

**ПОЛІТИКА
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
АКЦІОНЕРНИЙ БАНК «ПІВДЕННИЙ»**

(скорочена версія)

Політика управління конфліктом інтересів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНИЙ БАНК «ПІВДЕННИЙ» затверджена Наглядовою Радою Акціонерного банку «Південний» (Рішення № 134 від 08.07.2025р., версія 12).

Політика управління конфліктом інтересів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНИЙ БАНК «ПІВДЕННИЙ» (далі – Політика) визначає основні принципи, цілі та завдання управління конфліктом інтересів в Акціонерному банку «Південний» (далі – Банку), учасників процесу управління конфліктом інтересів, їх функції, повноваження та відповідальність, заходи з управління конфліктом інтересів.

Політика є обов'язковою для виконання усіма працівниками, посадовими особами, акціонерами Банку.

Загальні принципи та вимоги Політики поширюються на правовідносини з особами, які виконують роботу або надають послуги за договором з Банком, агентів, консультантів, інших третіх осіб, що діють за дорученням Банку, ділових партнерів, на відносини Банку з органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Політика перебуває в постійному відкритому доступі для працівників Банку.

1. ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ

Цілями управління конфліктом інтересів є запобігання, виявлення, врегулювання та контроль конфліктів інтересів у діяльності Банку, які можуть мати негативні наслідки для Банку, працівників Банку, клієнтів та контрагентів та інших осіб, з якими Банк має взаємовідносини (нанесення шкоди репутації, фінансові збитки, недоотримання прибутку та інші).

Основними завданнями управління конфліктами інтересів є:

- дотримання високих стандартів корпоративного управління, підвищення репутації Банку;
- забезпечення справедливого обслуговування клієнтів, підвищення довіри до Банку з боку клієнтів, контрагентів, партнерів і суспільства;
- визначення обов'язкових для дотримання працівниками Банку правил та обмежень, спрямованих на мінімізацію ризиків виникнення конфліктів інтересів;
- встановлення принципів розкриття інформації про конфлікти інтересів, механізмів прийняття рішень та норм поведінки працівників Банку;
- формування у працівників, членів колегіальних органів, посадових осіб, акціонерів, контрагентів, партнерів Банку єдиного розуміння заходів щодо управління конфліктом інтересів в Банку.

Своєчасне виявлення конфлікту інтересів в діяльності Банку є ключовим елементом запобігання корупційним правопорушенням.

2. ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ

Управління конфліктом інтересів здійснюється на підставі наступних принципів:

- обов'язковість розкриття інформації про реальний або потенційний конфлікт інтересів;
- розгляд та оцінка ризиків для Банку при виявленні кожного конфлікту інтересів та врегулювання конфлікту інтересів;
- дотримання балансу інтересів при врегулюванні конфлікту інтересів;
- забезпечення конфіденційності при інформуванні про конфлікт інтересів;
- захист працівників Банку, що повідомляють про конфлікт інтересів.

3. НОРМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

Наглядова Рада, Комітет з управління ризиками Наглядової Ради, Правління мають забезпечувати атмосферу (tone at the top), яка сприяє формуванню та підтримці етичного стандарту запобігання і врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Банку, виступати прикладом етичної поведінки.

Керівники Банку:

- дотримуються обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Банку відповідно до законодавства України;
- зобов'язані утримуватися від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом Наглядової Ради або Правління обов'язків перед Банком.

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

Всі працівники Банку зобов'язані:

- докладати розумних зусиль щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів;
- при виконанні своїх трудових обов'язків керуватися інтересами Банку без урахування своїх приватних інтересів;
- не пізніше наступного робочого дня з дати, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів, кожний відомий або виявлений випадок порушення Політики повідомити про це свого безпосереднього керівника, підрозділ комплаєнс засобами, передбаченими системою оповіщення про неприйнятну поведінку в Банку;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вживати заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів;
- взаємодіяти з підрозділом комплаєнс з усіх питань, пов'язаних з виконанням Політики;
- звертатися за отриманням роз'яснень до свого безпосереднього керівника або в підрозділ комплаєнс при наявності сумнівів щодо допустимості здійснення дій або питань, що стосуються участі працівника або його близької особи в статутному капіталі або в органах управління третіх осіб або здійснення ними підприємницької діяльності.

В Банку встановлюється наступна пріоритетність при врегулюванні конфлікту інтересу:

- перше місце - інтереси клієнтів;
- друге місце - інтереси Банку;
- третє місце - інтереси працівника.

4. ЗАХОДИ З УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ

Управління конфліктом інтересів передбачає виконання заходів:

- виявлення конфлікту інтересів;
- запобігання конфлікт інтересів;
- врегулювання конфлікту інтересів;
- контроль конфлікту інтересів.

З метою **виявлення конфлікту інтересів** застосовуються наступні методи:

- впровадження механізму розкриття інформування про наявні / потенційні конфлікти інтересів;
- проведення аналізу інформації про конфлікти інтересів, розкриття якої передбачено вимогами Політики;
- проведення аналітичних процедур;
- проведення внутрішнього аудиту.

Керівники Банку, керівники та працівники Банку у разі наявності (отримання) інформації про обставини, що спричинили або можуть спричинити конфлікт інтересів, зобов'язані негайно повідомити про такі обставини. Повідомлення має здійснюватися засобами, передбаченими системою оповіщення про неприйнятну поведінку в Банку.

Основною метою проведення заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є обмеження впливу приватних інтересів Керівників Банку, членів колегіальних органів, керівників та працівників підрозділів Банку на виконання ними посадових обов'язків та прийняття рішень.

Для **запобігання конфлікту інтересів** в Банку застосовуються наступні заходи та правила:

- ознайомлення нових працівників із змістом Політики та отримання письмових зобов'язань про обов'язкове дотримання вимог Політики;
- проведення навчальних заходів для всіх працівників Банку з питань управління конфліктом інтересів;
- встановлення інформаційних бар'єрів;
- забезпечення незалежності роботи підрозділів;
- обмеження участі Керівників Банку та інших працівників Банку/їх близьких осіб в статутних капіталах та органах управління третіх осіб, здійснення підприємницької діяльності;
- обмеження спільної роботи близьких осіб в Банку;
- розкриття інформації про наявні / потенційні конфлікти інтересів;

Керівники Банку, керівники підрозділів контролю, керівники та інші працівники Банку зобов'язані розкривати інформацію про наявні / потенційні конфлікти інтересів в установленому порядку.

- обмеження щодо вчинення працівниками Банку правочинів з цінними паперами;
- обмеження щодо дарування та отримання подарунків;
- обмеження щодо ділової та публічної діяльності Керівників Банку та інших працівників Банку за межами Банку;
- здійснення контролю за вчиненням дій або прийняття рішень Керівниками Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
- відсторонення члена Наглядової Ради або Правління від голосування або участі іншим чином у прийнятті Банком будь-якого рішення, щодо якого в нього є конфлікт інтересів;
- обмеження в Банку відносин, які є «службовим романом».

При ухваленні рішення про вибір способу **врегулювання конфлікту інтересів** необхідно враховувати значущість приватного інтересу сторони конфлікту інтересів та вірогідність того, що цей приватний інтерес буде реалізований на шкоду інтересам Банку.

Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

- усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального або потенційного конфлікту інтересів працівника Банку, що є стороною конфлікту інтересів;
- обмеження у доступі працівника до певної інформації;
- відмова від вигоди, що стала причиною виникнення конфлікту інтересів;
- перегляд обсягу функціональних обов'язків працівника, зміна круга завдань та/або конкретних доручень, що виконуються у рамках посадових обов'язків працівником Банку, що є стороною конфлікту інтересів;
- переведення працівника на іншу посаду;
- встановлення додаткового контролю (або зовнішнього контролю);
- звільнення працівника.

5. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Всі працівники Банку, незалежно від займаної посади, несуть персональну відповідальність за дотримання вимог Політики. Керівники підрозділів Банку здійснюють контроль за дотриманням підлеглими їм працівниками вимог Політики.

Правління здійснює контроль за дотриманням Політики, включаючи забезпечення оперативного і ефективного вирішення питань щодо управління конфліктом інтересів.

Наглядова Рада здійснює контроль за упровадженням, дотриманням та своєчасним оновленням (актуалізацією) Політики.

Працівники, що визнані в результаті службового розслідування такими, що порушили вимоги Політики та інших внутрішніх нормативних документів Банку в області управління конфліктом інтересів, можуть бути притягнуті до дисциплінарної, цивільно-правової відповідальності на підставах, передбачених чинним законодавством України, внутрішніми нормативними та організаційно-розпорядчими документами, а також трудовими договорами Банку.