



АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«Державний експортно-імпортний банк України»
(АТ «Укрексімбанк»)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наглядовою радою АТ «Укрексімбанк»

Протокол № 37 від 01.10.2020р.

**ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ
КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ В АТ «УКРЕКСІМБАНК»**

Департамент з комплаєнс-контролю	Редакція 1.0
<i>Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АТ «УКРЕКСІМБАНК»</i>	

ЗМІСТ

1. ВСТУП	3
2. ЦІЛЬ.....	3
3. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ	3
4. ТЕРМІНИ, ВИЗНЕЧЕННЯ ПОНЯТЬ ТА СКОРОЧЕННЯ.....	3
5. ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ	5
6. РОЛІ ТА ОБОВ'ЯЗКИ.....	7
7. КОНТРОЛІ В РАМКАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ АТ «УКРЕКСІМБАНК» 8	
8. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТА	9
9. ІСТОРІЯ ЗМІН	9

Департамент з комплаєнс-контролю	
<i>Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АТ «УКРЕКСІМБАНК»</i>	Редакція 1.0

1. ВСТУП

1.1. АТ «Укрексімбанк» (надалі - Банк) надає широкий спектр фінансових послуг клієнтам, вступає в ділові стосунки з контрагентами в рамках ведення бізнесу та здійснення господарської діяльності, взаємодіє з державними органами, професійними об'єднаннями та іншими третіми сторонами. Банк під час здійснення діяльності, вживає всіх заходів для уникнення/врегулювання можливих ситуацій конфлікту інтересів, з метою збереження та підвищення рівня довіри та ділової репутації Банку та його працівників, держави як акціонера з боку клієнтів, контрагентів чи державних органів.

2. ЦІЛЬ

2.1. Політика є одним з основоположних документів системи управління комплаєнс-ризиком та регламентує ключові принципи і вимоги, які встановлюються в Банку в рамках управління можливими ситуаціями конфлікту інтересів, встановлює вимоги до працівників Банку, дотримання яких дозволить мінімізувати ризик виникнення конфлікту інтересів та знизити можливі негативні наслідки.

2.2. Основними цілями Політики є:

- встановлення мінімальних вимог до управління конфліктами інтересів, які є обов'язковими для дотримання Банком, його працівниками та керівниками;
- визначення підходів до розкриття інформації щодо потенційних та реальних конфліктів інтересів;
- створення механізмів прийняття управлінських рішень, норм поведінки працівників та керівників Банку, порядку дій в умовах конфліктів інтересів;
- захист ділової репутації Банку, його працівників, держави як акціонера;
- забезпечення високого рівня довіри з боку Клієнтів (контрагентів) та працівників Банку;
- надання всім користувачам Політики загальної інформації щодо заходів Банку, спрямованих на запобігання, виявлення та управління конфліктом інтересів.

3. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

3.1. Вимоги Політики поширюється на керівників Банку, членів колегіальних органів, працівників що виконують функції або посадові обов'язки в усіх без винятку підрозділах Банку.

4. ТЕРМІНИ, ВИЗНЕЧЕННЯ ПОНЯТЬ ТА СКОРОЧЕННЯ

Керівники Банку – Голова, його заступники та члени Наглядової ради, Голова, його заступники, та члени Правління, головний бухгалтер Банку та його заступники.

Конфлікт інтересів – наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими правами чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.

Департамент з комплаєнс-контролю	
<i>Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АТ «УКРЕКСІМБАНК»</i>	Редакція 1.0

Інтерес – будь-якого роду вигода, як матеріальна, так і нематеріальна, професійна, комерційна, колективна або персональна.

Особистий (приватний) інтерес – будь-який майновий або немайновий інтерес особи, спрямований на задоволення особистих потреб, не пов'язаних із виконанням посадових обов'язків у Банку (в тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми або іншими позаслужбовими відносинами з фізичними або юридичними особами, в тому числі ті, що виникають в зв'язку з членством або діяльністю у громадських, політичних, релігійних або інших організаціях).

Клієнт (контрагент) Банку – фізична або юридична особа, яка користується послугами Банку, або буде користуватися ними у майбутньому, а також фізична або юридична особа, що не користується послугами Банку, проте перебуває у договірних/ділових відносинах з ним.

Пов'язана особа – юридична або фізична особа, яка відповідає критеріям, визначеним статтею 52 Закону України «Про банки та банківську діяльність», та вимогами Положення про визначення пов'язаних із банком осіб, затвердженого постановою Правління Національного банку України № 315 від 12.05.2015.

Подарунок - грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової;

Запрошення - прохання або пропозиція взяти участь у заході.

Працівник Банку – фізична особа, яка працює в Банку згідно з трудовим договором (контрактом).

Близькі особи - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.

Інсайдерська інформація – неоприлюднена інформація про емітента, його цінні папери та похідні (деривативи), що перебувають в обігу на фондовій біржі, або правочини щодо них, у разі якщо оприлюднення такої інформації може істотно вплинути на вартість цінних паперів та похідних (деривативів), та яка підлягає оприлюдненню відповідно до вимог, встановлених законодавством.

ССО – керівник підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) – Директор Департаменту з комплаєнс-контролю АТ «Укрексімбанк».

Політика – Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів АТ «Укрексімбанк».

Департамент з комплаєнс-контролю	Редакція 1.0
<i>Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АТ «УКРЕКСІМБАНК»</i>	

5. ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ

- 5.1. Банк визначає наступні основні джерела виникнення конфлікту інтересів у працівників Банку та його керівників:
- 5.1.1. Ведення сторонньої зовнішньої підприємницької чи публічної діяльності працівниками та керівниками Банку;
 - 5.1.2. Прийняття та дарування подарунків та запрошень;
 - 5.1.3. Володіння інсайдерською інформацією;
 - 5.1.4. Обслуговування працівником власних операцій у Банку;
 - 5.1.5. Отримання повноважень щодо прийняття рішень в рамках виконання посадових обов'язків чи набуття членства в колегіальних органах.
- 5.2. За суб'єктами (сторонами задіяними в конфлікті інтересів) Банк класифікує та управляє наступними видами конфлікту інтересів:
- 5.2.1. між членами Наглядової ради Банку, які є представниками держави як акціонера та керівниками Банку/членами колегіальних органів Банку;
 - 5.2.2. між керівником/членом колегіального органу/працівником Банку та клієнтом/контрагентом Банку;
 - 5.2.3. між керівником/працівником та Банком;
 - 5.2.4. між клієнтом/контрагентом та Банком;
 - 5.2.5. між клієнтами/контрагентами Банку;
 - 5.2.6. між працівниками та керівниками Банку.
- 5.3. Приклади конфліктів інтересів наведені у Kartі можливих конфліктів інтересів (Додаток 1 до Політики). Наведені приклади не є вичерпним переліком.
- 5.4. В залежності від ступеня реалізації конфлікту інтересів Банк визначає наступні категорії:
- 5.4.1. реальний конфлікт інтересів – ситуація, коли в результаті діяльності Банку (його працівників) протиріччя між інтересами Банку та/або Клієнтів (контрагентів), та/або його працівників, а також інтересами Банку і його акціонерів уже виникли;
 - 5.4.2. потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень при якому існує ризик того, що діяльність Банку (його працівників) може привести до виникнення суперечності між інтересами Банку та/або Клієнтів (контрагентів), та/або його працівників, а також інтересами Банку акціонерів та держави у майбутньому.
- 5.5. Банк визначає наступні стадії управління конфліктами інтересів:
- 5.5.1. виявлення та оцінка;
 - 5.5.2. запобігання конфліктам інтересів;
 - 5.5.3. врегулювання (усунення) конфліктів інтересів;
 - 5.5.4. вдосконалення процесу управління конфліктами інтересів.
- 5.6. На стадії виявлення та оцінки Банк:
- 5.6.1. Зобов'язує всіх працівників та керівників Банку:

Департамент з комплаєнс-контролю	
<i>Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АТ «УКРЕКСІМБАНК»</i>	Редакція 1.0

- надавати Банку інформацію щодо здійснення ними зовнішньої діяльності, отримання подарунків/запрошень, пов'язаних із здійсненням такими особами їх функцій;
 - невідкладно повідомляти безпосереднього керівника (члени колегіальних органів Банку повідомляють колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів) та Департамент з комплаєнс-контролю про виявлення конфлікту інтересів та/або сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів, як тільки-но йому стане про це відомо;
 - не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах конфлікту інтересів, до моменту вжиття заходів щодо уникнення конфлікту інтересів.
- 5.6.2. Визначає перелік працівників та керівників Банку, які мають доступ до інсайдерської інформації та накладає додаткові зобов'язання та обмеження на їх діяльність.
- 5.6.3. Надає можливість повідомлення інформації про порушення вимог Політики за Координатами Лінії Довіри АТ «Укрєксімбанк», що передбачені окремими нормативними документами Банку.
- 5.7. На стадії запобігання конфліктам інтересів Банк вживає наступні заходи:
- 5.7.1. Розробляє, впроваджує та підтримує в актуальному стані внутрішні нормативні документи Банку з питань виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів;
- 5.7.2. Ознайомлює всіх працівників та керівників Банку з вимогами Політики та розміщує Політику на офіційному сайті Банку для забезпечення вільного доступу всіх зацікавлених сторін;
- 5.7.3. Забороняє розголошувати та використовувати в особистих цілях інформацію з обмеженим доступом, зокрема комерційну та банківську таємницю, персональні дані клієнтів, контрагентів, працівників Банку, а також передачу такої інформації третім особам, за винятком випадків, передбачених законодавством України;
- 5.7.4. Встановлює інформаційні бар'єри поширення конфіденційної інформації (розмежування доступу до конфіденційної інформації, а також встановлення контролю щодо її передачі або розповсюдження);
- 5.7.5. Визначає обмеження щодо видів та сум подарунків та запрошень в тому числі категорично забороняє отримання та дарування подарунків у грошовій формі;
- 5.7.6. Окремим внутрішнім нормативним документом визначає порядок проведення операцій з пов'язаними з Банком особами.
- 5.7.7. Зобов'язує членів колегіальних органів Банку, в тому числі Наглядової ради та Правління не приймати участі в голосуванні або впливу будь-яким іншим чином на прийняття будь-якого рішення, щодо якого у них існує потенційний або реальний конфлікт інтересів;
- 5.7.8. Визначає та підтримує в актуальному стані організаційну структуру, яка забезпечує розподіл повноважень, відповідальності та звітності;
- 5.7.9. Чітко розмежовує сфери повноважень колегіальних органів Банку, включаючи ліміти повноважень на прийняття рішень.
- 5.8. На стадії врегулювання конфлікту інтересів Банк може вживати наступні заходи:
- 5.8.1. Зобов'язує членів колегіальних органів Банку відмовитися від прийняття рішення чи участі/впливу у його прийнятті в умовах конфлікту інтересів;
- 5.8.2. Обмежує доступ до інформації;
- 5.8.3. Переглядає обсяг посадових повноважень;
- 5.8.4. Запроваджує здійснення повноважень під додатковим контролем;

Департамент з комплаєнс-контролю	
<i>Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АТ «УКРЕКСІМБАНК»</i>	Редакція 1.0

- 5.8.5. Відмовляється від проведення операцій, укладання правочинів в умовах конфлікту інтересів;
- 5.8.6. Усуває працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення в рамках наданих йому повноважень, шляхом передачі повноважень/функцій іншому працівнику Банку;
- 5.8.7. Відмовляє в погодженні здійснення зовнішньої діяльності працівником;
- 5.9. Даний перелік не є вичерпним, заходи врегулювання конфлікту інтересів вживаються Банком з врахуванням особливостей ситуації конфлікту інтересів.
- 5.10. Стадія вдосконалення процесу управління конфліктами інтересів передбачає вжиття заходів щодо розробки нових або внесення змін до діючих в Банку внутрішніх нормативних документів щодо управління конфліктами інтересів, в тому числі до Політики, на підставі аналізу ситуацій подій та інцидентів, пов'язаних з конфліктами інтересів.
- 5.11. Процедура реагування на виявлений конфлікт інтересів у члена Наглядової ради АТ «Укрексімбанк», а також застосування заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту, здійснюється у порядку, передбаченому чинним законодавством України, зокрема Законом України «Про запобігання корупції».

6. РОЛІ ТА ОБОВ'ЯЗКИ

- 6.1. Усвідомлюючи власну відповідальність в межах наданих повноважень, Наглядова рада Банку:
 - 6.1.1. забезпечує реалізацію корпоративної культури в Банку, орієнтованої на норми відповідальної та етичної поведінки шляхом затвердження та запровадження Кодексу поведінки (етики);
 - 6.1.2. здійснює заходи, спрямовані на запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку, а також сприяє їх врегулюванню шляхом запровадження відповідних норм, визначених Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами;
 - 6.1.3. забезпечує, щоб член Наглядової ради Банку, який має конфлікт інтересів, був виключений із процесу погодження, прийняття (голосування) Наглядовою радою Банку відповідного рішення, а також із процесу здійснення та управління відповідною операцією (у тому числі з пов'язаною з Банком особою);
 - 6.1.4. здійснює нагляд за процесом виявлення та контролю за операціями з пов'язаними з Банком особами відповідно до чинного законодавства та вимог внутрішніх нормативних документів Банку.
- 6.2. Правління Банку забезпечує у щоденній діяльності підрозділів Банку дотримання вимог даної Політики та інших нормативних документів Банку в сфері управління конфліктом інтересів.
- 6.3. Керівники Банку/члени колегіальних органів Банку, розуміючи власні права та відповідальність в частині виконання покладених на них обов'язків:
 - 6.3.1. Розкривають усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами Банку;
 - 6.3.2. Не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;

Департамент з комплаєнс-контролю	Редакція 1.0
<i>Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АТ «УКРЕКСІМБАНК»</i>	

- 6.3.3. Надають перевагу інтересам Банку, а не інтересам компаній де вони є учасниками/власниками/ представниками, у процесі вирішення питань, щодо яких інтереси Банку та інтереси таких компаній не збігаються (застосовується до членів Наглядової ради Банку);
- 6.3.4. Відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку.
- 6.4. Департамент з комплаєнс-контролю в сфері управління конфліктами інтересів забезпечує:
- 6.4.1. Розробку та підтримання в актуальному стані внутрішніх нормативних документів та їх неухильне дотримання;
- 6.4.2. Координацію взаємодії працівників та підрозділів Банку;
- 6.4.3. Приймає участь у попередженні та врегулюванні ситуацій конфлікту інтересів;
- 6.4.4. Підготовку звітності щодо стану управління конфліктами інтересів.
- 6.5. Всі працівники Банку:
- 6.5.1. Несуть особисту відповідальність за несвоєчасне виявлення конфлікту своїх приватних інтересів з інтересами Банку, своєчасне розкриття інформації щодо конфлікту інтересів, а також за активну участь у врегулюванні реального або потенційного конфлікту інтересів;
- 6.5.2. Гарантують, що їхні приватні інтереси, родинні зв'язки, дружні або інші відносини, персональні симпатії та антипатії не впливатимуть на прийняття рішення у зв'язку з виконанням покладених на них завдань та функцій.
- 6.6. Працівники та керівники Банку, які порушили вимоги Політики, несуть дисциплінарну та інші види відповідальності відповідно до норм законодавства України та внутрішніх нормативних документів Банку.
- 6.7. Контроль за дотриманням Політики покладається на Департамент з комплаєнс-контролю. У разі необхідності, Департаменту з комплаєнс-контролю має право залучати інші структурні підрозділи Банку до здійснення контролю щодо дотримання норм Політики.

7. КОНТРОЛІ В РАМКАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ АТ «УКРЕКСІМБАНК»

- 7.1. Згідно Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019 №88 в Банку впроваджено процес застосування моделі трьох ліній контролю при запобіганні, виявленні та управлінні конфліктами інтересів:

Рівні СВК	Контролер	Вищий Контролюючий орган
Самоконтроль/Поточний контроль	І лінія захисту Працівники Банку, Безпосередні керівники працівників Банку, власники процесів	Правління Банку

Департамент з комплаєнс-контролю	Редакція 1.0
<i>Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АТ «УКРЕКСІМБАНК»</i>	

Комплаєнс-контроль	II лінія захисту ДКК	Наглядова рада Банку
Внутрішній аудит	III лінія захисту Департамент внутрішнього аудиту	Наглядова рада Банку

8. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТА

8.1. Ця Політика підлягає актуалізації не рідше 1 разу на рік. Відповідальне за актуалізацію Департамент з комплаєнс-контролю.

9. ІСТОРИЯ ЗМІН

Дата	Автор	Зміст змін
31.08.2020	Департамент з комплаєнс-контролю	Новий документ

Додаток 1 до Політики

Карта прикладів можливих конфліктів інтересів

№ за порядком	Базова ситуація конфлікту інтересів	Приклад ситуації конфлікту інтересів
1.	Протиріччя інтересів члена Наглядової ради і інтересів Банку.	Член Наглядової ради Банку приймає рішення на свою користь, або на користь пов'язаних осіб, або на користь акціонера.
2.	Протиріччя інтересів працівника (члена колегіальних органів) і інтересів Банку.	Працівник - член колегіальних органів Банку приймає рішення на свою користь, або на користь пов'язаних осіб.
3.	Протиріччя між бізнес-інтересами Банку та іншими його зобов'язаннями.	Банк одночасно здійснює функції з управління активами Клієнта і продає йому фінансові продукти. В даному випадку присутня ситуація потенційного конфлікту інтересів між бізнес-інтересами Банку і обов'язками перед Клієнтом з управління його активами.
4.	Протиріччя між інтересами Банку і Клієнта в якості власників.	Банк є власником пакета акцій Клієнта або навпаки.
5.	Об'єктом операції, пов'язаної з управлінням активами Клієнта є активи, емітовані Банком.	Банк здійснює інвестування активів Клієнта, управління якими він здійснює, в цінні папери, емітовані Банком або розміщення яких гарантовано Банком
6.	Протиріччя між інтересами Банку і конкуруючих Клієнтів.	Банк за дорученням Клієнта 1 здійснює інвестиційний аналіз. У той же час, Банк отримує доручення на проведення інвестиційного аналізу від Клієнта 2, щодо того ж об'єкта інвестування. При цьому, інвестиційний аналіз в рамках доручення Клієнта 2 здійснює той же працівник Банку, що і в рамках доручення Клієнта 1.

Департамент з комплаєнс-контролю	Редакція 1.0
<i>Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АТ «УКРЕКСІМБАНК»</i>	

№ за порядком	Базова ситуація конфлікту інтересів	Приклад ситуації конфлікту інтересів
7.	Використання Банком у власних інтересах або в інтересах Клієнта інформації, отриманої неналежним чином.	Банк бере участь в тендері, проведеному Клієнтом / потенційним Клієнтом. В результаті збою, на пошту працівника Банку, який здійснює розробку пропозиції в рамках тендера надійшло повідомлення з тендерною пропозицією банку - конкурента. Працівник Банку, скористався інформацією і підготував більш вигідну тендерну пропозицію.
8.	Пріоритет щодо певних Клієнтів.	Працівник Банку невмотивовано віддає перевагу обслуговуванню певних Клієнтів.
9.	Протиріччя між інтересами працівників Банку і Клієнта.	Працівник Банку здійснює обслуговування особистих операцій.
10.	Клієнти конкурують щодо одного об'єкта інвестиції.	Два клієнти - конкурента звертаються в Банк з метою отримання кредиту на придбання одного і того ж об'єкта нерухомості.
11.	Протиріччя між інтересами Банку (як організації) і інтересами акціонерів.	Банк (як організація) навмисне надає акціонерам інформацію, яка не відповідає дійсності, і таким чином впливає на прийняття акціонерами рішень.
12.	Протиріччя між робочими обов'язками працівника в Банку і особистим інтересом.	Використання працівником ділових контактів, отриманих в Банку в особистих цілях.
13.	Недотримання принципу нерозголошення інформації.	Працівник Банку здійснює супровід операцій по фінансуванню корпоративного Клієнта. Його друг хоче придбати акції даного Клієнта і попросив консультацію. Працівник повідомив, що його другові необхідно придбати акції не розкриваючи деталей.

Даний перелік не є вичерпним та може доповнюватися з врахуванням виявлених можливих конфліктів інтересів.