Банку є лідером партії, яка є неприйнятною для клієнта/ів Банку або навпаки підтримується керівництвом клієнта юридичної особи або фізичною особою, в тому числі й матеріальними внесками;
- працівник Банку має ліцензію на здійснення тих чи інших видів діяльності та одночасно надає послуги з цієї діяльності Банку.

7.6. Приклади конфліктів інтересів пов'язаних зі сторонньою господарською діяльністю працівників Банку:

- працівник Банку або його близькі особи є директорами, іншими керівниками або є акціонерами, засновниками підприємств, організацій, установ, що мають відкриті рахунки або інші комерційні відносини з Банком;
- працівник Банку або його близькі особи є приватними підприємцями, що мають відкриті рахунки або інші комерційні відносини з Банком.

7.7. Приклади конфліктів інтересів пов'язаних з прямим підпорядкуванням близьких осіб:

- працівник Банку має у прямому підпорядкуванні за посадою близьких осіб (вирішення питання прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо);
- працівник Банку має у прямому підпорядкуванні, у зв'язку з виконанням ним певних повноважень, близьку особу (контроль за виконанням певних функцій в Банку, входження в склад комісії з розслідування випадку тощо).

7.8. Приклади конфліктів інтересів пов'язаних з неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків працівниками Банку:

- працівник Банку безпосередньо або через близьку особу отримав подарунок від (потенційного) клієнта, контрагента, постачальника за виконання ним певних зобов'язань, пов'язаних з його посадовими обов'язками в Банку;
- працівник Банку безпосередньо або через близьку особу вимагає, звертається з проханням отримання подарунку від (потенційного) клієнта, контрагента, постачальника за виконання ним певних зобов'язань, пов'язаних з його посадовими обов'язками в Банку;
- працівник Банку безпосередньо або через близьку особу обіцяє, пропонує надання неправомірної вигоди або подарунку посадовій особі (потенційного) клієнта, контрагента, постачальника Банку або його близькій особі, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень, або вчинення чи не вчинення дій під час виконання своїх повноважень у відносинах з Банком;
- працівник Банку безпосередньо або через близьку особу надав неправомірну вигоду чи подарунок посадовій особі (потенційного) клієнта, контрагента, постачальника Банку або його близькій особі, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень, або вчинення чи не вчинення дій під час виконання своїх повноважень у відносинах з Банком;
- працівник Банку отримує подарунок від іншого працівника Банку при наявності безпосереднього або опосередкованого підпорядкування між ними.

7.9. Приклади конфліктів інтересів пов'язаних з входженням Банку до банківської групи:

- обмін між учасниками банківської групи конфіденційною інформацією одержаною від клієнтів під тиском керівників того чи іншого учасника банківської групи.

7.10. Приклади конфліктів інтересів пов'язаних з укладення правочинів Банком із заінтересованістю:

- Банком укладається правочин (крім правочинів щодо надання банківських та інших фінансових послуг) Голова та члени Ради, Правління Банку або їх афілійовані особи є стороною цього правочину або посадовою особою, членом виконавчого органу юридичної особи, яка є стороною цього правочину;
- Голова та члени Ради, Правління Банку або їх афілійовані особи, юридичні особи, в яких Голова та члени Ради, Правління Банку або їх афілійовані особи є посадовими особами отримують винагороду за вчинення такого правочину від Банку (посадових осіб Банку) або від іншої особи, яка є стороною правочину;
- Голова та члени Ради, Правління Банку або їх афілійовані особи, юридичні особи, в яких Голова та члени Ради, Правління Банку або їх афілійовані особи є посадовими особами в наслідок такого правочину набувають майно;

- Голова та члени Ради, Правління Банку або їх афілійовані особи, юридичні особи, в яких Голова та члени Ради, Правління Банку або їх афілійовані особи є посадовими особами, беруть участь у правочині як представник або посередник (крім представництва Банку посадовими особами).

7.11. Детальні приклади конфліктів інтересів та шляхів їх врегулювання у Банку наведено в Карті конфліктів інтересів АТ «МОТОР-БАНК» (Додаток 1), яка підлягає удосконаленню, актуалізації та доповненню Управлінням КК в залежності від фактичних випадків виникнення та врегулювання конфліктів інтересів у Банку.

8. Попередження конфліктів інтересів

8.1. До прийняття на роботу нових працівників Банку для запобігання виникненню конфлікту інтересів пов'язаного з прямим підпорядкуванням близьких осіб новий працівник Банку повідомляє Банк про наявність його близьких осіб серед працівників Банку, письмово заповнюючи Повідомлення про близьких осіб, що працюють в АТ «МОТОР-БАНК» (Додаток 3).

Не допускається прийом на роботу осіб з прямим підпорядкуванням близькій/ої особі/и.

За перевірку факту відсутності прямого підпорядкування близьких осіб при працевлаштуванні нового працівника Банку відповідає Управління по роботі з персоналом (далі УПРЗП). При наявності у нового працівника близьких осіб, що працюють в Банку, копія такого повідомлення обов'язково передається до Управління КК. При наявності у нового працівника близьких осіб, що працюють в Банку, у повідомленні працівником УПРЗП обов'язково зазначаються висновки щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів та, у разі наявності конфлікту інтересів, пропозиції щодо можливих шляхів його врегулювання.

Для полегшення з'ясування факту наявності/відсутності конфлікту інтересів при працевлаштуванні нового працівника, а також при прийнятті рішення про врегулювання конфлікту інтересів пов'язаного з прямим підпорядкуванням близьких осіб можна скористатися додатком 3 до Положення про організацію внутрішнього контролю в АТ «МОТОР-БАНК», яким затверджено Деталізований перелік функцій, які не можуть виконувати працівники, що є асоційованими особами.

Управління КК має право періодично (не частіше ніж 1 раз на рік) ініціювати проведення Управлінням по роботі з персоналом перевірки правильності та актуальності наявної інформації щодо близьких осіб працівників Банку шляхом повторного заповнення Повідомлення про близьких осіб, що працюють в АТ «МОТОР-БАНК», всіма працівниками Банку.

8.2. Процедура здійснення операцій із пов'язаними з Банком особами передбачена окремим Положенням про операції з пов'язаними з АТ «МОТОР-БАНК» особами, яке застосовується з урахуванням положень цієї Політики.

8.3. Банком застосовуються інформаційні бар'єри для захисту інформації, отриманої працівниками Банку під час виконання ним посадових обов'язків від неналежного використання в межах або поза межами Банку. Для цього Банк розробляє та впроваджує у дію правила, організаційні заходи, внутрішні нормативні акти, які передбачають права та обов'язки працівників, їх відповідальність за використання інсайдерської інформації, розкриття інформації з обмеженим доступом.

Банком затверджені наступні внутрішні документи, які застосовуються для функціонування процесу попередження конфліктів інтересів:

- Політика інформаційної безпеки АТ «МОТОР-БАНК» ;
- Політика обміну інформації в АТ «МОТОР-БАНК»;
- Правила припустимого використання інформаційних активів у АТ «МОТОР-БАНК»;
- Вимоги до персоналу щодо інформаційної безпеки АТ «МОТОР-БАНК»;

- Положення про інформацію з обмеженим доступом АТ «МОТОР-БАНК»;
- Інструкція про порядок ведення діловодства з документами, що містять інформацію з обмеженим доступом АТ «МОТОР-БАНК»;
- Порядок обробки персональних даних в АТ «МОТОР-БАНК»;
- інші.

8.4. Механізм моніторингу конфлікту інтересів у Банку складається з:

1) Проведення анкетування.

Управління КК спільно зі Службою безпеки Банку не рідше одного разу на рік проводить анкетування працівників Банку, з метою виявлення реального або потенційного конфлікту інтересів: Анкета виявлення конфлікту інтересів АТ «МОТОР-БАНК» (Додаток 4) і Анкета розкриття позабанківської діяльності працівника АТ «МОТОР-БАНК» (Додаток 5).

Інформація про конфлікт інтересів, що розкривається Працівниками Банку спочатку перевіряється на достовірність Службою безпеки Банку, яка має право запитувати у інших підрозділів інформацію для перевірки даних. Після перевірки даних Служба безпеки Банку передає до Управління КК анкети з відміткою про їх перевірку та встановлені результати разом з усіма матеріалами перевірки для проведення подальшого аналізу, консолідації, звітування і збереження даних.

Управління КК на вимогу членів Ради, Правління Банку, Управління внутрішнього аудиту своєчасно та доступними засобами розкриває повну і достовірну інформацію з усіх суттєвих питань щодо наявної в Банку інформації про конфлікт інтересів з метою надання можливості керівництву Банку приймати виважені рішення.

2) Контролю за відсутністю конфлікту інтересів пов'язаного з прямим підпорядкуванням близьких осіб.

Управління по роботі з персоналом аналізує інформацію про працівників, які є між собою близькими особами:

- при переведенні/переміщенні працівників Банку;
- при виході на роботу працівників Банку, які перебували у відпустці по догляду за дитиною або мобілізованих працівників;
- при отриманні інформації про працівників, які стали близькими особами під час роботи в Банку.

Не допускається знаходження в прямому або безпосередньому підпорядкуванні працівників, які є близькими особами.

Для вирішення питання щодо можливості працівникам надалі обіймати займані посади або необхідності переведення, зміни підпорядкування, зміни посадових обов'язків та/або здійснення інших заходів заповнюється Протокол врегулювання конфлікту інтересів відносно працівників, які є близькими особами (Додаток 6).

Протокол складається в Управлінні по роботі з персоналом та обов'язково візується працівником Управління КК та керівниками підрозділів Банку, в яких працюють працівники, які є близькими особами.

3) Проведення перевірок.

Управління КК має право проводити перевірки конфлікту інтересів у Банку. Посадові особи Банку, які перевіряються на конфлікт інтересів зобов'язані надавати всю необхідну для перевірки інформацію та матеріали.

Управління внутрішнього аудиту та інші підрозділи Банку, при наявності у них актів перевірки діяльності Банку, а також актів перевірки діяльності Банку зовнішніми організаціями, зобов'язані надавати копії актів перевірки Управлінню КК для їх аналізу з метою виявлення конфлікту інтересів пов'язаного з встановленими в ході перевірки порушеннями.

4) Погодження документів. Надання роз'яснень.

Управління КК виконує контрольні функції щодо відсутності конфлікту інтересів при отриманні будь-якої інформації, документів Банку, що передбачено відповідно до інших ВНД шляхом погодження цих документів або надання усних або письмових роз'яснень керівникам Банку щодо наявності або відсутності конфлікту інтересів.

9. Порядок виявлення, розкриття та розгляду інформації про конфлікт інтересів

9.1. Працівники Банку, в т.ч. члени колегіальних органів,_повинні своєчасно надавати інформацію про наявність у них конфлікту інтересів стосовно будь-якого рішення, яке розглядається або планується до розгляду Банком.

9.2. Працівник Банку/член колегіального органу, з моменту, коли йому стало відомо про наявність у нього реального або потенційного конфлікту інтересів, повинен завчасно повідомити про це безпосереднього керівника або керівника колегіального органу, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів (наприклад: Голову Ради – для її членів та для керівників підрозділів, що підпорядковані Раді, Голову Правління – для членів Правління, голову комітету (комісії) – для членів комітетів (комісій), керівника підрозділу – для працівників цього підрозділу) і Управління КК шляхом заповнення Заяви про наявність конфлікту інтересів (Додаток 7).

9.3. Працівник Банку, якому стало відомо про реальний або про потенційний конфлікт інтересів у Банку у інших працівників Банку (не залежно від упевненості, що працівник самостійно повідомив про наявність у нього потенційного або реального конфлікту інтересів) зобов'язаний прямо або опосередковано (через Управління КК) повідомити про це Раду Банку будь-яким зручним засобом в тому числі відповідно до Порядку конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності АТ «МОТОР-БАНК».

9.4. Конфлікт інтересів, крім отримання повідомлень від працівників Банку може бути виявлений шляхом анкетування працівників Банку або за результатами перевірок Управлінням КК, Управлінням внутрішнього аудиту, Службою безпеки Банку, Управлінням по роботі з персоналом, зовнішніми організаціями, документів Банку, відповідно до їх повноважень тощо.

9.5. Конфлікт інтересів врегульовує безпосередній керівник, керівник колегіального органу, в межах його компетенції, про що зобов'язаний повідомити Управління КК шляхом надання Інформації про результати. Інформація про результати погоджується із керівником вищого рівня (Першим заступником/заступником Голови Правління, Головою Правління, Головою Ради) у разі його наявності.

9.6. У випадку, якщо заходи необхідні для врегулювання конфлікту інтересів знаходяться поза межами компетенції безпосереднього керівника, ним подається службова записка на ім'я керівника вищого рівня (заступником Голови Правління, Головою Правління, Головою Ради), з пропозицією шляхів його врегулювання. Працівник підрозділу та його безпосередній керівник спільно із керівником вищого рівня врегульовують конфлікт інтересів. Інформація про результати врегулювання конфлікту інтересів оформлюється і надається в порядку, передбаченому в п. 9.5. цієї Політики.

9.7. Контроль за виконанням заходів з врегулювання конфлікту інтересів, направленням інформації про ці заходи іншим підрозділам Банку, яким ця інформація необхідна для застосування в роботі, здійснюється керівником, який прийняв рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів.

9.8. У випадку, коли конфлікт інтересів не може бути врегульовано безпосереднім керівником, керівником колегіального органу або керівником вищого рівня, то за зверненням такого керівника питання щодо врегулювання конфлікту інтересів вирішується на засіданні Ради Банку. Звернення відповідного керівника оформлюється службовою запискою з пропозицією шляхів його врегулювання, копія якої надається в Управління КК. За необхідністю в залежності від обговорюваного питання, до участі у

засіданні Ради Банку можуть бути запрошені: працівник Банку, у якого виник конфлікт інтересів, його безпосередній керівник, керівник колегіального органу, керівник вищого рівня, начальники Юридичного управління, Управління КК, Служби безпеки та інші працівники Банку.

9.8.1 Рада Банку розглядає отриману інформацію про потенційний або реальний конфлікт інтересів, визначає вплив цього конфлікту інтересів на профіль ризику Банку та приймає рішення про вжиття відповідних заходів.

9.8.2 Рада Банку забезпечує належний рівень документування обговорень та прийнятих рішень, які мають містити стислий огляд розглянутих питань, надані рекомендації, прийняті рішення з поіменним голосуванням та особливими думками (за наявності).

9.9. Врегулювання конфлікту інтересів, може відбуватися наступними шляхами (перелік не є вичерпаним):

- відмова від дій, тобто відмова від проведення операції одразу після виявлення конфлікту інтересів або відмова від її продовження;
- самовідвід від участі в голосуванні колегіального органу, від прийняття рішення;
- прийняття конфлікту інтересів;
- передача в управління іншим особам підприємств та корпоративних прав, належних працівнику Банку, близькій особі працівника Банку чи пов'язаній, заінтересованій особі;
- усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчинення нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу працівника до певної інформації;
- перегляд обсягу службових повноважень працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- попередження працівника Банку про недопущення аналогічних випадків у майбутньому;
- звільнення працівника за згодою сторін;
- відмова від пропозиції подарунку;
- передача подарунку на збереження Банку та утворення комісії, яка вирішить питання щодо його подальшого використання, строку зберігання тощо;
- застосування інших заходів, спрямованих на ліквідацію/зменшення потенційного або реального конфлікту інтересів/його впливу на діяльність Банку.

9.10. Управління КК контролю один раз на квартал звітує перед Радою Банку про випадки конфліктів інтересів у Банку.

9.11. За результатами розгляду звітів Управління КК, проведених засідань з врегулювання конфліктів інтересів, Рада Банку затверджує на засіданні рішення про вжиття відповідних заходів щодо попередження, моніторингу, управлінню, врегулюванню конфліктів інтересів у Банку.

9.12. У разі не застосування Радою Банку належних заходів щодо усунення реального конфлікту інтересів (залишення конфлікту інтересів неврегульованим) Начальник Управління КК протягом п'яти робочих днів з дня прийняття такого рішення Радою Банку, або у разі неприйняття нею протягом 30 календарних днів з дня повідомлення її про такий випадок, повідомляє структурний підрозділ Національного банку України, що здійснює безвиїзний нагляд за банками про факт конфлікту інтересів у Банку. Інформація в електронній формі передається Національному банку в захищеному вигляді із застосуванням електронного цифрового підпису Начальника Управління КК.

9.13. Відповідно до Положення про інформаційне забезпечення банками клієнтів щодо банківських та інших фінансових послуг, затвердженого постановою Правління НБУ від 28.11.2019 № 141 (зі змінами), цю Політику розміщено на офіційному сайті Банку.

Банк розкриває інформацію стосовно політики (практики) щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів та інформації про конфлікти інтересів, що виникають у Банку в межах та у випадках передбачених чинним законодавством України, статутом Банку, Кодексом корпоративного управління АТ «МОТОР-БАНК», цією Політикою.

10. Запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка та поводження з ним

10.1. Працівники Банку у разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка, незважаючи на приватні інтереси, зобов'язані невідкладно вжити таких заходів:

1) відмовитися від пропозиції;
2) за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;
3) залучити свідків, якщо це можливо, у том числі з числа співробітників Банку;
4) попередити про пропозицію безпосереднього керівника та Управління КК згідно з порядком, передбаченим розділом 9 цієї Політики.

10.2. Якщо працівник Банку виявив у приміщенні Банку на робочому місці чи отримав майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок, працівник Банку зобов'язаний невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, повідомити про це свого безпосереднього керівника та Управління КК згідно з порядком, передбаченим розділом 9 цієї Політики.

10.3. Повідомлення працівника Банку про отримання неправомірної вигоди або подарунку розглядається в порядку передбаченому розділом 9 цієї Політики, з урахуванням особливостей, передбачених в цьому розділі.

10.4. Одержані чи виявлені предмети неправомірної вигоди, а також подарунки передаються працівником Банку на відповідальне зберігання до відділу забезпечення Банку по акту приймання-передачі до моменту вирішення питання щодо їх використання, визначення місця та строку зберігання.

10.5. У випадку наявності у працівника Банку сумнівів щодо можливості одержання ним вигоди або подарунка, має право звернутися для одержання консультації з цього питання до Управління КК.

10.6. В Банку можуть бути застосовані наступні шляхи врегулювання конфлікту інтересів, пов'язаного з отриманням/виявленням неправомірної вигоди або подарунку:

1) залишити предмети вигоди або подарунок у працівника Банку як такого, що не має ознак неправомірної вигоди;
2) повернути якщо це є можливим особі, яка його подарувала або залишила з обов'язковим складанням акту приймання-передачі,
3) передати вирішення цього питання через свого функціонального керівника до Ради Банку.

10.7. Голова Ради Банку до застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів пов'язаного з отриманням неправомірної вигоди або подарунку, за необхідності, має право доручити Голові Правління Банку створення комісії для оцінки вартості подарунку, вирішення питання щодо можливості його використання, місця та строку зберігання тощо.

10.8. Рада Банку має право застосувати наступні шляхи врегулювання конфлікту інтересів пов'язаного з отриманням неправомірної вигоди або подарунку:

1) залишити предмети вигоди або подарунок у працівника Банку, який його одержав або виявив;
2) розподілити між працівниками Банку;
3) передати у власність Банку;
4) передати на благодійність;
5) використати при певному випадку на потреби Банку;

6) застосувати інші шляхи врегулювання конфлікту інтересів.

11. Порядок вчинення Банком правочинів із заінтересованістю

11.1. Рішення про надання згоди на вчинення правочину із заінтересованістю, приймається Радою Банку, якщо ринкова вартість майна або послуг чи сума коштів, що є предметом такого правочину, перевищує 1 відсоток вартості активів за даними останньої річної фінансової звітності Банку.

11.2. Положення цього розділу Політики не застосовуються на порядок вчинення Банком правочинів, пов'язаних з наданням банківських та інших фінансових послуг, які укладаються за умови дотримання вимог ст. 52 Закону України «Про банки та банківську діяльність», Інструкції про порядок регулювання діяльності банків в Україні, затвердженої постановою Правління Національного банку України від 28.08.2001 за № 368 (із змінами), внутрішніх документів Банку, зокрема Порядку здійснення операцій із пов'язаними з АТ «МОТОР-БАНК» особами.

11.3. Особою, заінтересованою у вчиненні Банком правочину, може бути будь-яка з таких осіб:

1) посадова особа органу Банку(голова та члени Ради, Правління) або її афілійовані особи;
2) акціонер, який одноосібно або спільно з афілійованими особами володіє принаймні 25 відсотками акцій Банку, та його афілійовані особи (крім випадків, коли акціонер прямо або опосередковано володіє 100 відсотками акцій Банку);
3) юридична особа, в якій будь-яка з осіб, передбачених підпунктами 1 та 2 цього пункту, є посадовою особою.

11.4. Особа, визначена у п.11.3 Політики, вважається заінтересованою у вчиненні Банком правочину, якщо вона:

1) є стороною такого правочину або здійснює контроль над юридичною особою, яка є іншою стороною правочину;
2) отримує винагороду за вчинення такого правочину від Банку (посадових осіб Банку) або від особи, яка є стороною правочину;
3) внаслідок такого правочину набуває майно;
4) бере участь у правочині як представник або посередник (крім представництва Банку посадовими особами).

11.5. Якщо заінтересована особа одночасно підпадає під ознаки пов'язаної з Банком особи, то правочин укладається відповідно до Порядку здійснення операцій із пов'язаними з АТ «МОТОР-БАНК» особами.

11.6. Особа, яка заінтересована у вчиненні правочину, зобов'язана заздалегідь поінформувати Правління Банку про наявність у неї такої заінтересованості, направивши таку інформацію:

1) ознаки заінтересованості особи у вчиненні правочину;
2) проект правочину.

Правління Банку протягом 5 (п'яти) робочих днів з дня отримання такої інформації зобов'язане надати проект правочину і пояснення щодо ознаки заінтересованості Раді Банку.

11.7. Рада Банку з метою проведення оцінки правочину, щодо якого є заінтересованість, на відповідність його умов звичайним ринковим умовам має право залучити незалежного аудитора, суб'єкта оціночної діяльності або іншу особу, яка має відповідну кваліфікацію.

11.8. Якщо член Ради Банку заінтересований у вчиненні правочину, то він не має права голосу з питання вчинення такого правочину. Рішення про надання згоди на вчинення правочину із заінтересованістю приймається більшістю голосів членів Ради Банку, які не є заінтересованими у вчиненні правочину (далі – незаінтересовані члени Ради

Банку), присутніх на засіданні Ради Банку. У випадку, якщо на такому засіданні присутній лише один незаінтересований член Ради Банку, то рішення приймається одноосібно. Рішення про надання згоди на вчинення правочину із заінтересованістю виноситься на розгляд загальних зборів акціонерів Банку, якщо:

1) всі члени Ради Банку є особами, що заінтересовані у вчиненні правочину;
2) ринкова вартість майна або послуг чи сума коштів, що є предметом правочину, становить не менше 10 відсотків вартості активів, за даними останньої річної фінансової звітності Банку..

Якщо Рада Банку прийняла рішення про відхилення правочину із заінтересованістю або не прийняла жодного рішення протягом 30 днів з дня отримання необхідної інформації, питання про надання згоди на вчинення правочину із заінтересованістю може бути винесене на розгляд загальних зборів акціонерів.

11.9. У голосуванні про надання згоди на вчинення правочину із заінтересованістю акціонери, заінтересовані у вчиненні правочину, не мають права голосу, а рішення з цього питання приймається більшістю голосів незаінтересованих акціонерів, які зареєструвалися для участі в загальних зборах та яким належать голосуючі з цього питання акції.

11.10. Вимоги цього розділу Політики не застосовуються у разі:

1) реалізації акціонерами переважного права відповідно до ст. 27 Закону України «Про акціонерні товариства»;
2) викупу товариством в акціонерів розміщених ними акцій відповідно до ст. 66 Закону України «Про акціонерні товариства»;
3) виділу та припинення Банку;
4) надання посадовою особою органів Банку або акціонером, який одноосібно або спільно з афілійованими особами володіє 25 і більше відсотками простих акцій Банку, на безоплатній основі гарантії, поруки (у тому числі майнової поруки), застави або іпотеки Банку або особам, які надають Банку позику;
5) вчинення правочину за державними регульованими цінами та тарифами відповідно до вимог законодавства;
6) вчинення Банком правочинів, пов'язаних із наданням банківських та інших фінансових послуг, за умови дотримання положень статті 52 Закону України «Про банки і банківську діяльність».

11.11. Солідарну відповідальність за шкоду, заподіяну Банку правочином, вчиненим з порушенням статті 71 ЗУ» Про акціонерні товариства», несуть особа, яка порушила вимоги цього Закону, та особа, заінтересована у вчиненні акціонерним товариством такого правочину.

Правочин із заінтересованістю, вчинений на умовах, які за висновком залученої особи (незалежного аудитора, суб'єкта оціночної діяльності або іншої особи, яка має відповідну кваліфікацію) є для Банку гіршими за звичайні ринкові умови, може бути визнаний судом недійсним за позовом акціонера товариства.

11.12. Збитки, завдані Банку внаслідок вчинення такого правочину (у тому числі різниця між ціною правочину та ринковою ціною), відшкодовуються солідарно особою, заінтересованою у вчиненні Банком такого правочину, а також членами Наглядової ради Банку, які проголосували за надання згоди на вчинення такого правочину (у разі надання Наглядовою радою згоди на вчинення правочину).Значний правочин, правочин, щодо якого є заінтересованість, вчинений з порушенням порядку прийняття рішення про надання згоди на його вчинення, створює, змінює, припиняє цивільні права та обов'язки Банку лише у разі подальшого схвалення правочину Банком у порядку, встановленому для прийняття рішення про надання згоди на його вчинення.

11.13. Подальше схвалення правочину Банком у порядку, встановленому для прийняття рішення про надання згоди на його вчинення, створює, змінює, припиняє цивільні права та обов'язки Банку з моменту вчинення цього правочину.

12. Відповідальність

12.1. Будь-якому Працівнику Банку, що мав повідомити, але не повідомив про конфлікт інтересів у нього, у іншого працівника Банку, або у Банку забезпечується можливість надати пояснення причин такого неповідомлення.

12.2. Працівник Банку що не повідомив про конфлікт інтересів, а також працівник Банку, у якого виник реальний конфлікт інтересів, який не був своєчасно та в повній мірі урегульований та призвів до корупційного правопорушення, несе матеріальну, цивільно-правову, дисциплінарну, адміністративну та кримінальну відповідно до чинного законодавства України, статуту Банку, Кодексу поведінки (етики) в АТ «МОТОР-БАНК» та інших внутрішніх документів Банку.

13. Заключні положення

13.1. Ця Політика набуває чинності з моменту її затвердження рішенням Ради Банку і є обов'язковою для виконання всіма підрозділами Банку. Рада Банку здійснює контроль за її впровадженням, дотриманням та своєчасним оновленням (актуалізацією).

13.2. Усі зміни та доповнення до цієї Політики набирають чинності після затвердження Радою Банку та є її невід'ємною частиною.

13.3. Банк періодично (не рідше 1 разу на рік) переглядає та оновлює (актуалізує) цю Політику з урахуванням змін у законодавстві, за що відповідає Управління комплаєнс контролю (власник процесу).

13.4. Контроль за впровадженням та дотриманням цієї Політики покладається на Правління Банку та Управління КК. Надання консультацій працівникам Банку із питань виконання цієї Політики та звітування Раді Банку покладається на Управління КК.

13.5. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України або нормативним актам Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нових нормативних актів Національного банку України, ця Політика буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України та/або нормативним актам Національного банку України.

Начальник управління комплаєнс контролю Н.Г. Орел

Додаток 1

до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «МОТОР-БАНК»

КАРТА
конфліктів інтересів АТ «МОТОР-БАНК»

Приклади конфліктів інтересів та шляхів їх вирішення:

№ з/п	Сфера виникнення	Приклади конфлікту інтересів	Вид	Суб'єктивний склад	Приклади шляхів врегулювання
1	2	3	4	5	6
1	Діяльність працівника Банку/ його близької особи/приятеля поза Банком: заняття керівних посад в юридичній особі, володіння часткою, акціями підприємства, яке є клієнтом Банку	Прийняття рішення щодо надання банківських послуг пов'язаній особі (клієнту/ контрагенту) та/або укладення з ним договорів	потенційний	Член Кредитного комітету Банку (іншого колегіального органу Банку, що приймає рішення за активними операціями) та клієнт/ контрагент Банку	1. Прийняття самовідводу від участі в голосуванні колегіального органу, від прийняття рішення 2. Доручення підготовки документів по клієнту/контрагенту іншій особі
2	Індивідуальна діяльність працівника Банку/ його близької особи поза Банком: ліцензійна, інша діяльність, що передбачає отримання дозволу, сертифікату, свідоцтва	Надання індивідуальних послуг (проведення оцінки майна, надання адвокатських, нотаріальних послуг тощо) Банку/ клієнту/ контрагенту	потенційний	Працівник Банку та Банк/клієнт/ контрагент	1. Застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником своїх повноважень при обслуговуванні/підготовці документів/прийнятті рішень/ вчиненні іншій дій, з якими пов'язаний цей конфлікт інтересів; 2. попередження працівника про недопущення таких випадків у майбутньому

Продовження додатку 1

1	2	3	4	5	6
3	Робота з клієнтом/ контрагентом Банку	Вимагання, прохання, неправомірної вигоди/ подарунку/ послуги безпосередньо або через інших осіб для себе чи близької працівнику особи від юридичної або фізичної особи – клієнта, контрагента Банку в обмін на «лояльне ставлення» до нього, (обіцянка прийняття позитивного рішення, зменшення ставки за кредитом, обслуговування поза чергою, швидке вирішення питання, лобіювання його інтересів, підготовка за клієнта ряду документів, завищення ціни товару або заставної вартості, збільшення строків поставки, надання безпідставної переваги у тендері, надання інших переваг) при наданні йому банківських послуг або при укладені з ним господарського або іншого виду договору	потенційний	працівник Банку та клієнт/контрагент Банку	1. Застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником своїх повноважень при обслуговуванні/підготовці документів/прийнятті рішень/вчиненні іншій дій відносно цього клієнта/контрагента; 2. усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті; 3. попередження працівника про недопущення таких випадків у майбутньому

Продовження додатку 1

1	2	3	4	5	6
4	Робота з клієнтом/ контрагентом Банку	Отримання неправомірної вигоди/ подарунку/ послуги безпосередньо або через інших осіб для себе чи близької працівнику особі від юридичної або фізичної особи – клієнта, контрагента Банку в обмін на «лояльне ставлення» до нього, при отриманні ним банківських послуг або при укладені з ним господарського або іншого виду договору	реальний	працівник Банку та клієнт/контрагент Банку	1. Усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, з якими пов'язаний цей конфлікт інтересів. 2. Звільнення працівника за згодою сторін.
5	Діяльність працівника Банку поза Банком (підприємницька)	Зайняття іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової, творчої діяльності – за погодженням з керівником) або підприємницькою діяльністю у робочий час. Приклад: продаж косметичних засобів на робочому місці працівникам банку та його відвідувачам, клієнтам	реальний	Працівник Банку та Банк	1. Заборона займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю у робочий час; 2. застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником своїх повноважень; 3. попередження про недопущення таких випадків у майбутньому; 4. звільнення працівника за згодою сторін
6	Виконання посадових обов'язків в Банку	Керівник управління та працівник відділу, що підпорядкований управлінню є близькими особами (інші ситуації прямого підпорядкування близьких осіб)	потенційний	Працівник Банку та працівник Банку/Банк	1. Прийняття конфлікту інтересів 2. Перегляд обсягу службових повноважень працівника; 3. переведення працівника на іншу посаду; 4. звільнення працівника за згодою сторін

Продовження додатку 1

1	2	3	4	5	6
7	Особисті потреби	Використання майна або ресурсів Банку в особистих інтересах (приклад: використання керівництвом Банку, водієм Банку службового автомобіля для особистих цілей, поїздок близьких їм осіб тощо)	реальний	Працівники Банку, що мають право розпоряджатися майном Банку, та Банк	1. Заборона використання майна або ресурсів Банку. 2. Застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником своїх повноважень. 3. Попередження про недопущення таких випадків у майбутньому. 4. Звільнення особи за згодою сторін.
8	Діяльність працівника пов'язана з доступом до інсайдерської інформації	Передача даних щодо клієнтської бази Банку іншій особі за винагороду	реальний	Працівники Банку, що мають доступ до інсайдерської інформації, та Банк	1. Обмеження доступу працівника до певної інформації. 2. Перегляд обсягу посадових повноважень. 3. Переведення працівника на іншу посаду. 4. Звільнення працівника за згодою сторін.
9	Контроль за оцінкою майна	Керівник Банку або близька особа керівника є власником суб'єкта оціночної діяльності, що отримує акредитацію в Банку/Близька особа керівника Банку працює зовнішнім оцінювачем суб'єкта оціночної діяльності, що отримує акредитацію в Банку	потенційний	Керівник Банку/ суб'єкт оціночної діяльності	1. Відмова в акредитації суб'єкта оціночної діяльності. 2. Застосування контролю Банку за належною оцінкою майна та усунення керівника від прийняття рішень пов'язаних з оцінкою таким суб'єктом оціночної діяльності майна
10	Контроль за оцінкою майна	У зв'язку з зацікавленістю обох сторін, наприклад в результаті тісної та тривалої	Потенційний /реальний	Працівник Банку та Клієнт /СОД	Потенційний: 1. Надання клієнту права вибору оцінювача з переліку акредитованих

		співпраці, СОД отримує більше замовлень, в замін на це надає висновки, що містять неправдиву інформацію з метою отримання клієнтом необхідної суми кредиту та отримання винагороди працівником Банку за домовленість з СОД та видачу кредиту			Банком СОД 2. Контроль Банку за належною оцінкою майна 3. Контроль за заміною (ротацією) оцінювача після двох послідовних оцінок ним одного і того самого майна 4. Контроль за відсутністю конфлікту інтересів між працівником Банку та СОД. Реальний: 1. Відмова у подальшої співпраці з суб'єктом оціночної діяльності. 2. Проведення службового розслідування, за необхідності – повідомлення правоохоронних органів. 3. Притягнення до відповідальності та звільнення працівника Банку за наслідками службового розслідування.

Додаток 2

до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «МОТОР-БАНК»

ІНФОРМАЦІЯ

про врегулювання конфлікту інтересів в АТ «МОТОР-БАНК»

№ з/п	Дата виявлення	Дата виникнення	Учасники, між якими виник конфлікт інтересів (ПІП учасників/ найменування юридичної особи, посади та приналежність до Банку)	Суть (зміст) конфлікту інтересів	Рішення (шляхи врегулювання конфлікту інтересів)	Рекомендації
1	2	3	4	5	6	7

_____ _____ _____
посада керівника підрозділу, колегіального органу в якому виник конфлікт інтересів і який прийняв рішення — підпис — ПІП

«_____» _____ 202__ р.

Погоджено:

_____ _____ _____
вищестоящий керівник (за наявності) — підпис — ПІП

«_____» _____ 202__ р.

З рішенням ознайомлений та згоден:

_____ _____ _____
посада працівника підрозділу, члена колегіального органу в якого виник конфлікт інтересів — підпис — ПІП

«_____» _____ 202__ р.

Отримано Управлінням комплаєнс контролю «_____»_____202____р.

_____ _____
Підпис — ПІП

Пояснення по заповненню інформації

4 – зазначаються учасники, між якими виник конфлікт (конфлікт між Банком та клієнтом; конфлікт між клієнтами; конфлікт між працівником та Банком; конфлікт між клієнтом і працівником; внутрішньобанківський конфлікт). Зазначається ПІП/найменування юридичної особи учасників конфлікту інтересів, посади та їх приналежність до підрозділу Банку/колегіального органу Банку;
5 – описується суть (зміст) потенціального або реального конфлікту інтересів (з чим пов'язаний, в якій діяльності виник конфлікт інтересів, який має характер тощо);
6 – зазначається рішення та шляхи врегулювання конфлікту інтересів, передбачені п. 10.10, 11.6 Політики;
7 – зазначаються деталі або додаткова інформацію щодо ситуації конфлікту інтересів, яка не передбачена в інших графах.

Додаток 3

до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «МОТОР-БАНК»

Голові Наглядової ради/Правління
АТ «МОТОР-БАНК»

_____
(прізвище, ім'я, по батькові)

_____
(від кого)

ПОВІДОМЛЕННЯ
про близьких осіб, що працюють в АТ «МОТОР-БАНК»

Я, _____, _____ року народження, кандидат на посаду
(прізвище, ім'я, по батькові) (чч/мм/рррр)
_____, повідомляю, що в АТ «МОТОР-БАНК»

не працюють/працюють близькі мені особи (вказати ступінь близькості, наприклад: дружина/син/тітка):
(потрібне підкреслити)

1)_____на посаді_____
(прізвище, ім'я, по батькові)
2)_____на посаді_____
(прізвище, ім'я, по батькові)
3)_____на посаді_____
(прізвище, ім'я, по батькові)

Додатково повідомляю:_____
_____

_____ _____
(підпис) (ПІП)

«_____» _____ 202__ р.

Висновок УПРЗП про наявність/відсутність конфлікту інтересів та пропозиції щодо шляхів його врегулювання:_____
_____

_____ _____ _____
(посада працівника УРПЗ) (підпис) (ПІП)

Копія повідомлення отримана Управлінням КК «____»_____202__р.

_____ _____
(підпис) (ПІП)

Додаток 4

до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «МОТОР-БАНК»

АНКЕТА

виявлення конфлікту інтересів АТ «МОТОР-БАНК»

1. Прізвище, ім'я, по батькові								
Адреса	Поштовий індекс	Область	Район	Назва населеного пункту	Назва улиці	№ буд.	№ корп.	№ кв.
Реєстрації								
Фактична								
Ідентифікаційний номер або номер та серія паспорта громадянина України, у разі відмови від отримання ідентифікаційного номеру								

2. Чи виконували Ви протягом останнього року будь-яку оплачувану роботу (одноразово, тимчасово, постійно або за сумісництвом) для контрагентів, клієнтів, зацікавлених осіб або конкурентів Банку? Відповідь НІ ☐ чи ТАК ☐, якщо відповідь «так», надайте наступні відомості:

Найменування юридичної особи/ ПІП фізичної особи	Код за ЄДРПОУ/ реєстраційний номер облікової картки платника податків	Адреса юридичної особи (адреса проживання)

3. Чи маєте Ви фінансовий інтерес в інших компаніях? Відповідь НІ ☐ чи ТАК ☐, якщо відповідь «так», надайте наступні відомості:

Найменування юридичної особи	Код за ЄДРПОУ	Адреса юридичної особи

4. Чи отримували Ви протягом останнього року подарунки, гроші або заохочення, які можуть мати /мають вплив на виконання Вами службових обов'язків, від третіх осіб (фізичних та/або юридичних осіб)? Відповідь НІ ☐ чи ТАК ☐, якщо відповідь «так», надайте наступні відомості:

Найменування юридичної особи/ ПІП фізичної особи	Код за ЄДРПОУ/ реєстраційний номер облікової картки платника податків	Адреса юридичної особи (адреса проживання)

Продовження додатка 4

5.Чи маєте Ви будь-яку пряму чи опосередковану заінтересованість у діяльності постачальників, клієнтів, акціонерів або конкурентів Банку? Відповідь НІ ☐ чи ТАК ☐, якщо відповідь «так», надаються наступні відомості:

Найменування юридичної особи/ ПІП фізичної особи	Код за ЄДРПОУ/ реєстраційний номер облікової картки платника податків	Адреса юридичної особи (адреса проживання)

6.Чи використовували Ви протягом останнього року власність Банку в особистих інтересах? Відповідь НІ ☐ чи ТАК ☐, якщо ТАК, то яким чином:

_____

7.Чи надавали Ви будь-яку інформацію з обмеженим доступом, що стала відома Вам у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, стороннім організаціям/підприємствам/ установам/фізичним особам без дотримання порядку розкриття інформації, встановленого чинним законодавством ?

Відповідь НІ ☐ чи ТАК ☐, якщо ТАК, то коли, кому і яку саме інформацію надавали:

_____

8.Чи відчували/чинили Ви тиск з боку/на інших працівників Банку під час виконання службових обов'язків у зв'язку з наявністю відмінності між посадовими обов'язками та приватним інтересом?

Відповідь НІ ☐ чи ТАК ☐, якщо ТАК, то коли та за яких обставин:

_____

_____

«____» _____ 20 __ р. _____ _____

(підпис) (прізвище, ініціали)

Інформація перевірена:

_____ _____ «_____» _____ 20__ р.

(посада, ПІП) (підпис) (дата)

За результатами перевірки встановлено:

_____

_____

Додаток 5

до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «МОТОР-БАНК»

АНКЕТА
розкриття позабанківської діяльності працівника АТ «МОТОР-БАНК»

Прізвище ім'я по-батькові _____

Посада: _____

Підрозділ: _____

1. У мене є/або планується (необхідне підкреслити) позабанківська діяльність в якості:

Характер позабанківської діяльності	ПІП/найменування та РНОКПП/код ЄДРПОУ
Фізичної-особи підприємця	
Засновника/акціонера юридичної особи	
керівника/заступника керівника юридичної особи (голови або члена Наглядової ради, Правління, генерального директора, директора, члена дирекції, головного бухгалтера або іншого керівника)	
Наявність ліцензій (дозволів, свідоцтв) на здійснення певного виду діяльності (вкажіть №, дату видачі та вид діяльності)	
Чи є Ви керівником політичної партії, громадського об'єднання/організації	

Як Ви вважаєте: чи є ймовірність виникнення конфлікту інтересів між Вашою бізнес-діяльністю та службовими обов'язками в АТ «МОТОР-БАНК»? (обґрунтуйте свою відповідь)

Чи є будь-які бізнес-відносини між Вами та АТ «МОТОР-БАНК»? (вкажіть які саме)

2.Чи є у Ваших близьких осіб (Близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні сімейного характеру права та обов'язки із працівником Банку, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника Близькою особою відповідно до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «МОТОР-БАНК» також є приятель - людина, з якою працівник Банку перебуває в дружніх, товариських стосунках; близький знайомий) бізнес діяльність:

Вкажіть ПІП родича та ступінь родинного зв'язку:

Характер бізнес-діяльності (фізична особа-підприємець; засновник, акціонер, керівник юридичної особи):	_____ Назва, код, вид діяльності

Чи є у нього бізнес-відносини з АТ «МОТОР-БАНК»?

Я підтверджую, що прочитав і зрозумів всі вказані вище запитання, а мої відповіді та вся вказана мною інформація є повною, правильною та достовірною. Зобов'язуюсь повідомити Управління КК про будь-яку нову позабанківську діяльність або будь-які зміни в наданій інформації.

Дата ____/____/_____ р. _____ _____
(підпис) (ПІП)

Додаток 6

до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «МОТОР-БАНК»

ПРОТОКОЛ
врегулювання конфлікту інтересів відносно працівників, які є близькими особами

ПІП та посада працівника 1		
ПІП та посада працівника 2		
Індикатори наявності конфлікту інтересів:	Так	Ні
Безпосереднє підпорядкування		
Підконтрольність		
Здатність працівника здійснювати вплив на родича через:		
надання відпустки		
визначення посадових обов'язків та прав, надання доручень керівника		
вирішення питань оплати праці, в т.ч. визначення винагороди		
питання щодо підвищення посади		
Інші заходи можливого впливу, які можуть призвести до конфлікту інтересів:		
Рішення:		
дозволити працівникам працювати на займаних посадах		
Перевести/ змінити підпорядкування/ змінити посадові обов'язки		
Інше:		

Дата ____/____/_____ р. _____ _____
(посада, функціональний керівник) (підпис)

Дата ____/____/_____ р. _____ _____
(посада, безпосередній керівник) (підпис)

Дата ____/____/_____ р. _____ _____
(посада, працівника 1) (підпис)

Дата ____/____/_____ р. _____ _____
(посада, працівника 2) (підпис)

Додаток 7

до Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «МОТОР-БАНК»

Голові (Наглядової ради, Правління, комітету (комісії) Правління, Наглядової ради), Першому заступнику/заступнику Голови Правління, керівнику підрозділу

_____
(прізвище, ім'я, по батькові безпосереднього керівника)

Копія: Управлінню комплаєнс контролю

ЗАЯВА
про наявність конфлікту інтересів

Заявляю про наявність потенційного/реального конфлікту інтересів, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття мною рішення/виконання мною обов'язків (члена Наглядової ради, члена Правління, члена комітету (комісії), керівника/працівника структурного/відокремленого підрозділу Банку) відносно (стислий опис прояву конфлікту інтересів), та пропоную наступний шлях врегулювання: самовідвід на період голосування/прийняття відповідного управлінського рішення з цього питання/вчинення дії з_____

_____	_____	_____
(посада Працівника Банку)	(підпис)	(ПІП)

«_____» _____ 20__ р.