



ДОДАТОК № 1 до наказу П-COMPL-2021-93 від 18.11.2021

Загальна політика з питань запобігання конфліктам інтересів в АТ «УКРСИББАНК»/Conflicts of Interests General Policy

| | |
|---|--|
| Реєстраційний номер | П-COMPL-2021-93 |
| Дата реєстрації | 18.11.2021 |
| Дата набуття чинності | 18.11.2021 |
| Дата останнього оновлення | 10.05.2019 |
| Версія нормативного документу | 3 |
| Власник | Комплаєнс контроль |
| Автор документу | Односум Д.В. |
| Погоджено | Виконуючим обов'язки начальника Департаменту комплаєнс контролю /Покідайло О.А./ Начальником Департаменту менеджменту персоналу /Галушко Н.Ю./ Начальником Центру методології та контролю ризиків Департаменту менеджменту персоналу /Федоренко Н.М./ Начальником Центру контролю операційних ризиків Департаменту ризик-менеджменту /Тодосієнко І.О./ Начальником управління судової роботи та правового супроводу діяльності банку Юридичного департаменту /Богданцовим К.М./ Виконуючим обов'язки керівника напрямку управління даними Департаменту фінансів /Бухальським Є.Я./ |
| Одержувачі | Всі працівники Банку |
| Тип нормативного документу | Принципи |
| Рівень нормативного документу | 3 |
| Бізнес процес | Комплаєнс |
| Документи Банку або IRB вищого рівня | CG0057EN Group Conflicts of Interests Global Policy CG0183 Group Global Policy on Anti corruption |
| Пов'язані документи | Політика подарунків та запрошень Глобальна політика ведення особистих рахунків працівників, які займають "чутливі" позиції у АТ «УКРСИББАНК» Політика із загального огляду питань щодо конфлікту інтересів в діяльності Групи та/або Банку Політика з питань конфліктів інтересів із залученням працівників Банку Положення про застосування права вето в АТ «УКРСИББАНК»; Політика із затвердження нових продуктів / видів діяльності / організацій / нестандартних операцій (транзакцій) Комітетами НРАО, PIVER та ТАС в АТ «УКРСИББАНК» Положення про оцінку діяльності персоналу АТ «УКРСИББАНК» |
| Пов'язані законодавчі акти | Закон України Про банки і банківську діяльність Постанова Правління НБУ №64 від 11.06.2018 «Про затвердження Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах» Постанова Правління НБУ 814-рш від 03.12.2018 «Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України» |
| Ризики, які покриваються даним документом | Комплаєнс |
| Існування MSQ тестування (Так/Ні) | Ні |
| Умови доступу | Внутрішній |
| Цільова аудиторія | Всі працівники Банку |



| | |
|--------------------------------------|---|
| Спонсор процесу | Виконуючий обов'язки начальника Департаменту комплаєнс контролю Покідайло О.А. |
| Ключові слова нормативного документу | Конфлікт інтересів, інформування про наявність конфлікту, самоусунення від прийняття рішення, оцінка діяльності працівників |

Відміняє: «Загальну політику з питань запобігання конфліктам інтересів в АТ «УКРСИББАНК», затверджену Наказом П-COMPL-2019-33 від 10.05.2019р.



ЗМІСТ / CONTENT

| | |
|---|----|
| ЩО НОВОГО В ЦІЙ ВЕРСІЇ..... | 4 |
| 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ..... | 5 |
| 2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ..... | 5 |
| 3. СФЕРА ДІЇ ПОЛІТИКИ..... | 7 |
| 4. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ..... | 8 |
| 5. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ КОНТЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЇЇ СУБ'ЄКІВ..... | 11 |
| 6. ПРИНЦИПИ ЕТИКИ, ЯКИХ ПОВИННІ ДОТРИМУВАТИСЬ ВСІ ПРАЦІВНИКИ..... | 13 |
| 7. ПРИНЦИПИ КОНТРОЛЮ ЗА СВОЄЧАСНИМ ВИЯВЛЕННЯМ, ЗАПОБІГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯМ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ..... | 15 |
| 8. ПРОЦЕДУРА РЕАГУВАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИЯВЛЕНИХ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ ЗА УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ..... | 17 |
| 9. ПРАВИЛО ВОЛКЕРА..... | 19 |
| 10. ЗВІТНІСТЬ..... | 19 |
| 11. АНАЛІЗ РИЗИКІВ..... | 20 |
| | |
| WHAT'S NEW..... | 4 |
| 1. GENERAL PROVISIONS..... | 5 |
| 2. DEFINITIONS..... | 5 |
| 3. SCOPE OF THE POLICY..... | 7 |
| 4. GENERAL PRINCIPALS OF MANAGING THE CONFLICTS OF INTERESTS..... | 8 |
| 5. SYSTEM OF CONTROL OF INTERESTS AND RESPONSIBILITY OF ITS SUBJECTS ... | 11 |
| 6. ETHICAL PRINCIPLES TO BE COMPLIED BY ALL EMPLOYEES..... | 13 |
| 7. PRINCIPLES FOR MONITORING, PREVENTION, AND REGULATION OF CONFLICTS OF INTERESTS..... | 15 |
| 8. PROCEDURE FOR REACTIVITY AND REGULATION OF INDICATED CONFLICTS OF INTERESTS WITH PARTICIPANTION OF THE BANK'S EMPLOYEES..... | 17 |
| 9. VOLCKER RULE..... | 19 |
| 10. REPORTING..... | 19 |
| 11. ANALYSIS OF RISKS..... | 20 |



ЩО НОВОГО В ЦІЙ ВЕРСІЇ

1. Доповнено розділ «Терміни та скорочення»;
2. Уточнено функції ДКК
3. Доповнено перелік джерел отримання інформації щодо конфлікту інтересів

WHAT'S NEW

1. Changed chapter "Definitions"
2. Amended Compliance functions
3. Amended list of sources to collect information on Conflict of interests



1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Загальна політика з питань запобігання конфліктам інтересів в АТ «УКРСИББАНК» (далі - **Політика**) розроблена відповідно до чинного законодавства України з урахуванням принципів і рекомендацій Базельського комітету з банківського нагляду щодо корпоративного управління та управління ризиками в банках, Статуту АТ "УКРСИББАНК" (далі - **Банк**), вимог BNP Paribas Group (далі – **Група**), нормативно правових актів Національного банку України.

1.2. Банк, як фінансова установа що надає повний спектр послуг, визнає, що в ході своєї діяльності, як і в будь-якій великій фінансовій установі, може зіштовхнутись з випадками конфлікту інтересів, як постійно, так і час від часу. За умови дотримання чинного законодавства, такі випадки не є неправильними або неетичними. Однак, зловживання такими випадками є неприпустимими і Банк прагне керувати конфліктами інтересів, які можуть виникнути в його діяльності, щоб запобігти їх зловживанню та забезпечити захист своїх клієнтів, працівників та інших партнерів.

1.3. Дана Політика розроблена з метою врегулювання процесу управління випадками потенційного чи реального конфлікту інтересів.

2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

2.1. В рамках даної Політики застосовуються наступні терміни та скорочення:

▪ **Близькі зв'язки (близькі особи: родичі, члени сім'ї)** - визначаються відповідно до стосунків із Працівником:

а) Родинні зв'язки:

- чоловік/дружина у офіційному чи цивільному шлюбі;
- діти (син, дочка, пасинок, падчерка), щодо яких Працівник здійснює батьківські повноваження (опікун), або з якими він/вона, як правило, або живе, або має дійсну та постійну відповідальність;
- батько, мати, вітчим, мачуха, 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 Працівника;
- будь-яка інша особа, яка проживає з Працівником однією сім'єю протягом більше одного року.

1. GENERAL PROVISIONS

1.1. JSC "UKRSIBBANK" Conflicts of Interests General Policy (the "**Policy**") is developed in accordance with the current legislation of Ukraine, taking into account the principles and recommendations of the Basel Committee on Banking Supervision on Corporate Governance and Risk Management in banks, the Charter of JSC UKRSIBBANK (the "**Bank**"), requirements of the BNP Paribas Group (the "**Group**"), regulatory legal acts of the National Bank of Ukraine.

1.2. As a full-service financial institution, Bank recognize that, in the normal course of its business and as in any large financial institution, conflicts of interests situations may arise, either permanently or from time to time. Subject to compliance with applicable regulation, there is nothing inherently wrong or unethical if and when such situations to arise. However, the abuse of such situations is improper, and Bank is committed to managing those conflicts of interests that may arise in its business to prevent their abuse and give protection to its clients, employees and any other counterpart.

1.3. This Policy is designed to regulate the management of cases of potential or actual conflict of interests.

2. DEFINITIONS

2.1. Within the framework of this Policy, the following terms and abbreviations apply:

▪ **Close Relation** is defined according to the relationship with the Employee:

а) Family ties:

- A spouse not legally separated or in civil marriage;
- Children (son, daughter, stepson, stepdaughter) over which the Employee exercises parental authority, or with whom he/she usually or alternately lives, or over whom he/she has effective and permanent responsibility;
- Father, mother, stepfather, stepmother, brother or sister and cousin, brother and sister of the wife (husband), nephew, niece, uncle, aunt, grandfather, grandmother, great-grandfather, great-grandmother, grandson, granddaughter, great-grandson, great-granddaughter, son-in-law, daughter-in-law, father-in-law, mother-in-law, father and mother of son's wife / daughter's husband, adoptive parent or adopted child, guardian or curator, a person under the care or guardianship of the Employee ;
- Any other person dependent upon the Employee or living in his/her home for more than one year.



- b) Тісні зв'язки:
- Рахунки, які Працівник фактично контролює або ті, які обґрунтовано можна вважати контрольованими ним, або
 - Юридична особа, в якій Працівник володіє, безпосередньо або через контролюючий канал, 20% або більше капіталу або правом голосу.

- **Відповідальний працівник ДКК** – працівник Групи регуляторного комплаєнс Департаменту комплаєнс контролю
- **ДБ** – Департамент безпеки Банку;
- **ДКК** – Департаменту комплаєнс контролю Банку;
- **ДМП** – Департамент менеджменту персоналу Банку;
- **ДРМ** – Департамент ризик менеджменту Банку;
- **Зловживання конфліктами інтересів** - це ситуація, в якій результат операції, що здійснюється Банком, має суттєві негативні наслідки для інтересів клієнта та, як наслідок, переваги для Банку, працівника, іншого Контрагента або будь-якої іншої пов'язаної третьої сторони;
- **Інтерес** - це будь-який вид переваги, який, ймовірно, може забезпечити вигоду або уникнути збитків особі чи у взаємовідносинах особи з іншими зацікавленими особами. Така вигода або збиток може бути будь-яким: фінансовим, репутаційним, професійним, комерційним, особистим, грошовим або негрошовим;
- **Комісія** – Комісія з питань розгляду ситуацій конфлікту інтересів;
- **Комплаєнс-ризик** - імовірність виникнення збитків/санкцій, додаткових втрат або недоотримання запланованих доходів або втрати репутації внаслідок невиконання Банком вимог законодавства, нормативно-правових актів, ринкових стандартів, правил добросовісної конкуренції, правил корпоративної етики, виникнення конфлікту інтересів, а також внутрішньобанківських документів Банку;
- **Конфлікт інтересів** – наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.
- **Операційні конфлікти інтересів** - це ті, які викликані однією або кількома операціями і перебувають поза інформаційними бар'єрами. Вони включають: i) конфлікти інтересів, що є внутрішніми для Банку; ii) конфлікт інтересів між Банком та його контрагентами (клієнти /постачальники /партнери /агенти тощо); iii) конфлікт інтересів між Банком та його працівниками або членами його органів управління;
- **Неопераційні конфлікти інтересів** - це будь-які інші види конфлікту інтересів. Класифікують 2 основні категорії залежно від їхніх джерел: i) приватні/особисті конфлікти, які відповідають ситуативним конфліктам інтересів, що виникають внаслідок/або впливають на приватну діяльність або особисті стосунки працівників, або ii) професійні конфлікти, які відповідають ситуативним конфліктам інтересів, що виникають внаслідок професійної діяльності працівників;

- b) Close ties:
- Accounts which the Employee controls in effect, or can be reasonably presumed to control, or
 - A legal entity in which the Employee holds, either directly or through a controlling link, 20% or more of the capital or the voting rights.
- **Compliance Responsible employee** - the Regulatory Compliance Group Compliance Control Department employee
 - **Security** – Security Department of the Bank;
 - **Compliance** – Compliance Control Department of the Bank;
 - **HR** – Human Resources Department of the Bank;
 - **Risk** – Risk Department of the Bank;
 - **Abuse of a conflict of interests** is a situation in which an outcome to a transaction performed by the Bank has a material disadvantage to the interests of a Client and a material advantage to the Bank, an employee, another Client or any other related third party;
 - **An interest** is any type of advantage, which may likely provide a benefit or avoid a loss, for oneself or for a relationship of oneself. Such benefit or loss can be of any kind: financial, reputational, professional, commercial, personal, monetary or non-monetary;
 - **Commission** – Commission on review of conflicts of interests;
 - **Compliance risk** means the probability of losses/sanctions, or additional expenses or estimated income deficiency, or loss of reputation as a result of failure of the bank to comply with regulatory requirements and frameworks, market standards, rules of fair competition, the rules of corporate ethics, conflict of interests as well as standards and internal documents of the Bank;
 - **Conflict of interests** – actual or potential controversies between personal interests and official or professional duties of a person which may influence fulfillment in good faith of his/her duties, fairness and impartiality of decision making.
 - **Transactional conflicts of interests** are those, which are triggered by one or several transactions and are behind the information barriers. They include: i) conflicts of interests that are internal to Bank; ii) conflicts of interests between Bank and its counterparts (clients /suppliers /partners /agents, etc.); iii) conflicts of interests between Bank and its employees or members of its management body;
 - **Non-transactional conflicts of interests** are any other types of conflicts of interests. They are classified in 2 main categories depending on their sources: i) private/personal conflicts, which corresponds to situational conflicts of interests arising from / or impacting the private activities or personal relationships of the employees, or ii) professional conflicts, which corresponds to situational conflicts of interests arising from the professional activities of the employees;



- **Пов'язана особа** – в межах даної Політики пов'язаними з працівниками особами вважаються їх близькі родичі та члени родини та юридичні особи, в яких близькі родичі чи члени родини є контролерами чи керівниками;
- **Постійний конфлікт інтересів** - ситуація конфлікту інтересів, яка повторюється або триває протягом певного періоду. Це трапляється, зокрема, коли ситуація із конфліктом інтересів є невід'ємною частиною діяльності. Цьому конфлікту інтересів слід запобігати/управляти за допомогою таких заходів, як, наприклад, спеціальні організаційні умови (зокрема в ситуаціях, коли власні інтереси суперечать інтересам Клієнта) або шляхом системи моніторингу. Цей захід може бути доповнений заходами інформаційного потоку такими як встановлення інформаційного бар'єру;
- **Тимчасовий конфлікт інтересів** - ситуація конфлікту інтересів, яка трапляється принаймні один раз та/або має місце протягом обмеженого періоду. Цими конфліктами інтересів можна управляти, наприклад, за допомогою спеціальних організаційних умов або шляхом розкриття інформації;
- **Потенційний конфлікт інтересів** – ситуація, коли внаслідок діяльності Банку можуть виникнути протиріччя між інтересами Банку та/або його Контрагентами та/або його працівниками. У практичному розумінні потенційний конфлікт інтересів - це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;
- **Реальний конфлікт інтересів** – ситуація, коли при здійсненні Банком діяльності є очевидними протиріччя між інтересами Банку та/або його Контрагентами та/або його працівниками, що може призвести до заподіяння матеріальних збитків Контрагенту (Контрагентам), працівникам Банку або Банку. У практичному розумінні реальний конфлікт інтересів - це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;
- **Ризик репутації** - імовірність виникнення збитків або додаткових втрат або недоотримання запланованих доходів унаслідок несприятливого сприйняття іміджу Банку клієнтами, контрагентами, акціонерами, наглядовими та контролюючими органами;
- **ЮД** – Юридичний департамент Банку

3. СФЕРА ДІЇ ПОЛІТИКИ

3.1. Політика застосовується в Банку з метою контролю за пов'язаними з комплаєнс ризиком операційними і

- **Related party** – within the frame of this Policy related to the employee parties are close relation and family members or legal entities, where close relation and family members are high managers or Ultimate Beneficial Owners;
- **Permanent conflicts of interests** - a conflict of interests situation that is either repeated or continuous over a certain period. This happens in particular when conflicts of interests situations are intrinsic to the activity. This kind of conflicts of interests has to be prevented/managed with measures such as specific organisational provisions (particularly situations where proprietary interest conflicts with Client interest), or by core monitoring. This frame could be completed by information flow measures as the set-up of information barrier;
- **Temporary conflicts of interests** - a conflict of interests situation that happens at least once and/or takes place for a limited period. These conflicts of interests can be managed for instance by specific organisational provisions or by disclosure
- **A potential conflict of interests** – is a situation, when within the Bank's activity contradictions may arise between interests of the Bank and/or its Counterparts and/or its employees. In practice, a potential conflict of interest is the presence of a person's private interest in business field, which may affect the objectivity or impartiality of his/her decisions, or action or failure to act in the exercise of these powers ;
- **An actual conflict of interests** is a situation, when within the Bank's activity, the contradictions between the interests of the Bank and/or its Counterparts and/or its employees are obvious and it can lead to financial losses of the Counterpart (of the Counterparts), employees of the Bank or the Bank. In practice, an actual conflict of interest is the presence of a person's private interest in business field, which may affect the objectivity or impartiality of his/her decisions, or action or failure to act in the exercise of these powers;
- **Reputation Risk** means probability of losses, or additional expenses, or estimated income deficiency due to the unfavorable perception of the Bank image by clients, Counterparts, shareholders, supervisory and regulatory authorities;
- **Legal** – Legal Department of the Bank.

3. SCOPE OF THE POLICY

3.1. The Policy is applicable to the Bank in order to monitor the associated to compliance risk operational



регуляторними ризиками та ризиком репутації з метою забезпечення чесності, прозорості.

3.2. Дана Політика побудована на принципах Групи щодо управління випадками потенційного чи реального конфлікту інтересів, а також враховує вимоги законодавства України, при цьому, перевагу мають ті норми, які є більш жорсткими.

3.3. Оскільки конфлікти інтересів викликають значні проблеми з репутацією, під час врегулювання випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів необхідно враховувати правила управління ризиком репутації.

3.4. Згідно з класифікацією існує п'ять типів конфлікту інтересів:

1. Внутрішньобанківський конфлікт інтересів;
2. Конфлікт між інтересами Банку та інтересами його контрагентів (сюди відносяться як клієнти, так і постачальники/партнери/агенти, з якими Банк підтримує ділові та партнерські відносини);
3. Конфлікт між інтересами працівників Банку та Контрагентів Банку;
4. Конфлікт між інтересами Контрагентів Банку;
5. Конфлікт між інтересами Банку та його працівників.

Ця Політика розглядає 2-5 типи конфліктів інтересів.

3.5. Сторонами потенційного чи реального конфлікту інтересів можуть бути:

- a) Банк;
- b) будь-які працівники Банку та керівники Банку (у т.ч. Голова та члени Наглядової ради Банку);
- c) контрагенти Банку (клієнти, партнери/агенти, постачальники);
- d) акціонери;
- e) пов'язані з Банком особи.

3.6. Вичерпний перелік прикладів конфліктів інтересів неможливо передбачити, оскільки через динаміку банківського бізнесу виникають нові ситуації конфлікту інтересів. Як наслідок, Політика не стосується конкретних випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів, а зосереджується на діях, які можуть бути вжиті для належного управління ситуаціями конфлікту інтересів.

3.7. Характерні приклади конфліктів інтересів Наглядової ради, Правління Банку, голів та членів колегіальних органів, створених Наглядовою радою Банку та Правлінням Банку під час виконання ними своїх обов'язків (карта конфліктів інтересів) викладені в Додатку 1 до цієї Політики.

4. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ

4.1. Банк повинен керувати ситуаціями потенційного та реального конфлікту інтересів, щоб не виникало зловживань і для уникнення порушень (i) своїх

and regulatory risks and reputational risk in order to ensure honesty and transparency.

3.2. This Policy is based on the principles of the Group for the management of cases of potential or actual conflict of interests, and also takes into account the requirements of Ukrainian legislation, superiority is given to the norms which are more strict.

3.3. Since conflicts of interests cause significant reputational problems, risk management rules need to be taken into account when resolving potential or actual conflicts of interests.

3.4. According to the classification, there are five types of conflict of interests:

1. Conflict of interests that are internal to the Bank;
2. Conflict of interests between the Bank and its clients or other counterparts (these include clients and suppliers / partners / agents with whom the Bank maintains business and partnership relations hereafter referred to as "Counterparts");
3. Conflict of interests between the Bank's employees and its Counterparts
4. Conflict of interests between the interests of Counterparts,
5. Conflict of interests between the Bank and its employees

This Policy addresses 2-5 types of conflicts of interests.

3.5. Parties of the potential or actual conflict of interests can be:

- a) the Bank;
- b) any Bank's employee and any Bank's managers (including Chairman and members of the Bank's Supervisory Board);
- c) Counterparts (clients, partners/ agents. suppliers);
- d) shareholders;
- e) related parties to the Bank.

3.6. An exhaustive list of examples of conflicts of interests cannot be drafted, as new situations of conflicts of interests arise due to the dynamic of the banking business. Consequently, the Policy does not deal with certain situations on conflicts of interests on a case by case basis but, instead, focuses on the range of actions that can be taken to manage properly conflicts of interests situations.

3.7. Specific examples of conflicts of interests of the Supervisory Board members, Management Board members, chairmen and members of other decision making bodies created by the Supervisory Board and Management Board of the Bank while performing their duties (map of conflicts of interests) are described in Appendix 1 to this Policy.

4. GENERAL PRINCIPALS OF MANAGING THE CONFLICTS OF INTERESTS

4.1. The Bank must manage conflicts of interests, either actual or potential, so as not to abuse a conflicts of interests situation and to avoid violations of (i) its



зобов'язань перед Контрагентами та (ii) діючих правових норм та правил.

- 4.2. Зі свого боку Банк (або його працівники) може:
- відмовитися від дії, що несуть потенційний чи реальний конфлікт інтересів,
 - прийняти конфлікт інтересів, але запобігти будь-якому матеріальному зловживанню та забезпечити захист та / або
 - повідомити про конфлікт інтересів чи отримати відповідну відмову або дозвіл Контрагента.

4.3. Ці заходи підтримуються на постійних умовах. Такі умови застосовуються як до всієї Групи, так і лише до Банку (тобто застосовуються або до всіх операцій Групи, або лише до операцій Банку, однак вони виникають постійно) або в залежності від конкретного випадку (тобто, транзакції розглядаються одна за одною з т.з наявності конфлікту інтересів). Реагування на конфлікт інтересів може також застосовуватися, при необхідності, до працівників.

4.4. Відмова від дій.

У деяких ситуаціях, особливо тих, що були джерелом надзвичайно критичного конфлікту інтересів, Банк не здійснює або відмовляється від операції в цілому чи від однієї з операцій, що породжує конфлікт інтересів. В Банку розроблені та застосовуються процедури, що деталізують випадки, при яких доцільно чи необхідно відмовитися від дій, що породжують конфлікт інтересів, наприклад, Політика подарунків та запрошень. Банк також підтримує та впроваджує процедури в рамках Політики із затвердження нових продуктів / видів діяльності / організацій / нестандартних операцій (транзакцій) Комітетами NPAO, PIVER та TAC в АТ «УКРСИББАНК» щодо прийняття рішень при проведенні нестандартних транзакцій, запровадженні нових продуктів та нових видів діяльності, що дозволяє заборонити операції, для уникнення випадків конфлікту інтересів.

4.5. Постійні заходи.

Відповідні дії, які необхідно вжити для управління ситуаціями конфлікту інтересів, залежать від конкретних обставин. В Банку розроблені та застосовуються постійно діючі заходи, які призначені для попередження виникнення ситуацій конфлікту інтересів та належного управління більшістю ситуацій конфлікту інтересів після їх виявлення.

4.5.1. Загальні принципи.

Цілісність, справедливість, неупередженість та пріоритетність інтересів Клієнтів займають провідне місце серед правил етики Банку. Усі працівники Банку зобов'язані дотримуватися етичних норм та отримують належну інформацію, навчання та поради для того, щоб робити це ефективно.

4.5.2. Комплаєнс.

Контроль за системою управління конфліктами інтересів є відповідальністю ДКК. Під поняттям

obligations to Counterparts and (ii) applicable laws and regulations.

- 4.2. In response to a conflicts of interests, the Bank (or its employees) can:
- reject from actions which lead to potential or actual conflict of interests,
 - accept the conflict of interests but prevent any material abuse of it and provide protection to the Counterpart, and/or
 - disclose the conflict of interests or obtain appropriate Counterpart waiver or consent.

4.3. This range of actions is supported by permanent arrangements. These arrangements apply either to the whole Group or to the Bank (i.e., they apply to all transactions of the Group or transactions of the Bank only, however they occur on a regular basis,) or on a case by case basis (i.e., transactions are examined one by one regarding conflict of interests issues). A response to a conflict of interests can also apply, if necessary, to employees.

4.4. Declining to act.

In some situations, often ones that would be the source of highly critical conflict of interests, Bank will not enter into (or will withdraw from) the transaction, or one of the transactions, that creates the conflict of interests. It maintains and operates procedures that detail when it is appropriate or necessary to decline to act, such as Gifts and Invitations Procedure. It also maintains and operates procedures, especially within Validation policy for new products / activities / organizations / exceptional transactions by UKRSIBBANK NPAO, PIVER and TAC Committees for non-standard transactions, new products and new activities, that allow transactions to be barred in order to avoid conflicts of interests situations.

4.5. Permanent arrangements.

The proper action to be taken to manage a conflict of interests situation depends on the specific circumstances. Bank maintains and operates permanent arrangements that are designed to prevention and properly manage most conflicts of interests situations, once identified.

4.5.1. General Principles.

Integrity, fairness, impartiality and primacy of Clients' interests occupy a leading place among Bank's ethical rules. All Bank's staff is required to comply with ethical rules and receives proper information, training and guidance in order to do so effectively.

4.5.2. Compliance Function.

Monitoring the framework to manage conflicts of interests is the responsibility of Compliance of the



«комплаєнс», що крім загальноприйнятого визначення, використовується в Банку як «дотримання нормативно-правових актів, професійних і етичних стандартів, інструкцій, виданих Наглядовою радою Банку, Правлінням Банку та інструкцій Групи». Поняття «комплаєнс» передбачає дотримання положень та правил щодо конфлікту інтересів.

4.5.3. Сегрегація для забезпечення незалежності.

У деяких постійних і критичних ситуаціях потенційного конфлікту інтересів Банк проводить постійні заходи, якщо це можливо, для відокремлення відповідних операцій, щоб вони виконувалися незалежно від інших операцій, з якими можуть виникати конфлікти інтересів. Ці дії підтримуються організаційними заходами, такими як відокремлене підпорядкування, окремі приміщення та обмежений доступ до приміщень, обмежений доступ та заборона на доступ до інформації. Ці постійні заходи часто називають "китайські стіни", "брандмауери" або "інформаційні бар'єри", залежно від місцевої практики. Також для заміни або доповнення до сегрегації можуть застосовуватися інші постійно діючі заходи для забезпечення незалежності при здійсненні транзакції, в яких може виникати потенційний конфлікт інтересів. Ці механізми включають процедури, які, для конкретних операцій, забезпечують правила, які гарантують, що вони виконуються з відповідним рівнем незалежності.

4.5.4. Елементи безпеки.

Як «елементи безпеки» визначаються постійнодіючі процедури та програмне забезпечення, які приймають участь в процесі обробки, виявлення, запобігання та управління ситуаціями конфлікту інтересів. Банк розробляє та використовує такі елементи з метою запобігання виникненню конфлікту інтересів. Прикладами є «списки спостереження» за цінними паперами (детально перевіряються пов'язані операції) і списки «чутливих» співробітників або «інсайдерів» (що пов'язані з такими операціями, що детально перевіряються). Такі елементи безпеки можуть бути повністю автоматизованими. Банк також може використовувати ІТ-системи (як окремі, так і вбудовані в операційні ІТ-системи), які автоматично виявляють деякі потенційні чи реальні ситуації конфлікту інтересів.

4.5.5. Відслідковування «інцидентів».

«Інцидент» - це будь-яка ситуація, що виявляє конфлікт інтересів, який міг не бути належним чином оброблений, наприклад, санкція, звіт від аудиторів або регуляторів або скарга клієнта. Такі «інциденти» перебувають під моніторингом підрозділу, в якому виникла така ситуація, а ДКК здійснює нагляд за ним. Розслідування може бути проведене ДВА. У разі необхідності, заходи щодо їх врегулювання конфлікту інтересів приймаються під наглядом ДКК.

4.5.6. Процедури.

Постійні заходи, згадані вище, підтримуються внутрішніми процедурами Банку. На більш загальній

Bank. The definition of compliance adopted by Bank is: "Adherence to statutory and regulatory provisions, professional and ethical standards, guidelines issued by the Supervisory Board of the Bank, by the Management Board of the Bank and instructions from Group". This definition of compliance includes adherence to conflicts of interests provisions and guidelines.

4.5.3. Segregation to insure independence.

In some permanent and critical potential conflicts of interests situations, Bank takes the permanent action, if reasonably possible, to segregate the related transactions so that they are performed independently from the other transactions with which conflicts of interests issues could arise. This action is supported by organizational measures, such as separate lines of reporting, separate premises and restricted access to premises, restricted access and embargoes on information. These permanent arrangements are often referred to as "Chinese Walls", "Firewalls" or "Information Barriers", depending on local practices. As a substitute, or a complement, to segregation, other permanent arrangements are implemented to ensure independence in performing the transaction whereby the potential conflict of interests could arise. These arrangements include procedures that, for specific transactions, provide guidelines that insure that they are performed with the appropriate level of independence.

4.5.4. Safety devices

Safety devices are permanent devices, such as procedures and tools designed to contribute to, or handle, detection, prevention and management of conflicts of interests situations. Bank maintains and operates such devices to help prevent some conflicts of interests situations. Examples are "watch lists" of securities (related transactions are scrutinized) and lists of "sensitive" or "insider" staff members (the related transactions of which are scrutinized). Safety devices can be fully automated. Bank operates some IT systems (either dedicated or embedded within operational IT systems) that automatically deal with some potential or actual conflicts of interests situations.

4.5.5. Follow up of "incidents".

An "incident" is any situation that reveals that a conflict of interests situation might not have been properly addressed, such as a sanction, a report from auditors or regulators or a client complaint. Such "incidents" are monitored by the main line of business or support function involved, under the supervision of Compliance. An investigation can be performed by Internal Audit. If necessary, remedial action is taken under the supervision of Compliance.

4.5.6. Procedures.

The permanent arrangements mentioned above are supported by internal procedures. On a more general



основі Банк розробляє і застосовує процедури для виявлення та управління ситуаціями конфлікту інтересів. Ці процедури стосуються:

- конкретних ситуацій конфлікту інтересів, таких як погодження ведення зовнішньої діяльності та встановлення бізнес-відносин з Банком;
 - ситуацій конфлікту інтересів, які могли б бути досягнуті в рамках Політики із затвердження нових продуктів / видів діяльності / організацій / нестандартних операцій (транзакцій) Комітетами NPAO, PIVER та TAC в АТ «УКРСИББАНК».
- Згідно цієї політики нестандартні операції, нові продукти та нові види діяльності розглядаються на комітетах NPAO, PIVER та TAC з метою моніторингу пов'язаних з ними кредитних, ринкових або операційних ризиків, фінансових питань та питань конфліктів інтересів; вона забезпечує основу для прийняття рішень і, у разі необхідності, ескалацію на рівень, визначений політиками, що перелічені в пп. 7.2.-7.4. цієї Політики;
- будь-які інші ситуації конфлікту інтересів, з якими можна зіткнутися. В пп.7.2-7.4 цієї Політики перелічені спеціальні процедури для вирішення ситуацій конфлікту інтересів, які не підпадають під сферу дії цієї Політики або Політики із затвердження нових продуктів / видів діяльності / організацій / нестандартних операцій (транзакцій) Комітетами NPAO, PIVER та TAC в АТ «УКРСИББАНК», або які не можуть бути повністю оброблені цим процесом, наприклад, з причин конфіденційності, та
 - обов'язки працівників щодо декларування ситуацій наявного/реального конфлікту інтересів.

4.6. Розкриття / звільнення.

Деякі конфлікти інтересів не можуть бути належним чином врегульовані шляхом відмови від дії чи уникнення або попередження будь-яких зловживань та надання відповідного захисту Контрагенту.

У цьому випадку Банку розкриває Контрагенту відповідну та пропорційну інформацію або, за необхідності, отримує відповідну відмову або згоду Контрагента.

У будь-якому випадку розкриття не звільняє Банк від обов'язку керувати ситуаціями конфлікту інтересів з метою запобігання зловживанням та захисту Контрагента.

4.7. Комісія.

Коли виникає конфлікт між Контрагентами або між різними функціями Банку, і коли ситуація не може бути належним чином врегульована процедурами, інформаційними бар'єрами та «китайськими стінами», повинна бути скликана Комісія, щоб прийняти рішення для врегулювання такого конфлікту щодо клієнтів та / або позиції Банку. З метою врегулювання конфлікту інтересів, Комісія вирішує, з яким Контрагентами Банк буде співпрацювати.

5. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЇЇ СУБ'ЄКІВ

basis, Bank maintains and operates a set of procedures to identify and manage conflicts of interests situations. These procedures deal with:

- specific conflicts of interests situations, such as approval of employee outside business activity and determining of business relations with Bank;
- conflicts of interests situations that could be met in the course of the Validation policy for new products / activities / organizations / exceptional transactions by UKRSIBBANK NPAO, PIVER and TAC Committees.

According with this policy non-standard transactions, new products and new activities are scrutinized in NPAO, PIVER та TAC committees in order to monitor associated credit, market or operational risks, financial and compliance issues, and conflicts of interests situations; it provides a framework for decision making and, if necessary, escalation according procedures, mentioned in pp. 7.2-7.4 of this Policy,

- any other conflict of interests situation that could be . Paragraphs. 7.2-7.4 of this Policy are listed specific procedure which deal, on a case by case basis, with conflicts of interests situations that do not fall within the scope of either the Policy or the Validation policy for new products / activities / organizations / exceptional transactions by UKRSIBBANK NPAO, PIVER and TAC Committees, or that cannot be fully processed through this process, for example for confidentiality reasons, and
- obligations of employees in not abusing potential or actual conflicts of interests situations.

4.6. Disclosure/waiver.

Some conflicts of interests cannot be properly managed either by declining to act or withdrawing, or preventing any abuse and giving appropriate protection to the Client.

In this case, Bank discloses appropriate and proportionate information to the Client or, as needed, obtains an appropriate Client waiver or consent.

In any case, disclosure does not exempt the Bank of its duty to manage conflicts of interests situations in order to prevent abuses and give protection to the Client.

4.7. Commission.

When a conflict occurs between Clients or between different Bank roles and when the situation cannot be properly managed by the procedures, Information Barriers and Chinese wall arrangements, a Commission must be held in order to make the necessary arbitrage pertaining to the choice of clients and/or positioning of Bank. In response to a conflict of interests, the Commission decides with which client Bank will be positioned.

5. SYSTEM OF CONTROL OF INTERESTS AND RESPONSIBILITY OF ITS SUBJECTS



5.1. Суб'єктами системи управління випадками потенційного чи реального конфлікту інтересів є:

1. Наглядова рада Банку;
2. Комітет Комплаєнс Наглядової ради Банку;
3. Правління Банку;
4. Комісія;
5. ДКК.

5.2. Наглядова рада як один з головних суб'єктів системи управління конфліктом інтересів:

- a) вживає заходи щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку через затвердження політик в цій сфері, розгляду усіх випадків застосування Начальником ДКК права вето на рішення Правління Банку та/або колегіальних органів Правління Банку, якщо реалізація таких рішень призведе до конфлікту інтересів;
- b) сприяє врегулюванню випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів через їх розгляд на засіданні Наглядової ради, в т.ч. якщо Начальник ДКК ініціював такий розгляд;
- c) повідомляє Національний банк про випадки реального конфлікту інтересів, що виникають у Банку;
- d) забезпечує незалежність ДРМ та ДКК зокрема через недопущення працівників цих підрозділів до здійснення функцій контролю за тією діяльністю, за яку вони раніше безпосередньо несли відповідальність або стосовно якої раніше ухвалювали рішення з метою запобігання конфлікту інтересів.

5.3. Комітет Комплаєнс Наглядової ради Банку заслуховує регулярні звіти ДКК щодо питань виявлення випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів та надає рекомендації Наглядовій раді щодо вжиття заходів для врегулювання потенційного чи реального конфлікту інтересів (при потребі).

5.4. Правління Банку дотримується політики щодо управління випадками потенційного чи реального конфлікту інтересів, забезпечує реалізацію основних її положень в Банку.

5.5. Комісія приймає рішення щодо оперативного врегулювання випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів, якщо виникла необхідність в прийнятті колегіального рішення.

5.6. ДКК, зокрема, Начальник ДКК, виконує наступні функції:

- a) забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати в Банку, через розробку політик та процедур щодо

5.1. The subjects of the control system of cases of potential or actual conflicts of interests are:

1. the Supervisory Board of the Bank;
2. the Supervisory Board Compliance Committee of the Bank;
3. the Management Board of the Bank;
4. the Commission;
5. Compliance.

5.2. The Supervisory Board of the Bank as one of the main subjects of the conflict of interests management system:

- a) takes measures to prevent conflicts of interests in the Bank by approving policies dedicated to managing conflict of interests situations, considering all cases of using veto right by Head of Compliance on decisions, takes by Management Board of the Bank and/or collegial bodies founded by the Management Board of the Bank, if those decisions lead to a conflicts of interests;
- b) facilitates the settlement of cases of a potential or actual conflict of interests, including situations when the Head of Compliance escalates request to it;
- c) informs the National Bank of actual conflicts of interests of the Bank;
- d) ensures the independence of the Risk and the Compliance in particular by preventing the employees of those divisions from exercising control over the activities for which they were previously directly responsible or in respect of which they had previously taken decisions in order to prevent a conflicts of interests.

5.3. The Supervisory Board Compliance Committee of the Bank listens to Compliance reports about potential or actual conflicts of interests cases and advises the Supervisory Board of the Bank on taking measures to resolve potential or actual conflicts of interests (if necessary).

5.4. The Management Board of the Bank is required to adhere to the policy of managing the cases of a potential or actual conflicts of interests, to ensure the implementation of its main provisions in the Bank.

5.5. The Commission takes immediate decision on the potential or direct conflict of interests cases if the collective decision is needed.

5.6. Compliance, in particular, the Head of Compliance, performs the following functions:

- a) ensures the management of the conflicts of interests risks which arose in the Bank by development of managing the conflicts of interests



| | |
|---|--|
| <p>управління конфліктами інтересів та здійснення контролю за їх дотриманням;</p> <p>b) веде базу усіх виявлених випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів та вжитих заходів щодо них;</p> <p>c) скликає Комісію для врегулювання випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів (за потреби);</p> <p>d) інформує Наглядову раду Банку та Комітет Комплаєнс Наглядової ради Банку про виявлені будь-які факти, що свідчать про потенційний та реальний конфлікт інтересів у Банку;</p> <p>e) Начальник ДКК ініціює (за потреби) розгляд з метою врегулювання випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів на засіданні Наглядової ради Банку;</p> <p>f) Начальник ДКК повідомляє Національний банк (далі – НБУ) про конфлікти інтересів, що виникли в Банку, якщо Наглядовою радою Банку не були застосовані заходи щодо їх усунення згідно встановлених НБУ правил;</p> <p>g) Начальник ДКК накладає заборону (вето) на рішення Правління Банку та колегіальних органів Правління Банку, якщо реалізація таких рішень призведе до конфлікту інтересів. Начальник ДКК здійснює інформування згідно Положення про застосування права вето в АТ «УКРСИББАНК»;</p> <p>h) регулярно звітує перед Наглядовою радою Банку, Комітетом Комплаєнс Наглядової ради Банку та Правлінням Банку щодо питань виявлення випадків потенційного чи прямого конфлікту інтересів і вжитих заходів щодо їх врегулювання та щорічно інформує про результати перегляду інформації про обставини, що становлять конфлікт інтересів, або їх відсутність;</p> | <p>policies and procedures and providing control over their fulfillment;</p> <p>b) maintains the database of identified potential or actual conflicts of interests cases and the measures which were taken;</p> <p>c) organizes the Commission for taking decisions about potential or actual conflicts of interests cases (if necessary);</p> <p>d) informs the Supervisory Board of the Bank and the Supervisory Board Compliance Committee of the Bank about identified potential or actual conflicts of interests cases in the Bank;</p> <p>e) The Head of Compliance escalates potential or actual conflicts of interests case to the Supervisory Board of the Bank for taking decision (if necessary);</p> <p>f) The Head of Compliance informs the National Bank (“NBU”) about the conflicts of interests cases in the Bank if the Supervisory Board of the Bank has not taken actions for mitigation of the conflict of interests in accordance to the NBU rules;</p> <p>g) The Head of Compliance shall veto the decision of the Management Board of the Bank and collegial bodies of the Bank’s Management Board if the implementation of such decisions would lead to conflicts of interests. Head of Compliance has to inform about the case according to Regulation on applying the right of veto in JSC «UKRSIBBANK».</p> <p>h) regularly reports to the Supervisory Board of the Bank, the Supervisory Board Compliance Committee and the Management Board of the Bank on issues of identifying potential or actual conflicts of interests and the measures which were taken; and about results of the annual review of information on circumstances that constitute situations of conflicts of interests of employees or on the absence of any such conflicts;</p> |
| <p>5.7.3 метою здійснення контролю визначаються відповідальні особи, що забезпечують своєчасне виконання поставлених задач.</p> | <p>5.7. The responsible person identified for the purpose of control ensures the timely fulfillment of the related tasks.</p> |
| <p>6. ПРИНЦИПИ ЕТИКИ, ЯКИХ ПОВИННІ ДОТРИМУВАТИСЬ ВСІ ПРАЦІВНИКИ</p> <p>6.1. Всі працівники Банку повинні виконувати свої обов’язки чесно, об’єктивно, справедливо, дотримуватися чинного законодавства, виконувати норми політик та процедур Банку, не розголошувати банківську та комерційну таємницю, ставити інтереси Клієнтів на перше місце.</p> <p>6.2. Для забезпечення ефективної діяльності, всі працівники Банку повинні дотримуватися принципів Кодексу поведінки Банку, вимог цієї Політики та інших політик та процедур Банку щодо запобігання конфліктам інтересів та дотримання стандартів професійної етики.</p> <p>6.3. Кожен працівник Банку повинен усвідомлювати, що під час виконання ним службових обов’язків можуть</p> | <p>6. ETHICAL PRINCIPLES TO BE COMPLIED BY ALL EMPLOYEES</p> <p>6.1. All employees of the Bank must fulfill their duties honestly, objectively and fairly, comply with applicable law, comply with the Bank's policies and procedures, disclose banking and commercial secrets, and set interests of Clients on the first place.</p> <p>6.2. To ensure effective performance, all Bank employees must adhere to the principles of the Bank's Code of Conduct, the requirements of this and other policies and procedures of the Bank to prevent conflicts of interests and respect for professional ethics.</p> <p>6.3. Each employee of the Bank must be aware that during performance of his duties a situation may be</p> |



виникати ситуації, під час яких його приватні інтереси можуть вступати в конфлікт з інтересами Банку чи Контрагентів Банку. Відповідно працівник повинен:

- a) ідентифікувати кожен випадок потенційного чи реального конфлікту інтересів і;
- b) утриматись від прийняття рішення, що може призвести до потенційного чи реального конфлікту інтересів і;
- c) вчасно інформувати свого керівника та ДКК.

6.4. З метою дотримання вимог цієї Політики існують наступні зобов'язання:

- a) усі працівники Банку зобов'язані оперативно повідомляти ДКК про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, а в разі відсутності таких обставин – щороку підтверджувати таку відсутність шляхом заповнення декларації щодо конфлікту інтересів ;
- b) Голова та члени Наглядової ради, Правління Банку, голови та члени колегіальних органів, створених Наглядовою радою та Правлінням Банку зобов'язані утримуватись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню його/ її обов'язків перед Банком;
- c) Голова та члени Наглядової ради, а також голови та члени колегіальних органів, створених Наглядовою радою, зобов'язані запобігати діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів;
- d) Голова та члени Наглядової ради, Правління Банку, голови та члени колегіальних органів, створених Наглядовою радою та Правлінням Банку, зобов'язані повідомляти секретаря колегіального органу про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів;
- e) Секретарі Наглядової ради, Правління Банку, колегіальних органів, створених Наглядовою радою та Правлінням Банку зобов'язані оперативно повідомляти ДКК про:

- обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів між інтересами Голови та членів Наглядової ради, Правління Банку, голів та членів колегіальних органів, створених Наглядовою радою та Правлінням Банку, та інтересами Банку та його Контрагентами, та;

- про всі випадки їх утримання 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.

6.5. Якщо працівнику стало відомо про випадок потенційного чи прямого конфлікту інтересів щодо іншого працівника Банку, він повинен повідомити свого

caused in which his private interests may lead to conflict with the interests of the Bank or the Bank's Counterparties. Accordingly, the employee has to:

- a) identify each case of potential or actual conflicts of interest and;
- b) refrain from making a decision if it can lead to potential or actual conflicts of interests and;
- c) inform at once his/her manager and the Compliance.

6.4. In order to comply with the requirements of this Policy, there are following obligations:

- a) all employees of the Bank are obliged to notify the Compliance promptly about circumstances that may lead to or have already caused conflicts of interests, and also to notify the Compliance about lack of these circumstances annually through completion of Conflict of interests declaration
- b) The Chairman and members of the Supervisory Board, the Management Board of the Bank, the chairmen and members of collegial bodies set up by the Supervisory Board and the Management Board of the Bank shall refrain from voting on any matter which may lead to conflicts of interests or impair the objective treatment or proper implementation of his/her duties to the Bank;
- c) The Chairman and members of the Supervisory Board, as well as the chairmen and members of the collegial bodies set up by the Supervisory Board, are required to prevent activities that may lead to conflicts of interests or the possibility of conflicts of interests;
- d) The Chairman and members of the Supervisory Board, the Management Board of the Bank, the chairmen and members of the collegial bodies set up by the Supervisory Board and the Management Board of the Bank are obliged to inform the secretary of the collegial body about circumstances that may lead to or have already caused conflicts of interests;
- e) The Secretaries of the Supervisory Board, the Management Board of the Bank, collegial bodies set up by the Supervisory Board and the Management Board of the Bank are obliged to notify Compliance promptly about:

- circumstances that may lead to or have already caused conflicts of interests between interests of the Chairman and members of the Supervisory Board, the Management Board, the heads and members of collegial bodies established by the Supervisory Board and the Management Board of the Bank, and interests of the Bank or its Counterparties, and

- all cases of their refraining from voting on any matter that may lead to conflicts of interests or impair the objective treatment or proper implementation of their duties to the Bank.

6.5. If an employee becomes aware of a potential or actual conflicts of interests regarding another employee, he has to inform his/her manager and



керівника та ДКК, для чого він має право скористатись механізмом конфіденційного повідомлення (whistleblowing) згідно Політики конфіденційного інформування про неприйнятну поведінку, порушення та зловживання в діяльності АТ УКРСИББАНК для інформування ДКК.

6.6. Відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів Керівниками та іншими працівниками Банку, встановлюється як посадовими інструкціями працівників/трудовами договорами, так і нормативними документами, вказаними в пп.7.2-7.4. цієї Політики.

7. ПРИНЦИПИ КОНТРОЛЮ ЗА СВОЄЧАСНИМ ВИЯВЛЕННЯМ, ЗАПОБІГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯМ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

7.1. З метою виявлення потенційного чи реального конфлікту інтересів в Банку встановлюється контроль за виявленням випадків:

- 7.1.1. вчинення дій або прийняття рішень керівниками Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
- 7.1.2. використання інсайдерської інформації керівниками Банку та іншими працівниками Банку;
- 7.1.3. діловою та публічною діяльністю керівників Банку та інших працівників Банку за межами Банку;
- 7.1.4. сторонньою господарською діяльністю керівників Банку та інших працівників Банку;
- 7.1.5. прямим підпорядкуванням близьких осіб;
- 7.1.6. неправомірним прийняттям подарунків та запрошень чи даруванням подарунків та запрошень керівниками Банку та іншими працівниками Банку.

7.2. В Банку розроблена Політика з питань конфліктів інтересів із залученням працівників Банку, яка встановлює правила своєчасного виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, пов'язаного з:

- 1) вчиненням дій або прийняттям рішень керівниками Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб в Банку;
- 2) діловою та публічною діяльністю керівників Банку та інших працівників Банку за межами Банку та сторонньою господарською діяльністю керівників Банку та інших працівників Банку;
- 3) сторонньою господарською діяльністю керівників Банку та інших працівників Банку;
- 4) прямим підпорядкуванням близьких осіб
- 5) керівниками Банку та/або працівниками Банку з одного боку та суб'єктами оціночної діяльності з іншого боку.

Compliance as well as using the whistleblowing mechanism described in Whistleblowing Policy.

6.6. Responsibility to comply with the information requirements regarding a potential or actual conflicts of interests by the Heads of the Bank and other employees of the Bank shall be established both by job descriptions of employees / employment contracts and by regulatory documents mentioned in pp. 7.2-7.4 of this Policy.

7. PRINCIPLES FOR MONITORING, PREVENTION, AND REGULATION OF CONFLICTS OF INTERESTS

7.1. In order to identify a potential or actual conflict of interests with the participation of employees, the Bank controls the detection of cases:

- 7.1.1. committing actions or making decisions by the Bank's directors, members of collegiate bodies and other employees of the Bank in favor of related persons;
- 7.1.2. use of insider information by the Bank's managers and other employees of the Bank;
- 7.1.3. business-like and public activities of the Bank's managers and other Bank employees outside the Bank;
- 7.1.4. outside business activity of the Bank's managers and other employees of the Bank;
- 7.1.5. direct subordination of close persons;
- 7.1.6. unlawful acceptance of gifts and invitations or gifts and invitations by the Bank's managers and other employees of the Bank.

7.2. The Bank has developed Policy on Conflicts of Interests involving Employees of the Bank which establishes rules for the timely detection, prevention and settlement of conflicts of interests related to:

- 1) the commission of actions or decisions by the directors of the Bank, members of collegiate bodies and other employees of the Bank in favor of persons associated with them in the Bank;
- 2) business-like and public activities of the Bank's managers and other Bank employees outside the Bank and third-party business activities of the Bank's managers and other employees of the Bank;
- 3) outside business activity of the Bank's managers and other employees of the Bank;
- 4) direct subordination of close persons
- 5) Bank managers and/or Bank employees on the one side, and third parties responsible for appraisal of material property on the other side.



| | |
|--|--|
| <p>7.3. Для забезпечення своєчасного виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, пов'язаного з використанням інсайдерської інформації керівниками Банку та іншими працівниками Банку в Банку розроблена Глобальна політика ведення особистих рахунків працівників, які займають "чутливі" позиції у АТ "УКРСИББАНК".</p> <p>7.4. Для забезпечення своєчасного виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, пов'язаного з неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків керівниками Банку та іншими працівниками Банку в Банку розроблена і затверджена Політика подарунків та запрошень.</p> <p>7.5. В цілому кожен з нормативних документів, вказаних в пп. 7.2-7.4 цієї Політики, встановлює:</p> <ol style="list-style-type: none">1) основні форми прояву такого конфлікту, такі як ситуації прийняття рішення на кредитному чи тендерному комітетах, або отримання подарунку від важливого Контрагента тощо;2) механізми моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів, такі як інформування працівниками керівника про наданий/отриманий подарунок, повідомлення під час прийому на роботу про близьких родичів, що працюють в Банку, отримання згоди керівника/ ДКК при встановленні ділових відносин з пов'язаною особою на відділенні тощо;3) механізм моніторингу потенційного чи реального конфлікту інтересів керівниками та іншими працівниками Банку;4) дієву процедуру реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту. <p>7.6. Загальними заходами щодо попередження конфліктів інтересів є:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ при виконанні своїх обов'язків у відповідності до вимог чинного законодавства, всі працівники та керівники Банку зобов'язані діяти на користь Банку та його Клієнтів і зобов'язані ставити інтереси Банку вище власних. Зокрема, Керівники Банку зобов'язані: ставитися з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків; приймати рішення в межах компетенції та знань; не використовувати службове становище у приватних цілях; дотримуватись принципів чесності та нести відповідальність за дотримання етичних правил поведінки та посадових інструкцій/трудоих договорів;▪ розробка та затвердження внутрішніх документів Банку, що визначають цілі, задачі та функції окремих підрозділів, їх керівників та працівників Банку, та встановлюють відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх повноважень;▪ з метою забезпечення об'єктивної оцінки конфліктів інтересів та створення нормальних умов для їх ефективного врегулювання, працівники, інтереси | <p>7.3. To ensure timely detection, prevention and settlement of conflicts of interests related to the use of insider information by the Bank's managers and other employees of the Bank, the Bank has developed Global Personal Account Dealing Policy of JSC UKRSIBBANK.</p> <p>7.4. In order to ensure the timely detection, prevention and settlement of conflicts of interests associated with the unlawful acceptance of gifts or gifts by the Bank's managers and other Bank employees, the Policy of gifts and invitations has been developed and approved.</p> <p>7.5. In general, each of the normative documents specified in paragraphs. 7.2-7.4 of this Policy, establishes:</p> <ol style="list-style-type: none">1) the main forms of manifestation of such a conflict, such as situations of decision-making on credit or tender committees, or receiving a gift from an important Contractor, etc.;2) mechanisms for monitoring the potential or actual conflict of interests, such as informing by the employees their manager about given / received gift, informing about close relatives working in the Bank during employment, obtaining the consent of the manager or Compliance in establishing business relations with a related person at a branch etc.;3) the mechanism for monitoring potential or direct conflicts of interests by managers and other employees of the Bank;4) effective procedure for responding to the revealed conflict of interests with the use of measures to regulate and minimize the negative impact of such a conflict. <p>7.6. Common measures to prevent conflicts of interests are:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ While performing their duties in accordance with the requirements of the current legislation, all employees and managers of the Bank are obliged to act in favor of the Bank and its Clients and are obliged to set the Bank's interests above their own. In particular, the Heads of the Bank are obliged: to bear responsibility for the performance of their official duties; to make decisions within the limits of competence and knowledge; not to use an official position for private purposes; adhere to the principles of honesty and be responsible for complying with ethical rules of conduct, job descriptions and working agreements;▪ Development and approval of internal documents of the Bank defining the goals, tasks and functions of individual units, their managers and employees of the Bank, and establish responsibility for failure or improper fulfillment of their powers;▪ In order to provide an objective assessment of conflicts of interests and create the normal conditions for their effective settlement, employees |
|--|--|



яких створюють або можуть створити конфліктну ситуацію, не повинні брати участь у врегулюванні та прийнятті рішення щодо цього конфлікту;

- Банк вживає всіх заходів щодо захисту комерційної та банківської таємниці, забезпечує її зберігання та встановлює відповідний режим роботи з такою інформацією;
- працівники (та їх близькі родичі) повинні уникати купівлі-продажу товарів або послуг будь-якого роду (наприклад, рухоме або нерухоме майно, будь-які права, фінансові інструменти та ін.) з використанням конфіденційної інформації (зокрема, інсайдерської інформації), отриманої від Контрагента або Банку, іншого працівника або третьої особи.

7.7. З метою попередження випадків, що можуть призвести до потенційного чи реального конфлікту інтересів, ДКК здійснює наступні заходи:

- a) розробляє цю Політику, а також інші нормативні документи з питань управління комплаєнс ризиком щодо конфліктів інтересів, а також постійно удосконалює та оновлює їх;
- b) регулярно нагадує працівникам Банку про існуючі правила;
- c) бере участь в створенні Кодексу поведінки та інших нормативних документів відповідальних підрозділів Банку задля запобігання конфлікту інтересів;
- d) проводить періодичні контролю;
- e) розробляє та імплементує Групові тренінги ДКК з питань професійної етики.

7.8. З метою виявлення потенційного та реального конфлікту інтересів ДКК щороку нагадує працівникам Банку щодо необхідності надання інформації щодо наявності/відсутності у них конфлікту інтересів.

8. ПРОЦЕДУРА РЕАГУВАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИЯВЛЕНИХ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ ЗА УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

8.1. Про випадки потенційного чи реального конфлікту інтересів за участі працівників Банку ДКК отримує з наступних джерел:

- a) від працівників Банку, що звертаються через канал whistleblowing;
- b) із бази внутрішніх подій операційного ризику, про які ДКК повідомляє Центр контролю операційних ризиків;
- c) зі скарг Контрагентів (в т.ч. клієнтів) про що ДКК повідомляє Центр якості клієнтського обслуговування;
- d) із особистого звернення:
 - працівників Банку, в т.ч. секретарів колегіальних органів Банку, на поштову адресу працівника ДКК

whose interests create or may create a conflict situation should not participate in the settlement and decision-making on this conflict.

- The Bank takes all measures to protect commercial and banking secrecy, ensures its storage and establishes an appropriate mode of work with such information.
- Workers (and their close relations / relatives) should avoid buying or selling goods or services of any kind (for example, movable or immovable property, any rights, financial instruments, etc.) using confidential information (in particular, insider information); received from the Client or the Bank, another employee or a third party.

7.7. In order to prevent cases that could lead to a potential or actual conflict of interests, the Compliance undertakes following measures:

- a) elaborates this Policy as well as other regulatory documents on conflict of interests risk management, as well as constantly improves and updates them;
- b) regularly reminds Bank employees on the existing rules;
- c) Participates in the creation of a Code of Conduct and other normative documents that may potentially create situations of conflict of interests;
- d) Conducts periodic controls;
- e) elaborates and implements the Compliance Group trainings on Professional Ethics.

7.8. With the aim to identify potential and actual conflict of interests, Compliance annually reminds employees of the Bank about necessity to provide information about the existence / absence of conflict of interests.

8. PROCEDURE FOR REACTIVITY AND REGULATION OF INDICATED CONFLICTS OF INTERESTS WITH PARTICIPATION OF THE BANK'S EMPLOYEES

8.1. Compliance receives information in cases of potential or actual conflict of interests with the participation of employees of the Bank from the following sources:

- a) from Bank employees who apply the whistleblowing channel;
- b) from the internal operational risk database - events which are reported to the Compliance by Permanent Control Group;
- c) from the complaints of the Counterparties (including clients) - Customer Service Quality Center informs Compliance ;
- d) from a personal appeal:
 - Bank employees, incl. secretaries of the collegial bodies of the Bank, at the Compliance



| | |
|---|--|
| <p>чи на скриньку Professional.ethics@ukrsibbank.com або Compliance-help-desk@ukrsibbank.com.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ третіх осіб за допомогою існуючих каналів зв'язку з Банком (офіційна електронна скринька, вхідна кореспонденція тощо), про що ДКК повідомляють підрозділи, які обробляють такі канали зв'язку; <p>e) зі звітів підрозділу внутрішнього аудиту та перевірок зовнішніх аудиторів, про що ДКК повідомляють ДВА, ДФ (список не вичерпний);</p> <p>f) від регуляторних та контролюючих органів (результати інспекційних перевірок Національним банком, накладені штрафи, встановлені порушення законодавства України), про що ЮД, ДРМ, ДФ (список не вичерпний) повідомляють ДКК;</p> <p>g) з Декларацій щодо конфлікту інтересів;</p> <p>h) інших джерел інформації, що стала відомою ДКК під час діяльності (в т.ч. як учасника Комітетів NPAO, PIVER та TAC).</p> <p>8.2. Відповідальний працівник ДКК обробляє та інформує про отриману інформацію згідно правил, встановлених нормативними документами, вказаними в пп.7.2-7.4 цієї Політики, а у випадку нестандартних ситуацій здійснює наступні заходи:</p> <ul style="list-style-type: none">a) реєструє виявлений випадок конфлікту інтересів, що надійшов згідно п.8.1. Політики;b) аналізує отриману інформацію на предмет наявності потенційного чи реального конфлікту інтересів;c) при необхідності, додатково запитує необхідну для аналізу інформацію в інших підрозділах Банку, або залучає працівників ДБ, ДРМ, ДМП, ЮД та інших, за потреби, до аналізу;d) в разі підтвердження інформації, що заявлений випадок являється таким, що може нести реальний конфлікт інтересів, формує свою пропозицію щодо мінімізації негативних наслідків та/або його врегулювання та направляє по КЕП Начальнику ДКК (за необхідності). <p>8.3. Начальник ДКК аналізує отриману інформацію і, в разі згоди з пропозицією Відповідального працівника ДКК:</p> <ul style="list-style-type: none">a) приймає рішення в межах своєї компетенції щодо врегулювання випадку конфлікту інтересів згідно встановлених в пп.7.2-7.4 цієї Політики нормативних документів;b) в разі, якщо ситуація бути потребує колегіального врегулювання – ініціює скликання Комісії;c) якщо питання потребує негайного вирішення на рівні Наглядової ради, невідкладно інформує Голову Наглядової ради та Голову Комітету | <p>employee's mailing address or on the mailbox Professional.ethics@ukrsibbank.com or Compliance-help-desk@ukrsibbank.com</p> <ul style="list-style-type: none">▪ third parties with the help of existing channels connected with the Bank (official electronic mailbox, incoming correspondence, etc.), which the Compliance informs the units that process such communication channels; <p>e) from the reports of the internal audit unit and the external auditors' reports - Audit, Finance Departments (the list is not comprehensive) inform Compliance;</p> <p>f) from regulatory and controlling bodies (results of inspections by the National Bank, fines imposed, violations of the legislation of Ukraine established), - Risk, Finance, Legal Departments (the list is not comprehensive) inform Compliance;</p> <p>g) from Conflict of interests Declarations;</p> <p>h) other sources of information known to the Compliance during its activities (including during participation in NPAO, PIVER and TAC Committees).</p> <p>8.2. The Compliance Responsible employee handles and informs about information received according procedures, mentioned in pp. 7.2-7.4 of this Policy, in case of non-standard situations - carries out the following measures:</p> <ul style="list-style-type: none">a) registers the identified conflict of interests case in accordance with Clause 8.1. Politicians;b) analyzes the information received on the existence of a potential or actual conflicts of interests;c) if necessary, requests the information necessary for analysis in other divisions of the Bank, or involves employees of Security, Risk, HR Legal Departments) before analysis;d) in the event of confirmation of the information that the claimed case is likely to be an actual conflict of interests, formulates its proposal to minimize the adverse effects and / or its settlement and directs proposal to the Head of Compliance via e-mail, if necessary. <p>8.3. The Head of Compliance analyzes the information received and, in case of approval of the Compliance officer's proposal:</p> <ul style="list-style-type: none">a) takes decision within the limits of his/her competence in resolving the conflict of interests situation in accordance with the normative documents established in the section of the Policy;b) if the situation requires collegial decision making – Commission is organized;c) if the situation can not be resolved at his/her level - immediately informs the Chairman of the Supervisory Board and the Chairman of the Compliance Committee of the Supervisory Board |
|---|--|



Комплаєнс Наглядової ради (не пізніше наступного робочого дня після для прийняття рішення).

not later than the next business day after the decision.

8.4. Комісія розглядає випадки потенційних та реальних випадків конфлікту інтересів.

8.4. The Commission takes under consideration cases on potential and actual conflict of interests.

8.5. Комітет Комплаєнс Наглядової ради періодично заслуховує звіти ДКК щодо виявлених ситуацій потенційного та реального конфлікту інтересів, приймає участь в обговоренні випадків та надає рекомендації Наглядовій раді Банку щодо врегулювання потенційних та реальних випадків конфлікту інтересів, які потребують вирішення Наглядовою радою Банку.

8.5. The Compliance Committee of the Supervisory Board hears Compliance reports dedicated to revealing of potential and actual conflict of interests cases on periodic basis; participates in the discussion of the cases; issues recommendations to the Supervisory Board of the Bank on managing of the potential and actual conflicts of interests which require decision of the Supervisory Board of the Bank.

8.6. Наглядова рада врегулює випадки потенційного чи реального конфлікту інтересів в т.ч. в разі ініціювання розгляду такого випадку Начальником ДКК.

8.6. The Supervisory Board manages cases on conflict of interests including situations when the Head of Compliance escalates request to it.

8.7. Якщо Наглядова рада не застосувала жодних заходів щодо усунення конфлікту інтересів, Начальник ДКК повідомляє НБУ згідно правил, встановлених НБУ.

8.7. If the Supervisory Board has not taken any measure to resolve the conflict of interests, the Head of Compliance shall notify the NBU in accordance with the rules established by the NBU.

8.8. Рішення Наглядової ради чи заходи, застосовані ДКК чи Комісією, з метою врегулювання потенційного чи реального конфлікту інтересів, є обов'язковим до виконання усіма працівниками Банку.

8.8. The decision of the Supervisory Board or measures taken by Compliance to resolve a potential or actual conflict of interests are mandatory for all employees of the Bank.

9. ПРАВИЛО ВОЛКЕРА

9. VOLCKER RULE

9.1. Для забезпечення дотримання міжнародного законодавства, Група забороняє Банку брати участь у будь-яких транзакціях, класах операцій або проводити діяльність, які за інших умов були б допустимими як дозволена торгова діяльність або дозволені види діяльності фонду за правилом Волкера, якщо така транзакція, клас операцій або діяльність порушують обмеження згідно процедур щодо Правил Волкера, що забороняють будь-яку операцію, клас операцій або діяльності шляхом залучення або виникнення суттєвого конфлікту інтересів між Банком та його клієнтами або контрагентами, якщо будь-який суттєвий негативний вплив на клієнта або контрагента, створеного в результаті конфлікту інтересу (i) заперечується або суттєво пом'якшується завдяки чіткому, своєчасному та ефективному розкриттю конфлікту інтересів або (ii) запобігання шляхом встановлення, підтримки та застосування інформаційних бар'єрів. Ця Політика застосовується до ідентифікації та управління конкретними конфліктами інтересів, забороненими вищезазначеним Правилем Волкера.

9.1. In compliance with international law Group prohibits Bank from engaging in any transaction, class of transactions or activity that would otherwise be permissible as permitted proprietary trading activities or permitted covered fund activities under the Volcker Rule if such transaction, class of transactions or activity would violate the restrictions in the Volcker Rule prohibiting any transaction, class of transactions or activity by involving or resulting in a material conflict of interests between Bank and its clients, customers or counterparties, unless any material adverse effect on the client, customer or counterparty created by the conflict of interests is (i) negated or substantially mitigated through clear, timely and effective disclosure of the conflict of interests or (ii) prevented through establishing, maintaining and enforcing information barriers. This Policy shall apply to the identification and management of the specific conflicts of interests prohibited by the Volcker Rule noted above.

10. ЗВІТНІСТЬ

10. REPORTING

10.1. ДКК не рідше одного разу на квартал звітує перед Наглядовою радою Банку, Комітетом Комплаєнс Спостережної ради Банку та Правлінням Банку щодо випадків потенційного та реального конфлікту інтересів.

10.1. Compliance reports not less than once a quarter to the Supervisory Board of the Bank, to the Supervisory Board Compliance Committee of the Bank and to the Management Board regarding cases of potential and actual conflict of interests.



11. АНАЛІЗ РИЗИКІВ

11.1. Основні ризики:

- Комплаєнс;
- Репутаційні;
- Операційні.

11.2. Дії, що дозволяють нівелювати ризик:

- **Комплаєнс та Репутаційні:** опис процесу та учасників процесу управління та виявлення потенційного та реального конфлікту інтересів.
- **Операційні:** Встановлення відповідальних за процеси/задачі.

11. ANALYSIS OF RISKS

11.1. Main risks:

- Compliance
- Reputational
- Operational

11.2. Risk-level actions:

- **Compliance and Reputational:** The presence of description of the process of managing and identifying a potential and real conflict of interest and participants;
- **Operational:** Defined responsible person for process/tasks.



Додаток
1_Appendix 1.doc