



Політика управління конфліктом інтересів АТ «ІНГ Банк Україна»

1. Загальні Положення

1.1. Вступ

1. Політика управління конфліктом інтересів АТ «ІНГ Банк Україна» (далі – КОІ Політика) була розроблена на основі та відповідно до керівних принципів, політик та мінімальних стандартів ING, а також у чіткій відповідності до вимог українського законодавства та внутрішніх документів. КОІ Політики повинні дотримуватися всі співробітники Акціонерного товариства «ІНГ Банк Україна» (далі – ІНГ Україна), включаючи тимчасових працівників та/або підрядників. Кожен співробітник несе індивідуальну відповідальність за дотримання політик та процедур, розроблених відповідно до КОІ Політики, що стосуються його відділу. Співробітники повинні проконсультуватися з функцією комплаєнсу, якщо мають сумніви щодо впровадження таких політик та процедур. КОІ Політика базується на положеннях, перелічених у пункті 1.3, і повинна читатися разом з відповідними документами ІНГ, переліченими у Розділі 7.

Що таке конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів – це сукупність обставин, за яких одна або декілька осіб чи організацій мають різні інтереси, і обслуговування інтересів однієї сторони може завдати шкоди інтересам іншої сторони. За таких обставин здатність Працівника або Підрозділу ІНГ застосовувати судження або діяти в найкращих інтересах клієнтів ІНГ, суспільства, Підрозділу ІНГ або інших зацікавлених сторін, може бути обмежена іншими інтересами.

Чому це важливо

Чесність є основною цінністю ІНГ, яка керує поведінкою ІНГ та співробітників. Глобальний Кодекс поведінки ІНГ визначає зобов'язання вести бізнес відповідно до найвищих етичних стандартів та всіх чинних законів і нормативних актів. У ньому зазначено: «Ви виявляєте конфлікти інтересів і вживаєте заходів».

У всіх рішеннях, які приймають ІНГ та співробітники ІНГ, повинні бути визначені всі зацікавлені сторони, а інтереси всіх зацікавлених сторін збалансовані, при цьому першочергове значення має надаватися інтересам клієнтів ІНГ.

Сторінка: 2 з 39

Власник: Євген Стороженко

Ідентифікатор файлу:

Версія: 14.0

Дата версії: 12.05.2025

ІНГ веде діяльність відповідно до принципу виявлення, оцінки, управління та пом'якшення або запобігання конфліктам інтересів, а також прозоро розкриває конфлікти інтересів та порушення законів і нормативних актів щодо конфлікту інтересів.

Вище керівництво ІНГ Україна повинно вживати належних заходів у рамках своїх організаційних та адміністративних механізмів для запобігання конфліктам інтересів, які негативно впливають на власні інтереси ІНГ, інтереси інших організацій ІНГ та/або інтереси клієнтів ІНГ Україна.

Від співробітників ІНГ Україна очікується ретельне зважування інтересів усіх зацікавлених сторін, а інтереси клієнта повинні завжди залишатись в центрі уваги.

Підрозділи ІНГ відповідають за встановлення, затвердження та контроль за впровадженням і підтримкою ефективних політик і процедур для виявлення, оцінки, управління та пом'якшення або запобігання конфліктам інтересів.

Якщо Працівники стикаються з неналежним чином врегульованими конфліктами інтересів, їм може бути важко висловлюватися об'єктивно під час виконання своїх ролей та обов'язків та діяти виключно в найкращих інтересах ІНГ та клієнтів ІНГ. Це може мати репутаційні, правові та регуляторні наслідки.

Як виявити конфлікт інтересів

Щоб визначити, чи існує конфлікт інтересів, працівник повинен, як мінімум, поставити собі такі питання:

- Чи маю я особисту зацікавленість у результаті? І, якщо так, чи діяв би я інакше за відсутності моїх інтересів, що конфлікують?
- Чи дію я в найкращих інтересах клієнтів?
- Чи є щось/хтось, що впливає на моє рішення/судження?
- Чи почуватимуся я комфортно, якщо ситуація стане відомою всім зацікавленим сторонам, або буде оприлюднена?

Якщо є невизначеність в оцінці ситуації, слід звернутися за підтримкою до безпосереднього керівника та/або підрозділу Комплаєнсу.

1.2. Мета

Метою цієї Політики є опис ризиків конфлікту інтересів, зобов'язань та контрольних цілей, існуючих в ІНГ Україна для управління ризиком конфлікту інтересів.

1.3. Застосовні регуляторні документи

Політика розроблена відповідно до вимог:

- Закону України "Про банки та банківську діяльність";
- Закону України "Про запобігання корупції";
- Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України №64 від 11 червня 2018 року;
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ №88 від 2 липня 2019 року;
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених рішенням Правління НБУ №814-рш від 03.12.2018 року;
- Міжнародних вимог та стандартів комплаєнсу, включаючи принципи та рекомендації щодо організації комплаєнсу, встановлені Базельським комітетом з банківського нагляду;
- Кодексу поведінки акціонерного товариства "ІНГ Банк Україна";
- вимог інших законодавчих документів України, нормативних актів НБУ та внутрішніх документів ІНГ Україна;
- Нормативних документів Групи ING N.V.

2. Типи конфліктів інтересів

The CoI Policy obligations apply to all the different types of Conflicts of Interest that ING Ukraine and its Employees can face. This Chapter introduces a typology of Conflicts of Interest that can help to identify Conflicts of Interests.

Зобов'язання щодо КОІ Політики застосовуються до всіх різних типів конфліктів інтересів, з якими можуть зіткнутися ІНГ Україна та його співробітники. У цьому розділі представлено типологію конфліктів інтересів, яка може допомогти виявити конфлікти інтересів.

2.1. Фактичні, потенційні та вбачальні конфлікти інтересів

З огляду на суттєвість виникнення, конфлікти інтересів можуть бути:

Фактичний конфлікт інтересів – це ситуації, в яких здатність Працівника застосовувати судження або діяти в найкращих інтересах клієнтів ІНГ або самог ІНГ фактично залежить від другорядного інтересу, і конфлікт вже виник. Можливий приклад: Якщо Працівник продає продукт А, Працівник досягає свого квартального цільового показника продажів і отримує винагороду; якщо той

Сторінка: 4 з 39

Власник: Євген Стороженко

Ідентифікатор файлу:

Версія: 14.0

Дата версії: 12.05.2025

самий Працівник продає продукт Б, Працівник не досягає свого квартального цільового показника продажів, але пропонує продукт, який найкраще відповідає профілю та потребам клієнта. Працівник має конфлікт інтересів: його особистий фінансовий інтерес полягає в продажі А, але його обов'язок перед клієнтом – в продажі Б.

Потенційний конфлікт інтересів – це обставини, які не створюють конфлікту інтересів на даний момент, але які обґрунтовано можуть призвести до конфлікту інтересів у майбутньому. Можливий приклад: Чоловік/дружина Працівника володіє компанією, яка є клієнтом ІНГ і обслуговується командою Працівника. На цей момент компанія не запитує жодних нових послуг від ІНГ, тому фактичного конфлікту інтересів немає. Однак, щойно компанія зв'язується з командою Працівника, щоб запросити новий продукт (наприклад, кредитну лінію), у Працівника виникає конфлікт інтересів: наприклад, пропонувати найкращі потенційні умови компанії свого партнера чи пропонувати найбезпечніший та найвигідніший продукт для ІНГ? Отже, на цей момент Конфлікт інтересів є не фактичним, а потенційним, оскільки можна обґрунтовано очікувати його виникнення в майбутньому.

Вбачальні конфлікти інтересів: навіть у ситуаціях, коли між ІНГ Україна або Працівниками фактично немає конфлікту інтересів, стороння особа може обґрунтовано припустити, що конфлікт інтересів присутній. Коли Конфлікту інтересів насправді не існує, але він створює враження про його існування. Можливий приклад: Команда ІНГ пропонує фінансові та консультаційні послуги двом конкуруючим корпоративним клієнтам. Стороння особа (яка не знає про розподіл обов'язків, встановлений у команді) може припустити, що в ІНГ є конфлікт інтересів, оскільки два клієнти мають протилежні інтереси.

2.2. Через свою природу та вплив їх виникнення, конфлікти інтересів бувають:

Структурними, які мають постійний, стійкий характер, виникають постійно та потребують постійного управління. Структурні конфлікти не пов'язані ні з особою, ні з подією/транзакцією. Можливі приклади:

- ІНГ проводить дослідження емітентів (фінансових інструментів), акціонером яких ІНГ також є;
- ІНГ консультує конкуруючих клієнтів;
- ІНГ виступає андеррайтером фінансових інструментів, а ІНГ надає інвестиційні консультації, зокрема щодо цих фінансових інструментів; та
- Подвійна роль, що включає як комерційні обов'язки, так і обов'язки з управління ризиками.

Випадковими, які мають неочікуваний характер. Випадкові конфлікти стосуються конкретного (групи) працівника(ів), унікальної події або обставин, одноразового рішення або певної транзакції.

Можливі приклади:

- Працівник щойно приєднався до ІНГ у команді, яка пропонує послуги попередньому роботодавцю працівника;
- Консалтингова фірма надає стратегічні консультації ІНГ, а також є ключовим клієнтом ІНГ;
- Близька особа діє як друга лінія захисту, обслуговуючи працівника з комерційними обов'язками; та
- Керівник вищої ланки бере участь у роботі комітету, що затверджує кредит неафілійованій особі, в якій інша особа, що є близькою до керівника, має діловий інтерес.

2.3. Організаційні та особисті конфлікти інтересів

Окрім вищезазначеного, розрізняють такі типи конфліктів інтересів:

Організаційний конфлікт інтересів, коли протилежні інтереси є результатом структури ролей та обов'язків Працівника в окремому відділенні ІНГ, політик, процедур, структур управління, методів роботи або інших практик відділення ІНГ

- Організаційні конфлікти інтересів включають протилежні інтереси:
 - Всередині юридичних осіб ІНГ або між ними;
 - Між видами діяльності, бізнес-напрямами, відділами, командами або іншим організаційним підрозділом ІНГ;
 - В межах кожного виду діяльності, бізнес-напряму, відділу, команди або іншого організаційного підрозділу;
 - В межах управлінських або наглядових органів;
 - Між органами, що приймають рішення, та наглядовими органами;
 - Між юридичними особами ІНГ;
 - Між юридичними особами ІНГ та/або Працівниками та клієнтами;
 - Між юридичними особами ІНГ та/або Працівниками та іншими зовнішніми зацікавленими сторонами;
 - Між клієнтами;
 - В межах індивідуальної ролі/функції працівника; та
 - Між індивідуальною роллю/функцією Працівників та будь-якою зовнішньою роллю, що виконується від імені Підрозділів ІНГ у неафілійованій організації.

Можливі приклади:

- Конфлікт інтересів у межах Підрозділу ІНГ, відділу, команди, діяльності, органу прийняття рішень, наглядового органу або іншої подібної організаційної одиниці (наприклад, комерційні команди проти контролюючих команд; команди 1-ої лінії захисту проти команд 2-ої лінії);
- Конфлікти між інтересами двох або більше Підрозділів ІНГ, відділів ІНГ, команд, органів прийняття рішень, наглядових органів або інших подібних організаційних одиниць (наприклад, дві Підрозділи ІНГ, що обслуговують конкуруючих клієнтів); та
- Конфлікт інтересів в межах індивідуальної ролі Працівника (наприклад, обслуговування одного клієнта за рахунок іншого; проведення операційної діяльності та контроль її якості).
- Інтереси ІНГ конфліктують з інтересами клієнтів:
- ІНГ Україна, ймовірно, отримає фінансову вигоду або уникне фінансових збитків за рахунок одного або кількох клієнтів;
- ІНГ Україна має фінансовий інтерес у результаті надання послуги клієнту, який відрізняється від інтересу клієнта в цьому результаті;
- ІНГ Україна має фінансовий або інший стимул надавати перевагу інтересам клієнта або групи клієнтів над інтересами іншого клієнта або групи клієнтів;
- ІНГ Україна веде діяльність у тому ж бізнесі, що й клієнт;
- ІНГ Україна отримує або отримає від третьої сторони, відмінної від клієнта, стимул, який сприяє продажу певних продуктів/послуг, що не відповідають найкращим інтересам клієнтів, або що підтримують поширення інвестиційних досліджень, інвестиційних рекомендацій, маркетингових досліджень або інших подібних публікацій, що не є повністю об'єктивними;
- Інтереси співробітників (фінансові чи інші) конфліктують з інтересами клієнтів в результаті політик, процедур, структур управління, методів роботи або інших практик ІНГ (наприклад, ключові показники ефективності співробітників стосуються виключно продажів, а не задоволеності клієнтів); та
- Конфлікт між інтересами двох або більше клієнтів (наприклад, під час виконання мандату на корпоративні фінанси до ІНГ Україна звертаються дві конкуруючі компанії за консультацією щодо однієї й тієї ж угоди).
- Інтереси ІНГ конфліктують з інтересами третіх сторін, окрім клієнтів, включаючи, серед іншого, постачальників, партнерів з постачання, консультантів, професійних радників;

- Інтереси ІНГ конфліктують з інтересами державного службовця або державної організації, яка має можливість впливати на діяльність ІНГ (наприклад, державний службовець може впливати на отримання ІНГ місцевої ліцензії);
- Інтереси пов'язаних сторін ІНГ конфліктують з інтересами ІНГ або з інтересами акціонерів/зацікавлених сторін ІНГ;
- Конфлікти між інтересами однієї або кількох юридичних осіб ІНГ та інтересами (акціонерів) Групи ІНГ (ING Groep N.V.);
- Конфлікти між інтересами Працівників та інтересами (акціонерів) Групи ІНГ (ING Groep N.V.); та
- Інтереси ІНГ конфліктують з інтересами неафілійованої особи, якщо Працівник обіймає зовнішню роль (наприклад, керівну або наглядову) від імені ІНГ.

Особистий конфлікт інтересів, коли протилежні інтереси спричинені особистою ситуацією Працівників і не є прямим результатом структури ролей та обов'язків Працівника в ІНГ Україна, політик, процедур, структур управління, методів роботи або інших практик ІНГ Україна.

Можливі приклади:

- Зовнішній інтерес Працівника конфліктує з інтересами ІНГ або клієнтів ІНГ (наприклад, чоловік/дружина Працівника є топ-менеджером міста, а команда Працівника надає фінансові послуги цьому місту);
- Особисті фінансові або інші інтереси Працівника конфліктують з інтересами клієнтів;
- Працівник є (ієрархічним/функціональним) керівником Близької особи або Іншої близької особи;
- Працівник має особистий фінансовий або інший стимул (який може включати подарунки, розваги або спонсорство) надавати перевагу інтересам одних відносин (наприклад, клієнта, постачальника, продавця або консультанта) над інтересами інших відносин з Підрозділом ІНГ. Цей особистий фінансовий або інший стимул також може бути результатом прийняття хабара або платежів за сприяння.

Зовнішні інтереси включають такі типи особистих обставин, коли вони можуть впливати або здаватися такими, що впливають на здатність Працівників застосовувати судження або діяти в найкращих інтересах клієнтів ІНГ Україна або ІНГ Україна:

- Ділові інтереси Працівників (наприклад, акції, інші права власності, права інтелектуальної власності та членство, позики, надані ІНГ Україна компанії, що належить Працівнику, фінансові холдинги та інші економічні інтереси в комерційних клієнтах ІНГ Україна або в органі чи організації з інтересами, що суперечать інтересам однієї або кількох Підприємств ІНГ);
- Зовнішні посади в комерційних, некомерційних або політичних організаціях (наприклад, оплачувана або неоплачувана робота в Неафілійованій організації, самозайнятість, робота обраною посадовою особою, співпраця в Неафілійованій організації, наприклад, як консультант або волонтер);
- Попередня зайнятість у Неафілійованих організаціях; та
- Ділові інтереси (фінансові чи інші), зайнятість (оплачувана чи неоплачувана), самозайнятість, політична роль або інші інтереси близьких осіб Працівників та інших родичів. Це включає ситуації, коли близька особа або інша особа Працівника ІНГ, також є клієнтом ІНГ або іншим чином пов'язана з ІНГ (наприклад, як великий постачальник, партнер із закупівель, консультант або інший постачальник послуг).

Зверніть увагу, що різні типи конфліктів інтересів, згадані в Розділі 2, взаємопов'язані. Наприклад, конфлікт інтересів, який позначається як структурний або випадковий, також може бути класифікований як особистий або організаційний конфлікт, а також як фактичний, потенційний або вбачальний конфлікт.

3. Зобов'язання

Зобов'язання, визначені в цьому розділі, застосовуються до всіх типів конфліктів інтересів. Вони складають основу централізовано визначених цілей контролю, описаних у розділі 5, та засобів контролю, передбачених у Стандарті контролю конфліктів інтересів. Окрім зобов'язань, перелічених нижче, існують додаткові зобов'язання, що охоплюються іншими документами ІНГ, які також спрямовані на управління конфліктами інтересів у своїй конкретній сфері та є невід'ємною частиною управління ризиком конфлікту інтересів. Для отримання додаткової інформації, будь ласка, зверніться до **Додатка А**.

Зобов'язання 01. Повинні бути запроваджені механізми управління для забезпечення повної та точної ідентифікації, оцінки, пом'якшення/запобігання та обліку конфліктів інтересів.

Сторінка: 9 з 39

Власник: Євген Стороженко

Ідентифікатор файлу:

Версія: 14.0

Дата версії: 12.05.2025

Вище керівництво гарантує, що ІНГ Україна має надійні механізми управління, які включають чітку організаційну структуру з чітко визначеними, прозорими та послідовними ролями, обов'язками та схемами звітності для всіх залучених осіб, що гарантуватиме систематичне виявлення, оцінку ризиків, пом'якшення або запобігання, а також облік усіх конфліктів інтересів.

Повинні бути запроваджені більш конкретні механізми управління для надання щонайменше наступного невичерпного переліку послуг (якщо це стосується ІНГ Україна):

- **Діяльність щодо формування бенчмарків**, як описано в Регламенті про бенчмарки;

- **Послуги MiFID**, такі як:

- Інвестиційні консультації/дослідження: забезпечення незалежності та об'єктивності аналітиків інвестиційних консультацій/досліджень;

- Андеррайтинг та розміщення: забезпечення того, щоб власні інтереси ІНГ Україна або інших клієнтів неналежним чином не впливали на якість послуг, що надаються конкретному клієнту;

- Управління портфелем: забезпечення незалежності в інвестиційних рішеннях;

- Торгівля за власний рахунок: забезпечення того, щоб діяльність здійснювалася за принципом "need-to-know", без використання інформації про клієнтів;

- Консультаційна діяльність, пов'язана зі злиттями та поглинаннями: забезпечення того, щоб угоди про злиття та поглинання не зазнавали впливу конфлікту інтересів;

- Отримання та передача замовлень щодо одного або кількох фінансових інструментів: забезпечення того, щоб діяльність за цією інвестиційною послугою не зазнавала впливу конфлікту інтересів.

- **Страхові послуги**, такі як: страхування кредитного захисту (CPI): забезпечення того, щоб клієнтам надавалася справедлива вартість, коли ІНГ Україна діє як дистриб'ютор, так і кредитор. На додаток до вищезазначеного, такі механізми управління повинні забезпечувати, щоб:

- Дві або більше (потенційно) конфліктуючі обов'язки, що належать одній особі або в межах сфери відповідальності одного й того ж відділу, були належним чином оцінені, зареєстровані та впроваджені заходи щодо пом'якшення наслідків. Це включає ситуації, коли Працівник обіймає більше однієї внутрішньої посади в ІНГ, Зовнішню посаду від імені ІНГ Україна або Зовнішню посаду від свого імені (наприклад, керівну або наглядову посаду).

- У разі обслуговування різних клієнтів з потенційно конфліктуючими інтересами, інтереси всіх клієнтів повинні бути враховані однаково та належним чином, а також мають бути належним чином впроваджені заходи щодо пом'якшення наслідків.

Зобов'язання 02. Працівники виявляють, оцінюють, повідомляють та запобігають/пом'якшують конфлікти інтересів

У всій діяльності, яку вони виконують, від працівників очікується оцінка (фактичних, потенційних, вбачальних) особистих конфліктів інтересів та дії лише тоді, коли конфлікти інтересів були розкриті, зареєстровані, а заходи щодо їх пом'якшення належним чином впроваджені. Працівники повідомляють про особисті конфлікти інтересів, щойно їм стає відомо про такі конфлікти. Від працівників очікується:

- діяти чесно та застосовувати розсудливість та зваженість, залишатися незалежними та об'єктивними під час виконання своїх обов'язків;
- уникати, де це можливо, ситуацій, що створюють конфлікти інтересів;
- негайно повідомляти своєму керівнику та відділу комплаєнсу, за потреби, про всі конфлікти інтересів, про які їм стало відомо, незалежно від того, чи стосуються ці конфлікти інтересів їх самих, чи інших працівників, команд, відділів, організаційних підрозділів, зовнішніх зацікавлених сторін чи клієнтів.
- Коли працівники не почуваються комфортно або безпечно, повідомляючи про це своєму керівнику або відділу комплаєнсу, вони повідомляють, використовуючи процедуру конфіденційного повідомлення про порушення, як визначено в Процедурі конфіденційного повідомлення про порушення АТ «ІНГ Банк Україна» (Whistleblower);
- дотримуватися заходів щодо пом'якшення, визначених в оцінці ризиків, для належного управління конфліктами інтересів;

Працівники повинні бути обізнані про структурні та/або організаційні конфлікти інтересів, діяти відповідно до визначених заходів щодо пом'якшення, підтримувати процес виявлення нових структурних та/або організаційних конфліктів інтересів та забезпечувати їх належну оцінку та реєстрацію.

Зобов'язання 03. Винагорода та всі інші заходи стимулювання повинні бути розроблені таким чином, щоб забезпечити центральне місце інтересів клієнта та збалансувати кількісні елементи з якісними показниками в процесі встановлення ключових показників ефективності.

Політика винагороди та будь-які інші заходи стимулювання повинні гарантувати, що грошові та/або негрошові форми винагороди не запроваджують стимулів, за яких відповідний персонал віддає перевагу власним інтересам або інтересам ІНГ Україна на шкоду іншим (особливо клієнтам).

ІНГ Україна не повинна вживати жодних заходів щодо винагороди, цільових показників продажів, оцінки ефективності чи інших дій, які:

- можуть вплинути на судження та/або думку певних Працівників (наприклад, персоналу з контрольних функцій, внутрішнього аудиту, комплаєнсу, персоналу, залученого до надання контрольних показників тощо);
- можуть бути помилково інтерпретовані Працівниками, що стимулюватиме їх діяти таким чином, що суперечить інтересам клієнтів або інших сторін; та
- можуть бути пов'язані між винагородою відповідних осіб, які переважно займаються однією діяльністю, та винагородою або доходами, отриманими різними відповідними особами, які переважно займаються іншою діяльністю, якщо у зв'язку з цією діяльністю може виникнути конфлікт інтересів.

Процес встановлення винагороди повинен гарантувати, що Працівники можуть ретельно зважувати інтереси клієнтів, суспільства, фінансових ринків та всіх інших зацікавлених сторін під час виконання своїх завдань. Інтереси клієнтів повинні бути в центрі уваги працівників ІНГ. ІНГ Україна гарантує, що продукти та послуги розробляються, розробляються та продаються таким чином, щоб не шкодити інтересам клієнтів, включаючи їхні вподобання щодо сталого розвитку.

Зобов'язання 04. Фінансові послуги та інші операції з пов'язаними сторонами повинні надаватися об'єктивно

ІНГ Україна (якщо необхідно) встановлює належні процедури, що запобігають використанню Пов'язаними Сторонами свого становища, вимагаючи щонайменше:

- щоб Фінансові послуги та інші операції з Пов'язаними Сторонами проводилися на умовах «витягнутої руки»;
- попереднього схвалення Істотних операцій

- 1) Наглядовою радою ІНГ Україна, при цьому будь-який Член Наглядової Ради, залучений до Істотної операції, виключається з процесу схвалення, або
 - 2) акціонерами; та
- обмеження ризику, пов'язаного з такими Істотними операціями.

Фінансові послуги Членам Правління, їхнім близьким особам та інші операції з такими сторонами повинні надаватися об'єктивно, без неналежного впливу Конфлікту інтересів та, як загальний принцип, здійснюватися на умовах «вितягнутої руки», що означає, що такі Фінансові послуги та інші операції (включаючи рішення щодо цього):

- дозволені лише в рамках звичайної діяльності ІНГ Україна;
- не повинні бути на користь Члена Правління та/або його близької особи, за винятком Знижок для персоналу відповідно до цього Зобов'язання 04;
- не можуть дискримінувати за обсягом, умовами або операціями на користь Членів Правління;
- повинні відповідати статуту, який може застосовуватися до відповідного Члена Правління;
- повинні пропонуватися на практично тих самих умовах, що й ті, що діють на той час для порівнянних транзакцій між ІНГ Україна та широкою громадськістю; та
- підлягають, якщо ІНГ Україна вважає це доцільним, подальшій оцінці ризиків для визначення ризиків, на які може наражатись ІНГ Україна через надання Фінансових послуг.

ІНГ Україна (якщо застосовується) встановлює відповідні порогові значення, вище яких Фінансові послуги для Членів Правління та їхніх близьких осіб завжди потребують схвалення відповідного Органу.

- У разі надання Знижки для Членам Правління, вона має бути пропорційною, задокументованою, не може дискримінувати за обсягом, умовами чи дією на користь Членів Правління, бути широко доступною для Співробітників ІНГ (до яких, однак, не належать консультанти, відряджені співробітники, співробітники агентств, студенти на стажуванні, зовнішні консультанти та інші співробітники на аналогічних посадах) та залишатися предметом індивідуального кредитного аналізу, коли це доречно.

- Знижки для персоналу за жодних обставин не можуть перевищувати знижку понад 30% на фінансові послуги порівняно з еквівалентними або подібними фінансовими послугами, що пропонуються широкому загалу ІНГ Україна на момент надання знижки для персоналу, або якщо вони залишаються в межах відповідного мінімального порогу, який може включати збори та комісії.

Знижки для персоналу повинні підлягати щорічному попередньому затвердженню відповідним органом ING Україна.

Знижки для персоналу не надаються членам Наглядової ради та близьким особам Членів Правління, окрім випадків, коли вони є співробітниками ІНГ.

- Члени Правління не повинні брати участь у прийнятті рішень щодо фінансових послуг, якими вони можуть скористатися.

- Під час надання позик Членам Правління та/або їхнім близьким особам застосовуються додаткові вимоги, зокрема щодо ведення обліку та надання інформації органам влади.

Щорічна атестація для Членів Правління:

A. Щорічно Члени Правління ІНГ Україна повинні подавати до підрозділу Комплаєнсу заяву, яка:

- визначає всі фінансові послуги, надані їм ІНГ Україна (зі знижкою для персоналу чи ні), включаючи відповідне надане забезпечення (якщо застосовується);
- вказує, чи діяли вони відповідно до КОІ Політики, Зобов'язання 5, що стосується фінансових послуг;
- містить усі фінансові послуги, в яких вони брали будь-яку участь, окрім як одержувач, поза межами своїх звичайних функцій в ІНГ; та
- якщо застосовується, заяву про відсутність інформації.

B. Члени Правління ІНГ Україна повинні додатково подати заяву щодо своїх близьких осіб, заповнену відповідно до наявної інформації.

C. Члени Правління ІНГ Україна повинні своєчасно та без належної затримки повідомляти про всі зміни щодо своїх близьких осіб.

Інші зобов'язання щодо впровадження КОІ Політики;

Підрозділ Комплаєнсу консультує та проактивно співпрацює з вищим керівництвом ІНГ Україна для забезпечення впровадження КОІ Політики відповідно до моделі трьох ліній захисту. Відповідні обов'язки першої та другої ліній захисту викладено нижче:

Сторінка: 14 з 39

Власник: Євген Стороженко

Ідентифікатор файлу:

Версія: 14.0

Дата версії: 12.05.2025

Вище керівництво

Обов'язки Наглядової ради ІНГ Україна:

- встановлення та затвердження ефективної документації (включаючи Політику щодо конфлікту інтересів та відповідні процедури) для виявлення, оцінки, управління та пом'якшення або запобігання всім конфліктам інтересів
- вжиття відповідних заходів для запобігання діяльності, яка може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів, сприяє врегулюванню таких конфліктів інтересів;
- будь-який член Наглядової ради має бути відсторонений від голосування або участі в прийнятті рішень, щодо яких у нього/неї є конфлікт інтересів;
- будь-який член Наглядової ради зобов'язаний утриматися від голосування з будь-якого питання, яке може призвести до конфлікту інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню своїх обов'язків;
- будь-який член Наглядової ради, який має конфлікт інтересів, має бути виключений з процесу затвердження правочинів пов'язаних з Банком осіб, як це визначено законодавством України;
- протягом трьох робочих днів з моменту виявлення конфлікту інтересів у Банку Наглядова рада інформує Національний банк України про конфлікти інтересів, що виникли в Банку;

Обов'язки Правління ІНГ Україна:

- забезпечує належний розподіл обов'язків з метою уникнення конфлікту інтересів та умов, за яких ці конфлікти можуть виникнути, а також, за необхідності,
- ініціює, організовує, затверджує та контролює своєчасне впровадження Політики щодо конфлікту інтересів;
- бере участь у врегулюванні конфлікту інтересів;
- затверджує локальні процедури Політики щодо конфлікту інтересів;
- де це можливо, ініціює запити на виключення та/або відхилення;
- проводить (1) аналіз розбіжностей між зобов'язаннями та законодавством України та (2) встановлює коригувальні дії, де це необхідно;
- звертається за консультацією до підрозділу комплаєнс ІНГ Україна щодо тлумачення та впровадження Політики щодо конфлікту інтересів у разі виникнення сумнівів;

- звертається за консультацією до служби комплаєнс щодо змісту навчальних та інформаційно-просвітницьких ініціатив щодо Політики щодо конфлікту інтересів;
- Сприяє відкритому середовищу для обговорення співробітниками можливих конфліктів інтересів та питань, пов'язаних з обміном та захистом конфіденційної інформації;
- Звітує керівництву вищого рівня про будь-які затримки або прогалини у впровадженні Політики конфлікту інтересів; та
- Задає належний тон на вищому рівні шляхом особистого виконання всіх зобов'язань Політики конфлікту інтересів.
- будь-який член Правління має бути відсторонений від голосування або участі в прийнятті рішень, щодо яких у нього/неї є конфлікт інтересів;
- будь-який член Правління зобов'язаний утримуватися від голосування з будь-якого питання, яке може призвести до конфлікту інтересів або зашкодити об'єктивному підходу чи належному виконанню своїх обов'язків;

Функція комплаєнсу ING Україна

Функція комплаєнсу ING Україна відповідає за:

- Консультування вищого керівництва та працівників щодо тлумачення та впровадження Політики щодо конфлікту інтересів;
- Консультування працівників щодо будь-якого конфлікту інтересів, про який вони вирішують повідомляти безпосередньо до підрозділу комплаєнсу, в разі якщо вони не почуваються комфортно/безпечно повідомляти в межах своєї ієрархічної лінії управління;
- На запит вищого керівництва, допомога у розробці змісту тренінгів та інформаційних повідомлень щодо Політики щодо конфлікту інтересів;
- Розробка та затвердження локальних процедур до Політики щодо конфлікту інтересів;
- Консультування вищого керівництва щодо виключень та/або відхилень;
- Консультування вищого керівництва щодо найбільш доцільних заходів для пом'якшення/запобігання конфлікту інтересів та захисту конфіденційної інформації;
- Щорічна перевірка Реєстру Структурних Конфліктів Інтересів (RSCI) та щоквартальна перевірка Реєстру випадкових Конфліктів Інтересів (RICI) відповідно до кроків, визначених у Процедурі реєстрів та контролів конфлікту інтересів;

- Запит консультацій наступного вищого рівня підрозділу комплаєнсу щодо будь-якого аспекту змісту та впровадження Політики щодо конфлікту інтересів, за необхідності;
- Звітування наступному вищому рівню комплаєнсу про будь-які затримки або проблеми у впровадженні КОІ Політики на місцевому рівні.
- Регулярне (принаймні щоквартальне) звітування Наглядовій раді ІНГ Україна про будь-які фактичні ризики конфлікту інтересів, виявлені в ІНГ Україна.

Зобов'язання, що застосовуються до Працівників ІНГ Україна (включаючи колегіальні органи)

Окрім заходів, що вживаються (вищим керівництвом) ІНГ Україна, співробітники несуть індивідуальну відповідальність за запобігання/пом'якшення конфліктів інтересів та захист конфіденційної інформації. Зобов'язання, перелічені в цьому розділі, застосовуються до працівників. Члени вищого керівництва, включаючи членів Правління та Наглядової ради ІНГ Україна, також є Працівниками і тому повинні індивідуально дотримуватися двох зобов'язань, перелічених нижче.

Працівники проактивно виявляють, оцінюють, повідомляють та запобігають/пом'якшують конфлікти інтересів

Працівники повідомляють про конфлікти інтересів, щойно їм стає відомо про такі конфлікти. Працівники припиняють діяти, коли стикаються з конфліктами інтересів, доки ці конфлікти не будуть належним чином пом'якшені або розкриті. Зокрема, Працівники:

- Проактивно виявляють конфлікти інтересів протягом усієї своєї професійної діяльності;
- Проактивно оцінюють, чи кваліфікуються особисті стосунки або ролі/посади поза межами ІНГ як зовнішні інтереси, і, якщо виявляють такі ролі/посади, повідомляють про такі зовнішні інтереси своєму керівнику, дотримуючись Процедури запобігання конфліктам інтересів, що виникають внаслідок зовнішніх інтересів. Звітування може відбуватися в через ІТ-систему, таку як My Compliance Office (MCO).
- Проактивно і негайно повідомляють своєму ієрархічному керівнику про всі конфлікти інтересів, про які їм стає відомо, незалежно від того, чи стосуються

ці конфлікти інтересів їх самих, чи інших Працівників, команд, відділів чи організаційних підрозділів;

- В разі коли вони не почуваються комфортно або безпечно повідомляти про конфлікт інтересів своєму власному ієрархічному керівнику:

- (1) повідомити керівника(ів) наступного вищого рівня та

- (2) якщо дія (1) є некомфортною або небезпечною: повідомити до підрозділу комплаєнсу ІНГ Україна або до підрозділу комплаєнсу наступного вищого рівня. Коли Працівники не почуваються комфортно або безпечно, повідомляючи до підрозділу комплаєнсу, вони можуть скористатись можливістю конфіденційного повідомлення про порушення (Whistleblower), як визначено в Процедурі конфіденційного повідомлення про порушення АТ «ІНГ Банк Україна»;

- Дотримуватися заходів, встановлених для пом'якшення конфліктів інтересів;

- Проактивно повідомляти своєму ієрархічному керівнику про ситуації, коли заходи пом'якшення більше не є ефективними/достатніми, та узгоджувати нові заходи пом'якшення;

- За виняткових обставин, коли конфлікт інтересів не може бути належним чином пом'якшений або, незважаючи на всі розумні зусилля:

- відмовитися від дій (наприклад, не контактувати з потенційним клієнтом; залишити зустріч), або

- розкрити свій конфлікт інтересів тим, кого це потенційно стосується (наприклад, клієнту), наскільки це прямо дозволено законами та нормативними актами; та

- Якщо Працівникам відомо про Конфлікти інтересів, з якими стикаються клієнти ІНГ Україна, такі працівники повинні відмовитися від будь-якої діяльності, яка може прямо або опосередковано стосуватися цих конфліктів.

- Члени колегіальних органів ІНГ Україна повинні утримуватися від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків такого члена;

- Член колегіальних органів повинен:

- розкривати всі фактичні та потенційні конфлікти інтересів, пов'язані з ними;

- не використовувати своє становище у власних інтересах на шкоду інтересам ІНГ Україна;

- діяти відповідально та приймати належні рішення,

- нести відповідальність за виконання своїх обов'язків та приймати рішення в межах своєї компетенції,

- дотримуватися вимог законодавства України та внутрішніх процедур.

Працівники захищають конфіденційну інформацію. Працівники несуть відповідальність за проактивне вжиття всіх необхідних заходів для захисту конфіденційної інформації.

Деякі приклади таких заходів включають:

- Визначення конфіденційної інформації та звернення за порадою до керівників ієрархічної ланки у разі сумнівів щодо того, чи кваліфікується інформація як конфіденційна;
- Дотримання застосовних інформаційних бар'єрів;
- Маркування конфіденційної інформації як такої;
- Зберігання конфіденційної інформації у фізичному або цифровому середовищі, яке визначено локальним вищим керівництвом як достатньо безпечне для цієї мети;
- Повідомлення конфіденційної інформації лише тоді, коли застосовується принцип необхідності (need-to-know), та використання каналів і середовищ, які визначені вищим керівництвом як достатньо безпечні для цієї мети; та
- Вжиття всіх необхідних запобіжних заходів, щоб уникнути ненавмисного розголошення конфіденційної інформації (наприклад, залишення конфіденційної інформації в громадському місці; обговорення/демонстрація конфіденційної інформації у відкритому робочому просторі або в громадському місці).

4. Управління ризиком конфлікту інтересів

Принципи управління конфліктом інтересів

Слід враховувати наступні принципи:

Розкриття інформації: Працівники ІНГ Україна мають завжди розкривати/реєструвати (потенційний) конфлікт інтересів, як тільки про такий конфлікт стало відомо.

Принцип необхідності (need-to-know): Принцип необхідності застосовується під час поширення конфіденційної інформації. Володіння конфіденційною інформацією може призвести до конфлікту інтересів. Якщо передбачається поширення конфіденційної інформації, слід провести оцінку принципу необхідності.

Неупереджене голосування: Працівники повинні утримуватися від прийняття рішень з питань, від яких вони можуть отримати користь, або якщо їхня об'єктивність чи здатність належним чином виконувати обов'язки перед ІНГ Україна може (здаватися) бути поставлена під загрозу.

Незалежність: Незалежність та об'єктивність другої та третьої лінії захисту, інших функцій повинні бути захищені.

Достатність витраченого часу: Працівники присвячують достатньо часу роботі та можуть належним чином виконувати свої обов'язки, захищати інтереси компанії та діяти об'єктивно та критично.

4.1. Управління ризиками конфлікту інтересів здійснюється за моделлю трьох ліній захисту:

- Перша лінія захисту: співробітники всіх підрозділів та бізнес-напрямків Банку та їхні ієрархічні керівники, які в межах своїх обов'язків виявляють ситуації конфлікту інтересів, попередньо оцінюють ці ризики та звертаються за консультаціями та оцінкою до підрозділу комплаєнсу, приймають ризики щодо встановлених конфліктів інтересів та несуть відповідальність за такі ризики;

- Друга лінія захисту: підрозділи комплаєнсу, які забезпечують управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникнути на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість впровадження процесів Банку та, у разі виявлення будь-яких фактів, що вказують на конфлікт інтересів у Банку, інформують Члена Правління, Керівника підрозділу комплаєнсу та Відповідальну особу за фінансовий моніторинг, який, у свою чергу, регулярно звітує про виявлені реальні конфлікти інтересів Наглядовій раді ІНГ Україна;

- Третя лінія захисту: Підрозділ внутрішнього аудиту, який забезпечує загальну оцінку адекватності та ефективності системи управління конфліктом інтересів.

4.2. Управління конфліктом інтересів передбачає впровадження заходів щодо:

- виявлення конфліктів інтересів;
- врегулювання конфліктів інтересів;
- запобігання конфліктам інтересів

4.2.1 Виявлення конфліктів інтересів, що виникають у процесі діяльності Банку, здійснюється всіма учасниками процесу управління конфліктами інтересів на постійній основі під час виконання своїх обов'язків. Для виявлення конфліктів інтересів використовуються такі процедури:

- збір та аналіз інформації про конфлікти інтересів, розкриття якої передбачено вимогами цієї КОІ Політики;

- Кодекс поведінки – встановлення правил належної поведінки для всіх працівників та виявлення випадків його порушення (включаючи порушення щодо конфлікту інтересів);

- Процедура ведення реєстрів та контролю конфліктів інтересів – визначення процесу управління конфліктами інтересів та опис відповідних заходів контролю;

- Політика перевірки при працевлаштуванні – політика, яка допомагає виявити можливий конфлікт інтересів перед прийняттям на роботу нового працівника або зміною посади існуючого працівника;

- Політика протидії хабарництву та корупції – виявлення та управління ризиками конфлікту інтересів, пов'язаними з хабарництвом та корупцією, а також встановлення правил надання та отримання подарунків і розваг співробітниками ІНГ Україна;

- Процедура ведення обліку особистих рахунків – слугує для виявлення та управління ризиками конфлікту інтересів, пов'язаними з особистим інвестуванням співробітників;

- Процедура запобігання конфлікту інтересів, що виникає внаслідок зовнішніх інтересів – описує процес виявлення ризиків конфлікту інтересів; стосовно додаткового працевлаштування працівників; - Політика управління ризиками комплаєнсу – описує процес виявлення та управління всіма ризиками, пов'язаними з комплаєнсом (включаючи ризики конфлікту інтересів);

- Політика протидії зловживання на ринку фінансових інструментів – слугує виявленню ризиків конфлікту інтересів, пов'язаних з діяльністю на фінансових ринках та маніпулюванням ринком фінансових інструментів;

- Процедура інформаційних бар'єрів / Процедура управління списками інсайдерів та конфіденційною / інсайдерською інформацією – описує процес виявлення та управління ризиками конфлікту інтересів, які можуть виникнути під час роботи з інсайдерською інформацією та створення інформаційних бар'єрів.

- Процедура конфіденційного інформування про порушення – надає можливість усім працівникам повідомляти про будь-які випадки порушення основних принципів, процедур Банку, вчинення шахрайства або будь-яких інших неправомірних дій (включаючи факти конфлікту інтересів).

Серед інших процедур виявлення випадків конфлікту інтересів, що існують в ING Україна, можна вказати наступні як додаткові:

- Щорічне опитування щодо конфлікту інтересів, яке є обов'язковим до заповнення всіма працівниками ІНГ Україна та слугує своєчасному виявленню та подальшому належному пом'якшенню або усуненню можливого конфлікту інтересів.

- Щорічна атестація щодо зовнішніх інтересів в модулі WorkDay.

- Виявлення випадків конфлікту інтересів у Банку в рамках внутрішніх аудитів.

- Тестування ключових контролів – спрямоване на виявлення конфліктів інтересів, а також можливих прогалин у розробці та ефективності процесу управління конфліктом інтересів.

4.2.2. Для належного врегулювання ситуації конфлікту інтересів можуть бути вжиті як внутрішні, так і зовнішні заходи. Приймаючи рішення про вибір методу вирішення конфлікту інтересів, слід враховувати важливість приватного інтересу сторін, а також ймовірність того, що цей приватний інтерес буде реалізований на шкоду інтересам Банку:

- Працівники Банку можуть самостійно вживати заходів для врегулювання конфлікту інтересів шляхом відмови від відповідного приватного інтересу з обов'язковим інформуванням керівника, який, у свою чергу, звертається до Підрозділу комплаєнсу за відповідною консультацією та оцінкою. Позбавлення приватного інтересу повинно виключати будь-яку можливість його приховування.

- У разі неможливості самостійного врегулювання конфлікту інтересів керівник зобов'язаний:

- вжити заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, виявленого у його підлеглого працівника. У разі неможливості самостійного врегулювання конфлікту інтересів, такий конфлікт інтересів слід адресувати до Підрозділу комплаєнсу задля належної консультації та оцінки.

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом таких заходів:

- Усунення працівника від виконання завдань, дій, прийняття рішень, що стосуються фактичного або потенційного конфлікту інтересів, що стосується цього працівника. Таке рішення може бути ініційовано ієрархічним керівником, у випадках, коли існуючий конфлікт інтересів має тимчасовий характер і такого працівника можуть замінити інші працівники підрозділу;

- Обмеження доступу працівника до певної інформації - за рішенням ієрархічного керівника та у разі, якщо існуючий конфлікт інтересів має постійний характер;

- Відмова від преференцій, що спричинили конфлікт інтересів (наприклад, відмова від роботи з певним клієнтом або контрагентом Банку, відмова від участі в прийнятті рішень тощо) - за рішенням ієрархічного керівника, який приймає рішення про угоду з певним клієнтом або контрагентом Банку та/або бере участь у підготовці рішення/угоди;

- Перегляд обсягу функціональних обов'язків працівника - за рішенням ієрархічного керівника та у разі, якщо існуючий конфлікт інтересів має постійний характер;

- Переведення працівника на іншу посаду, якщо існує конфлікт інтересів постійного характеру, який не може бути врегульований шляхом відсторонення працівника від виконання цього конкретного завдання або прийняттям.

Переведення працівника на іншу посаду може здійснюватися лише відповідно до вимог законодавства України;

- Встановлення додаткового контролю за дотриманням працівником виконання відповідного завдання. Додатковий контроль може включати, наприклад, додаткову перевірку іншим працівником, призначеним керівником, з метою перевірки результатів його виконання працівником, який є стороною конфлікту інтересів;

- Звільнення працівника у випадку, якщо додатковий захід не може усунути існуючий конфлікт інтересів. Звільнення працівника може здійснюватися лише відповідно до вимог законодавства України.

4.2.3 З метою запобігання конфлікту інтересів у ІНГ Україна застосовуються такі заходи та правила:

- Ознайомлення працівників Банку зі змістом КОІ Політики в рамках обов'язкових тренінгів та інформаційних сесій, а також у разі внесення будь-яких змін до КОІ Політики;

- Розкриття інформації про близьких осіб, які працюють в ІНГ Україна, під час найму нових працівників відповідно до вимог Політики перевірки при працевлаштуванні з подальшим аналізом наданої інформації керівником, обов'язковим повідомленням та оцінкою від Підрозділу комплаєнсу.

Сторінка: 23 з 39

Власник: Євген Стороженко

Ідентифікатор файлу:

Версія: 14.0

Дата версії: 12.05.2025

- Перевірка можливих конфліктів інтересів для керівників та ключового персоналу ІНГ Україна відповідно до вимог Політики перевірки при працевлаштуванні.

- Обмеження щодо спільної роботи близьких осіб у Банку:

Забороняється спільна робота з близькими особами у таких випадках:

-- пряме підпорядкування одного найближчого члена родини відносно іншого;

-- функціональне підпорядкування однієї близької особи відносно іншої;

-- проведення офіційних перевірок (розслідувань) близькою особою відносно іншої;

-- перевірка або підтвердження працівником підрозділу, який виконує контрольні функції, операцій, за які відповідає його/її близька особа;

-- проведення контрольних процедур та перевірок підрозділів, де працює близька особа.

- Проведення навчальних та інформаційних заходів для працівників ІНГ Україна щодо управління конфліктом інтересів. Працівники Банку зобов'язані знати та дотримуватися вимог Політики щодо конфлікту інтересів та Кодексу поведінки, а також інших внутрішніх нормативних документів Банку з питань комплаєнсу.

Зметою надання працівникам достатніх знань щодо виявлення, врегулювання та запобігання конфліктам інтересів, принаймні раз на рік проводиться обов'язкове навчання з цієї теми.

- Обмеження щодо інсайдерської інформації

Працівники, які володіють інсайдерською/конфіденційною інформацією, не повинні передавати цю інформацію іншим особам (всередині або за межами ІНГ Україна), окрім випадків, коли це суворо необхідно для належного виконання їхніх функцій.

Працівники не повинні обговорювати конфіденційні або чутливі питання в громадських місцях, таких як ліфти, коридори, громадський транспорт, вестибюлі готелів або ресторани;

Документи з позначкою «лише для внутрішнього використання» або подібною не повинні передаватися за межі ІНГ Україна;

Документи, що містять інсайдерську/конфіденційну інформацію, повинні бути належним чином захищені в будь-який час, а також утилізовані або належним чином утилізовані чернетки таких документів.

За потреби слід використовувати кодові імена для запобігання ідентифікації клієнта;

Внутрішня/конфіденційна інформація не повинна зберігатися таким чином, щоб вона була доступною для інших осіб, окрім випадків, коли цим іншим особам потрібна ця інформація у зв'язку з їхньою роботою, професією або посадою;

Документи, що можуть містити внутрішню/конфіденційну інформацію, слід обробляти та зберігати таким чином, щоб гарантувати їх нерозголошення особам, які не мають доступу до такої інформації на підставі принципу необхідності (див. визначення нижче). Зокрема:

Конфіденційні документи (включаючи комп'ютерні диски) повинні зберігатися в замкнених шафах або на столах.

Конфіденційні документи не можна залишати в місцях, де це може потенційно поставити під загрозу їхню конфіденційність.

Офіси, в яких зберігаються конфіденційні документи, повинні бути замкнені, коли вони не зайняті.

Працівники повинні виходити зі своїх комп'ютерів наприкінці кожного дня, щоб запобігти несанкціонованому доступу до файлів, що містять конфіденційні документи.

Більш детальну інформацію щодо управління внутрішньою та конфіденційною інформацією можна знайти в Поцедурі щодо ведення списків інсайдерів та конфіденційної/внутрішньої інформації.

- Обмеження щодо зовнішніх посад (публічна діяльність, бізнес-інтереси), які обіймають співробітники ІНГ Україна.

Зобов'язання співробітників ІНГ Україна щодо обіймання зовнішніх посад детально описані в Порядку запобігання конфлікту інтересів, що виникає внаслідок зовнішніх інтересів. Цей документ встановлює вимоги до всіх зовнішніх інтересів співробітників. Мета полягає в захисті ІНГ від репутаційної шкоди, фінансових втрат, штрафів регуляторних органів та/або судових втрат, що виникають внаслідок конфлікту інтересів.

- Обмеження щодо надання та отримання подарунків та розваг – співробітники ІНГ Україна повинні дотримуватися вимог щодо надання та отримання подарунків та розваг, викладених у Політиці протидії хабарництву та корупції.

- Встановлення інформаційних бар'єрів

- Застосування інформаційних бар'єрів для захисту інформації, отриманої співробітниками ІНГ Україна під час виконання своїх обов'язків, від неналежного використання в межах або за межами ІНГ Україна;

- Використання принципу необхідності при розподілі інформаційних потоків, згідно з яким забороняється надавати співробітнику доступ до інформації, яка не є необхідною для виконання його/її обов'язків, та обмеження доступу до конфіденційної інформації;

- Забезпечення фізичної та інформаційної безпеки даних у приміщеннях ІНГ Україна та за межами Банку, включаючи дотримання обмежень на доступ до певних приміщень, встановлення контролю за інформаційною безпекою та обміном інформацією;

Для отримання додаткової інформації див. Процедуру щодо інформаційних бар'єрів.

5. Запобіжні заходи

Запобіжні заходи мають бути зафіксовані та впроваджені для відповідних виявлених та розкритих конфліктів інтересів.

Запобіжні заходи, серед іншого, включають:

- Встановлення інформаційних бар'єрів щодо конфіденційної інформації, включаючи, наприклад, ІТ-середовища або фізичні зони з обмеженим доступом;
- Розробка посібників або аналогічної документації, що описує кроки, яких слід дотримуватися, коли конфлікт інтересів виникає або може виникнути за певних обставин або в певних процесах;
- Розподіл обов'язків (груп) співробітників та/або органів, що приймають рішення, з конфліктною діяльністю;
- Проведення перевірок конфліктів, пов'язаних з клієнтськими угодами, в межах та між підрозділами ІНГ;
- Встановлення адекватних заходів, пропорційних виконуваним діяльності, продуктам та послугам, що надаються, для запобігання негативному впливу конфліктів інтересів на інтереси клієнтів.

Оцінка ризику конфлікту інтересів, як мінімум, повинна бути проведена до запуску нових продуктів та послуг ІНГ.

За обставин, коли конфлікт інтересів неможливо належним чином пом'якшити або запобігти, незважаючи на всі розумні зусилля, вжиті за допомогою превентивних заходів, або в разі існування такої вимоги, Підрозділи ІНГ та Співробітники ІНГ повинні:

- Вжити заходів щодо пом'якшення, доки залишковий ризик не досягне рівня ризик-апетиту відповідного Підрозділу ІНГ;
- Відмовитися від дій (наприклад, не вступати у ділові відносини) або
- Перед наданням відповідної послуги чи діяльності розкрити інформацію про конфлікт інтересів тим, кого це потенційно стосується (наприклад, клієнтам,

постачальникам), наскільки це прямо дозволено законами та нормативними актами, та діяти далі за згодою зі сторонами, яких це стосується.

Розкриття інформації слід розглядати як крайній захід, який вживається лише тоді, коли це дозволено законами та нормативними актами, і коли всі інші можливі заходи були розглянуті для пом'якшення або запобігання конфлікту інтересів.

Заходи щодо пом'якшення включають, серед іншого:

- Доручення конфліктної діяльності або транзакцій різним Співробітникам (наприклад, деревне планування (treeing) у випадку конкретних угод);
- Встановлення відповідальності представників Вищого керівництва утримуватися від участі в обговореннях та голосуванні з будь-якого питання, де такий представник має або може мати конфлікт інтересів, або де об'єктивність представника чи його здатність належним чином виконувати обов'язки перед установою може бути іншим чином поставлена під загрозу;
- Виключення одного або кількох співробітників з деяких видів командної діяльності (наприклад, співробітник виключається із зустрічей, де він має зовнішній інтерес);
- Надання рекомендацій щодо управління конфліктами інтересів, з якими стикаються, зокрема, члени правління та наглядових рад юридичних осіб ІНГ, і які вимагають, щоб за будь-яких обставин інтереси юридичних осіб ІНГ були провідними при прийнятті рішень;
- Здійснення контролю та інших пом'якшувальних заходів, описаних у процедурах ІНГ, викладених у **Додатку А**.

Більш суворі вимоги можуть застосовуватися до таких продуктів та послуг:

- інвестиційні послуги та допоміжні послуги (наприклад, інвестиційні консультації, андеррайтинг, консультації з корпоративних фінансів) або інші операції;
- розповсюдження страхових продуктів;
- публікація інвестиційних досліджень, інвестиційних рекомендацій, ринкових досліджень або інших фінансових аналізів;
- надання кредитів та пов'язаних з ними продуктів членам Правління;
- бенчмарки.

Будь ласка, зверніться до відповідних політик та процедур, де детально описані конкретні зобов'язання щодо конфлікту інтересів.

Заходи пом'якшення слід завжди застосовувати, коли:

- Залишковий ризик кожного конфлікту інтересів не перебуває в межах апетиту до ризику та класифікується вище середнього;

▪ Відповідні зацікавлені сторони (включаючи клієнтів) інформуються про будь-який застосовний конфлікт інтересів, перш ніж вони зобов'язуються взаємодіяти з ING Україна.

У випадку, якщо конфлікт інтересів стосується Правління та Наглядової ради, такий конфлікт має бути оцінений, обговорений, та належним чином врегульований кожною з цих двох рад відповідно.

6. Ризики та цілі контролів

The following table links one or more obligations to the standard risk definition(s) and provides one or more control objectives to mitigate risks that are outside ING Ukraine's Risk Appetite.

У наступній таблиці одне або декілька зобов'язань пов'язано зі стандартним(и) визначенням(ами) ризику(ів) та наведено одну або декілька цілей контролю для зменшення ризиків, що виходять за межі ризик-апетиту ІНГ Україна.

L2 Опис ризику			
Ризик конфлікту інтересів 2-го рівня: Ризик фінансових втрат, штрафів від регуляторних органів, втрат у судових процесах, шкоди репутації через події, пов'язані з особистими або організаційними конфліктами інтересів.			
Ризик та Зобов'язання		Контрольна ціль	
1.	Ризик конфлікту інтересів 3-го рівня Неефективні або недостатні механізми управління Ризик того, що існують неефективні або недостатні механізми управління для виявлення, оцінки, пом'якшення/запобігання та реєстрації конфліктів інтересів. Зокрема, це стосується: - Ролі, пов'язаної з формуванням бенчмарків - Інвестиційних досліджень	А	Усі (фактичні, потенційні, очевидні) конфлікти інтересів у організації виявляються та/або повідомляються
		В	Організаційні конфлікти інтересів належним чином оцінюються, належним чином управляються та пом'якшуються або запобігаються.
		С	Усі структурні та випадкові конфлікти інтересів, способи їх пом'якшення та регулярний перегляд належним чином реєструються.

Сторінка: 28 з 39

Власник: Євген Стороженко

Ідентифікатор файлу:

Версія: 14.0

Дата версії: 12.05.2025

	<ul style="list-style-type: none"> - Андеррайтингу та розміщення - Злиттів та поглинань - Управління портфелем - Торгівлі за власний рахунок - Подвійної ролі - Конфлікту інтересів, пов'язаного з угодою 	D	Конфіденційна інформація поширюється належним чином.
		E	Працівники розуміють концепцію конфлікту інтересів та свої обов'язки щодо належного управління конфліктами інтересів.
	Пов'язані зобов'язання: 01, 02, 03, 04		
2.	Ризик конфлікту інтересів 3-го рівня Ризик особистого конфлікту інтересів Ризик того, що Працівники не виявлятимуть своєчасно та не повідомлятимуть про особисті конфлікти інтересів, включаючи, але не обмежуючись: <ul style="list-style-type: none"> - Зовнішні інтереси - Ведення особистих рахунків 	F	Усі (фактичні, потенційні, очевидні) особисті конфлікти інтересів своєчасно виявляються та повідомляються Працівниками.
		G	Особисті конфлікти інтересів належним чином оцінюються, належним чином управляються та пом'якшуються.
		H	Повідомлені особисті конфлікти інтересів, їх оцінка та способи їх пом'якшення регулярно переглядаються та оцінюються.
	Пов'язані зобов'язання: 02		
3.	Ризик конфлікту інтересів 3-го рівня Ризик винагороди Ризик того, що винагорода та всі інші засоби стимулювання (включаючи встановлення ключових показників ефективності працівників) можуть спонукати працівників слідувати своїм особистим інтересам або інтересам ІНГ, а не інтересам клієнтів та ролі ІНГ у суспільстві.	I	Засоби винагороди та інших стимулів, що пропонуються Працівникам, не призводять до Конфлікту інтересів або ситуації, в якій Працівник віддає перевагу власним інтересам чи інтересам ІНГ на потенційну шкоду іншим (особливо клієнтам).
	Пов'язані зобов'язання: 01, 02,		
4.	Конфлікт інтересів. Ризик 3 рівня Ризик пов'язаних сторін Ризик використання пов'язаними сторонами свого становища, що шкодить інтересам ІНГ та його акціонерів або клієнтів ІНГ, включаючи ризик знижок на послуги для членів Правління та їхніх пов'язаних сторін. Ризик того, що фінансові послуги членам Правління та їхнім пов'язаним сторонам не надаються аналогічно продуктам, що пропонуються клієнтам ІНГ, що створює конфлікт інтересів.	J	Фінансові послуги членам Правління та їхнім пов'язаним сторонам надаються на умовах «втягнутої руки».
		K	Операції з іншими пов'язаними сторонами здійснюються на умовах втягнутої руки, і за потреби отримуються відповідні (попередні) схвалення Наглядової ради та акціонерів.
	Пов'язані зобов'язання: 01, 04		

7. Відповідальність за недотримання вимог КОІ Політики.

7.1 Усі керівники вищої ланки та співробітники ІНГ Україна, незалежно від посади, несуть особисту відповідальність за невиконання вимог щодо інформування про потенційний або фактичний конфлікт інтересів, як того вимагає ця Політика. У разі виявлення порушень вимог щодо виявлення, врегулювання та запобігання конфлікту інтересів в ІНГ Україна, співробітники підлягають дисциплінарному стягненню.

7.2. Співробітники, які порушили вимоги цієї Політики конфлікту інтересів та інших внутрішніх документів щодо управління конфліктом інтересів, як зазначено в результаті внутрішнього розслідування, можуть бути притягнуті до дисциплінарної або цивільної відповідальності, як це визначено чинним законодавством України.

7.3. Співробітники, які не надали інформацію, що вимагається Політикою перевірки при працевлаштуванні, Анкетною щорічного опитування щодо конфлікту інтересів, Атестацією зовнішніх інтересів, Атестацією щодо операцій з особистим рахунком та/або надали неправдиву інформацію, підлягають дисциплінарним стягненням.

Додаток А Посилання на інші документи

Ця Політика щодо конфлікту інтересів впроваджується разом з іншими локальними та глобальними політиками та документацією ІНГ, переліченими нижче, які є невід'ємною частиною управління ризиком конфлікту інтересів. Ці документи, разом з будь-якою локальною документацією, містять конкретні зобов'язання, спрямовані на запобігання або пом'якшення певних видів конфлікту інтересів, та допомагають управляти ризиком конфлікту інтересів.

Політика протидії хабарництву та корупції

Ця політика окреслює зобов'язання, ключові ризики та цілі контролю, щоб забезпечити виявлення, оцінку, управління та моніторинг притаманних високих та критичних ризиків хабарництва та корупції.

Політика чесної конкуренції

Ця політика окреслює основні правила конкуренції, що застосовуються до ІНГ, ризики, зобов'язання та цілі контролю для ефективного управління цими ризиками.

Стандарт контролів конфлікту інтересів

У цьому документі описано ключові засоби контролів, встановлені на глобальному рівні для пом'якшення властивих високих та критичних ризиків, згаданих у Політиці щодо конфлікту інтересів.

Стандарт контролю процесу управління даними

У цьому документі описано засоби контролю даних, які застосовуються до даних диференційовано залежно від критичності та важливості даних.

Стандарт контролів перевірки при працевлаштуванні та Політика перевірки при працевлаштуванні АТ «ІНГ Банк Україна» Метою цих документів є сприяння мінімізації ризику невідповідності працівників певним вимогам, шляхом визначення мінімальних стандартів скринінгу, для забезпечення створення чесного та продуктивного робочого середовища.

Загальна процедура аналізу ринку

Ця процедура визначає правила, що застосовуються до проведення загального аналізу ринку.

Політика захисту даних клієнтів, постачальників та ділових партнерів АТ «ІНГ Банк Україна» та Політика захисту даних працівників АТ «ІНГ Банк Україна»

Ці документи запроваджують обов'язкові принципи, цілі контролю та засоби контролю, спрямовані на захист персональних даних та конфіденційних даних.

Глобальна процедура дослідження ринку

Ця процедура забезпечує базову основу для належного та ефективного контролю за створенням, підготовкою, переглядом та розповсюдженням досліджень акцій та досліджень глобальних ринків в ІНГ Банку.

Процедура присвоєння кодів інсайдерів та операцій з особистими рахунками

Ця процедура описує мінімальні вимоги, які необхідно впровадити для зменшення ризику інсайдерських операцій, пов'язаних з операціями з особистими рахунками інсайдерів.

Глобальна процедура щодо зовнішніх інтересів та ролей від імені ІНГ

Ця процедура визначає обмеження та процес, які повинні запровадити установи ІНГ для виявлення, зменшення та оцінки потенційного ризику конфлікту інтересів, що виникає внаслідок зовнішніх інтересів працівників.

Процедура надання, підтримки та скасування доступу до інформаційних активів у АТ «ІНГ Банк Україна» (локальний)

Ця процедура окреслює загальний набір вимог до контролю ідентифікації та доступу для ефективного зменшення критичних та високих ризиків у масштабах усього банку, пов'язаних з доступом до даних, процесів та систем (активів) ІНГ та їх цілісністю.

Кодекс поведінки Акціонерного Товариства «ІНГ Банк Україна»

Цей документ містить принципи, які надають працівникам рекомендації щодо належної та неналежної поведінки. Один із десяти основних принципів Кодексу поведінки стосується конфлікту інтересів.

Положення про винагороду ІНГ, що включає: (Порядок винагороди, заохочення та застосування дисциплінарних стягнень до працівників ІНГ Банку Україна / Положення про винагороду членів правління ІНГ Банку Україна / Положення про винагороду членів правління ІНГ Банку Україна).

Ці документи визначають принципи та положення щодо винагороди, що застосовуються до працівників.

Політика управління комплаєнс ризиками АТ «ІНГ Банк Україна»

Документ описує загальне управління ризиками, пов'язаними з комплаєнсом, а також ролі та обов'язки різних учасників процесу.

Політика клієнтоорієнтованості

Ця політика окреслює зобов'язання та цілі внутрішнього контролю для ефективного пом'якшення критичних та високих ризиків у масштабах усього банку, відповідно до ризик-апетиту ІНГ, пов'язаних з ризиком несправедливого ставлення до клієнтів.

Золоті правила для клієнтів

Золоті правила для клієнтів ІНГ визначають загальні принципи високого рівня, які допомагають забезпечити 1) те, що ми надаємо клієнту найкращі послуги, захист та ставимо потреби клієнта в центрі всієї нашої діяльності; 2) сталий розвиток суспільства; та 3) зменшення ризику недобросовісних продажів та регуляторних штрафів.

Таксономія конфлікту інтересів

У цьому документі визначено основні категорії конфлікту інтересів, з якими можуть зіткнутися підрозділи ІНГ. Зверніть увагу, що цей список не є вичерпним.

Нефінансовий ризик – Глобальна процедура виявлення та оцінки ризиків

Ця процедура зосереджена на виявленні та оцінці нових або виникаючих ризиків стосовно продуктів, діяльності, людей та процесів, фізичних та логічних активів, а також на повторній оцінці виявлених ризиків. Підхід до оцінки ризиків охоплює всі сфери нефінансового ризику.

Нефінансовий ризик – Процедура зменшення ризиків та моніторингу подій

Ця процедура сприяє своєчасному та сталому вирішенню виявлених прогалин у середовищі внутрішніх контролів ІНГ, які називаються подіями.

Нефінансовий ризик – Глобальна процедура управління подіями

Ця процедура описує мету, обсяг та етапи процесу управління подіями, опис критеріїв звітності та правил виконання діяльності під час процесу.

Політика запобігання зловживанням на ринку фінансових інструментів

Ця політика визначає принципи та засоби контролю, спрямовані на запобігання зловживанням на ринку, включаючи інсайдерські угоди, маніпулювання ринком та незаконне розголошення інсайдерської інформації.

Процедура щодо інформаційних бар'єрів

Ця Процедура визначає зобов'язання та цілі контролю, встановлені в ІНГ для підтримки інформаційних бар'єрів та управління конфліктами інтересів, пов'язаними з незаконним розголошенням інсайдерської/конфіденційної інформації через недотримання обмежень інформаційних бар'єрів

Процедура управління списками інсайдерів та конфіденційною/інсайдерською інформацією

У цій процедурі описано управління конфліктами інтересів, пов'язаними з незаконним використанням інсайдерської інформації.

Процедура конфіденційного повідомлення про порушення АТ «ІНГ Банк Україна»

Ця процедура визначає права, включаючи захист від помсти, для Працівника, який добросовісно повідомляє про занепокоєння, надає інформацію, забезпечує надання інформації або іншим чином сприяє розслідуванню та дотримується конфіденційності справи.

Додаток Б Визначення термінів, що використовуються в КОІ Політиці

Принцип «витягнутої руки» – Принцип «витягнутої руки» – це умова, за якої сторони угоди є незалежними та рівноправними, що зазвичай призводить до умов, справедливих для всіх зацікавлених сторін, включаючи акціонерів, і транзакція проводиться за ринкових умов.

Діловий інтерес – фінансовий або інший інтерес (включаючи, але не обмежуючись, акціями; іншими правами власності; членством; фінансові холдинги та інші економічні інтереси в комерційних клієнтах суб'єктів ІНГ; права інтелектуальної власності; позики, надані суб'єктам ІНГ, компанії, що належить Працівнику, та інші економічні інтереси) або ділові відносини в Неафілійованій організації.

Близькі особи – особи, які проживають разом, пов'язані спільним повсякденним життям та мають взаємні права та обов'язки з працівником, включаючи осіб, які проживають разом, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, брати та сестри (брати та сестри), двоюрідні брати, невістка, зять, племінник, племінниця, дядько, тітка, дід, бабуся, прадід, прадід, онук, онука, зять, невістка, тесть, свекруха, свекруха, батьки зятя (невістки), усиновлювач або усиновлена особа, опікун або піклувальник, особа, яка перебуває під опікою опікуна або піклувальника.

Конфіденційна інформація – неопублічна інформація, що стосується ІНГ Україна, її клієнтів, постачальників або третіх осіб, яка є конфіденційною (за згодою або іншим чином), яка включає, але не обмежується: торговою інформацією; фінансовою інформацією; бізнес-операціями; (внутрішніми або зовнішніми) бізнес-процесами та методами; даними, включаючи дані про частку ринку; персоналом; продажами; бізнес-плани/бізнес-наміри; прибутки, збитки або витрати; прогнози; комп'ютерне програмне забезпечення; інша інформація, що має комерційну цінність.

Конфлікт інтересів – це сукупність обставин, за яких одна або декілька осіб чи організацій мають різні інтереси, і обслуговування інтересів однієї сторони може завдати шкоди інтересам іншої сторони. За таких обставин здатність Працівника або Підрозділу ІНГ застосовувати судження або діяти в найкращих інтересах клієнтів ІНГ, суспільства, Підрозділу ІНГ або інших зацікавлених сторін може бути обмежена іншими інтересами.

Надійний носій – 1. папір; або

2. будь-який цифровий інструмент (наприклад, програма My Compliance Office), який дозволяє одержувачу зберігати інформацію, адресовану особисто одержувачу, у спосіб, доступний для подальшого використання та протягом періоду часу, достатнього для цілей інформації, та який дозволяє незмінне відтворення збереженої інформації.

Працівник – будь-яка особа, яка не є третьою стороною та працює в АТ «ІНГ Банк Україна» або від його імені, за контрактом або тимчасово, включаючи:

Сторінка: 35 з 39

Власник: Євген Стороженко

Ідентифікатор файлу:

Версія: 14.0

Дата версії: 12.05.2025

- Вище керівництво,
- Осіб, у відряджені, та
- Осіб, найнятих як зовнішніх працівників, включаючи осіб, які діють від імені ІНГ як пов'язані агенти. Третя сторона означає будь-яку особу, приватну організацію або державний орган поза ІНГ.

Фінансові послуги - Фінансові послуги, що надаються підрозділом ІНГ, пов'язані з професійною діяльністю відповідного підрозділу ІНГ, включаючи надання позик та укладання інших угод (наприклад, факторинг, лізинг, операції з нерухомістю, операції з фінансовими інструментами, страхування, ощадні продукти, криптоактиви тощо).

Ієрархічний керівник - Керівник, якому звітує Працівник і який найбільш тісно залучений до щоденної діяльності Працівника.

Інформаційні бар'єри - система політик, процедур та фізичних, операційних та ІТ-засобів, що використовуються для захисту конфіденційної інформації (включаючи інсайдерську інформацію) та конфліктів інтересів. Крім того, система спрямована на запобігання (виникненню) незаконного або ненавмисного розголошення Конфіденційної інформації, а також її використання.

Підрозділи ІНГ - ING Groep N.V. та її Групові компанії. Групові компанії ING Groep N.V. означають будь-яку іншу компанію, яка є холдинговою компанією або дочірньою компанією її або будь-якої такої холдингової компанії. Компанія є «дочірньою компанією» іншої компанії, якщо ця інша компанія, прямо чи опосередковано, через одну або декілька дочірніх компаній:

- володіє більшістю голосів у ній;
- є членом або акціонером її та має право призначити або звільнити більшість її ради директорів або еквівалентного керівного органу;
- є членом або акціонером її та одноосібно контролює, відповідно до угоди з іншими акціонерами або членами, більшість голосів у ній; або
- має право здійснювати домінуючий вплив на неї відповідно до її установчих документів або відповідно до договору про контроль.

Інсайдерська інформація - (Конфіденційна) інформація, яка:

- Має точний характер;
- Не була оприлюднена;
- Прямо чи опосередковано стосується одного або кількох емітентів або одного або кількох фінансових інструментів; та
- Якби вона була оприлюднена, ймовірно, мала б суттєвий вплив на ціну цих інструментів або на ціну пов'язаних з ними похідних фінансових інструментів (це має місце, якщо ця інформація, ймовірно, буде використана розумним інвестором як частина основи для його інвестиційного рішення).

Істотні транзакції - 1. Транзакція, укладена ING Groep N.V. або юридичною особою ІНГ, яка відповідає всім наступним критеріям:

- (i) вона містить інсайдерську інформацію про фінансові інструменти ING Groep N.V. та/або ING Groep N.V. у значенні Регламенту ЄС про зловживання на ринку, як це визначено Виконавчою радою/Правлінням з питань банківської справи відповідно до Спеціальної процедури розкриття інформації. • та
- (ii) вона укладена з пов'язаною стороною.
- 2. Транзакція, яка разом з іншими транзакціями, укладеними протягом того ж фінансового року з тією ж пов'язаною стороною, відповідає критеріям, зазначеним у пункті (1) вище.

Пом'якшувальні заходи – діючі засоби контролю (або унікальні для конфлікту інтересів, або що походять з інших процесів), які визнані та прийняті як такі, що знижують існуючий залишковий ризик конфлікту інтересів до певного (прийняттого) рівня ризику.

Принцип необхідності – принцип, згідно з яким конфіденційна інформація (включаючи інсайдерську інформацію) повинна поширюватися лише за умови дотримання певних критеріїв. Як мінімум, обмін Конфіденційною інформацією:

- Необхідний для того, щоб Працівник міг належним чином виконувати свої посадові, професійні або обов'язки;
- Відбувається з метою законного ділового контакту (наприклад, сприяння комерційній, фінансовій або інвестиційній операції);
- Не повинен суперечити умовам будь-якої угоди про конфіденційність або угоди про нерозголошення, якщо розкриття інформації не вимагається законом або судовим процесом;
- Враховує найкращі інтереси клієнтів;
- Дозволяється лише після того, як усі Конфлікти інтересів, які можуть виникнути в результаті обміну Конфіденційною інформацією (якщо такі є), будуть виявлені та пом'якшені; та
- Супроводжується повідомленням про те, що обмінювана інформація кваліфікується як Конфіденційна інформація.

Неафілійована організація - Неафілійована організація означає будь-яку комерційну або некомерційну організацію, яка не є ІНГ, незалежно від того, чи є вона публічною чи приватною, включаючи, серед іншого, благодійні та урядові організації, професійні та торговельні організації, політичні організації або освітні заклади. Неафілійовані організації також включають будь-які некорпоративні підприємства або самозайняті особи, включаючи сімейний або приватний бізнес.

Інші стосунки – особисті, професійні, сімейні (окрім близьких осіб) або інші стосунки Працівника.

Зовнішній інтерес – Зовнішній інтерес включає:

- Діловий інтерес Працівника в Неафілійованій організації (наприклад, акції, інші права власності, права інтелектуальної власності та членство, позики, надані Організаціями

підрозділу ІНГ, що належить Працівнику, фінансові активи та інші економічні інтереси в комерційних клієнтах підрозділів ІНГ або в органі чи організації з інтересами, що суперечать інтересам одного або кількох підрозділів ІНГ;

- Зовнішня посада Працівника в Неафілійованій організації (наприклад, оплачувана або неоплачувана робота в Неафілійованій організації, самозайнятість, робота виборною посадовою особою, співпраця в Неафілійованій організації, наприклад, як консультант або волонтер);
- Попередня зайнятість Працівника в Неафілійованій організації; та
- Бізнес-інтерес, зайнятість (оплачувана чи неоплачувана), самозайнятість, політична роль або інший інтерес, що належить Пов'язаній стороні (у ролі Працівника) або Іншій близькій Особі, що може (здавалося б) вплинути на здатність Працівника застосовувати судження або діяти в найкращих інтересах ІНГ або клієнтів ІНГ.

Зовнішня посада - Зовнішня посада визначається як:

- Оплачувана або неоплачувана зайнятість (повний або неповний робочий день) Працівника, включаючи самозайнятість; або
- Оплачувана або неоплачувана співпраця Працівника (на таких посадах, як консультант, підрядник, радник, посадова особа, волонтер або в інших випадках) на користь Неафілійованої особи.
- Зовнішні посади, прийняті від імені ІНГ та схвалені ІНГ, не вважаються Зовнішніми посадами.

Попередня зайнятість Будь-яка зайнятість або інша оплачувана взаємодія з Неафілійованою особою протягом п'яти (5) років до того, як стати Працівником.

Пов'язана сторона – означає пов'язану сторону Групи ІНГ:

1. Бути пов'язаною стороною у значенні стандартів, прийнятих Радою з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та затверджених Європейською Комісією (Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку 24 – Розкриття інформації про пов'язані сторони (IAS24)), наприклад, суб'єкт господарювання, який є асоційованим або спільним підприємством ING Groep N.V. або її дочірньої компанії (як визначено в МСФЗ), або суб'єктом господарювання, який контролюється ключовим управлінським персоналом (як визначено в IAS 24) ING Groep N.V.; або

2. Бути:

2.1 одним або кількома власниками акцій, що індивідуально або спільно представляють щонайменше одну десяту випущеного акціонерного капіталу ING Groep;

2.2 Членами Ради директорів, або

2.3.1 Пов'язаною стороною члена Ради директорів;

2.3.2 комерційна організація, в якій Член Правління або його/її близький родич, як зазначено у пункті (2.3.1), має кваліфіковану частку у розмірі 10% або більше капіталу або прав голосу в цій організації, або в якій ці особи можуть здійснювати суттєвий

вплив, або в якій ці особи обіймають вищі керівні посади або є членами керівного органу.

Коригувальні заходи – дії, які необхідно вжити, якщо існуючі Пом'якшувальні заходи не повністю впроваджені або не працюють належним чином, щоб знизити залишковий ризик конфлікту інтересів до певного (прийняттого) рівня ризику.

Ролі від імені ІНГ – це будь-яка посада, яку обіймає Працівник у (не)афілійованій організації, іншій організації ІНГ або будь-якій іншій компанії чи установі (наприклад, асоціації банків, благодійному фонді, освітньому закладі, культурній організації тощо), яка стосується посади Працівника в ІНГ, включаючи будь-які пов'язані посади. Наприклад, посада в раді директорів асоціації банків або пов'язана роль, така як консультативна рада на запит асоціації банків. Представництво ІНГ без наявності окремої конкретної функції/ролі виключається з цієї Політики (наприклад, представництво ІНГ в асоціації банків на ad-hoc основі виключається).

Вище керівництво – призначені особи, які несуть індивідуальну або спільну відповідальність за прийняття рішень, загальну діяльність та адміністрування ІНГ Україна, бізнес-напрямків, відділів, органів управління або подібних органів (включаючи членів Правління та Наглядової ради ІНГ Україна).

Знижка для персоналу – будь-яка форма фінансової послуги, що пропонується зі знижкою ІНГ Україна.