



Non-Group Policy

Політика запобігання конфліктам інтересів - АТ «Дойче Банк ДБУ»

Breaches of provisions within this document may result in disciplinary action, up to termination of employment. Concerns regarding violations of the provisions are to be escalated according to the "Raising Concerns (including Whistleblowing) Policy – Deutsche Bank Group".

Template version: V3.03

Key Data

Title	Conflicts of Interest Policy - JSC Deutsche Bank DBU
Summary	This Policy sets out the Bank's arrangements in connection with the identification, documentation, escalation and management of Conflicts of Interest, including local specifics. The Policy has been drafted based on the requirements set in the Regulation on Organization of a Risk Management System in Ukrainian Banks and Banking Groups, approved by the Resolution of the National Bank of Ukraine No. 64 dated 11 June 2018.
Category	<input type="radio"/> Group Policy <input checked="" type="radio"/> Non-Group Policy <input type="radio"/> Key Operating Document <input type="radio"/> Group Procedure <input type="radio"/> Non-Group
Applicability	<input type="radio"/> DB Group (excl. DWS) <input checked="" type="radio"/> Restricted to: JSC Deutsche Bank DBU / Ukraine Document contains requirements that apply to DWS (to be documented by DWS) <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> Yes
Framework or Parent document	Conflict of interest Policy – Deutsche Bank Group
Authoring Unit/PPF	Compliance
Authorisation	<input type="radio"/> Authoring Unit/PPF is responsible Risk Type Control Function <input checked="" type="radio"/> Authoring Unit/PPF is authorised by responsible Risk Type Control Function <input type="radio"/> Authoring Unit/PPF is mandated by the Management Board <input type="radio"/> Authoring Unit/PPF received delegated authority as per Business Allocation Plan <input type="radio"/> For Key Operating Documents only: Authorisation as per Unit/PPF internal
Risk Type/Risk Type Number	Client focused activities - Conflict of interest
Topic	Conflict of interest
Addressees	All employees
MB Approval	Is approval of the Management Board required? <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> Yes
Implementation date	27.09.2023

Зміст

1.	Сфера дії	4
2.	Що таке конфлікт інтересів	4
3.	Підходи щодо управління конфліктами інтересів.....	5
4.	Обов'язки Працівників	5
4.1.	Усі Працівники	5
4.2.	Керівники	6
4.3.	Вище керівництво Дойче Банку (Правління, Наглядова рада)	6
4.4.	Члени Правління та Наглядової ради Банку (далі - Члени Правління/Ради).....	7
4.5.	Підрозділ внутрішнього аудиту.....	7
4.6.	Департамент комплаєнс.....	7
5.	Глосарій	8
6.	Перелік додатків	10
	Додаток 1: Відносини, сценарії та конкретні приклади конфліктів інтересів.....	11
	Додаток 2: Опис організаційних заходів, пов'язаних з конфліктами інтересів	14
	Додаток 3: Опис політик, процедур, систем та засобів контролю, пов'язаних з конфліктами інтересів 16	
	Додаток 4 Анкета з питань конфлікту інтересів	19
	Додаток 5: Практичні аспекти виявлення конфлікту інтересів	22

1. Сфера дії

Політика запобігання конфліктам інтересів - АТ «Дойче Банк ДБУ» (далі – Політика) визначає вимоги АТ «Дойче Банк ДБУ» (діла – Банк) щодо виявлення, документування, повідомлення про та управління конфліктами інтересів.

Ця Політика розроблена відповідно до вимог Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого Постановою Правління Національного банку України № 64 від 11.06.2018, з урахуванням Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затвердженого рішенням Правління Національного банку України № 814-рш від 03.12.2018, та базуючись на Політиці щодо конфлікту інтересів Групи Дойче Банк (Conflict of Interest Policy – Deutsche bank Group).

Працівники Банку повинні дотримуватися вимог цієї Політики, а також Conflict of Interest Policy – Deutsche bank Group.

Ця Політика поширюється на всіх Працівників. Це також стосується нештатних працівників, що працюють за контрактом. Керівники підрозділів, які наймають таких працівників, повинні ознайомитися з вимогами цієї політики та виконувати свої обов'язки щодо нагляду відповідно.

Терміни, що починаються з великої літери, мають значення, вказане для них в Глосарії.

2. Що таке конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів – це ситуація, коли одна або декілька фізичних чи юридичних осіб мають конкуруючі інтереси, і задоволення одного інтересу може заподіяти шкоди іншому. Ця політика застосовується, коли конфлікт інтересів викликає ризик настання однієї чи декількох ситуацій із описаних нижче:

1. Банк та/або Працівник не виконують юридичних або регуляторних зобов'язань;
2. Банк та/або Працівник не виконують обов'язок сумлінно дбати, довіряти або бути лояльним до клієнта;
3. виникають сумніви щодо професійного судження й об'єктивності Працівника та/або виникає перешкода для належного виконання ним своїх функцій та обов'язків;
4. Працівник допускає зі свого боку неетичну поведінку;
5. Банк отримує неналежну перевагу чи ставлення, або виникає ситуація, яка створює враження неприйнятної поведінки з боку Банку або підриває його репутацію, включаючи зокрема спосіб доручення Банку/Банком виконання певної діяльності.

Відповідно до цієї Політики конфлікт інтересів включає як фактичний конфлікт інтересів (тобто конфлікт інтересів, що вже виник), так і потенційний конфлікт інтересів (тобто конфлікт інтересів, який може виникнути внаслідок певних фактів та обставин). Це поняття також поширюється і на уявний Конфлікт інтересів (тобто ситуацію, яка може сприйматися іншими як конфлікт інтересів), навіть якщо фактично конфлікт інтересів відсутній.

Деякі конфлікти інтересів є постійними і їх потрібно постійно регулювати, тоді як інші можуть виникнути у зв'язку з однією подією (наприклад, транзакцією) і зазвичай їх можна вирішити вживши разові заходи.

Неспроможність ідентифікувати конфлікти інтересів і належним чином керувати ними може призвести до неналежного або ряду несприятливих наслідків для клієнтів, Банку та Працівників, таких як втрата репутації, шкода відносинам з клієнтами та втрата клієнтського бізнесу, регулятивні санкції та ризик судового розгляду. Щоб допомогти у визначенні конфлікту інтересів, Додаток 1 містить невичерпний перелік відносин, в яких можуть виникнути Конфлікти інтересів, сценарії розвитку конфлікту інтересів, а також добірку конкретних обставин, в яких виникають ці конфлікти інтересів.

Окремі практичні аспекти виявлення конфліктів інтересу описані в Додатку 5 до цієї Політики.

3. Підходи щодо управління конфліктами інтересів

Банк прагне забезпечити, щоб конфлікт інтересів не шкодив інтересам клієнтів, Банку, його акціонерам або іншим зацікавленим сторонам шляхом ідентифікації, попередження чи управління конфліктами інтересів.

Деякі конфлікти інтересів не припустимі в силу нормативно-правових вимог, а інші допускаються за умови, що Банк має відповідні засоби управління ними. Банк може використовувати комплекс засобів (окремо або в поєднанні з іншими) для управління конфліктами інтересів, включаючи зокрема:

1. організаційні заходи, описані у Додатку 2;
2. політики, процедури, системи й засоби контролю, описані у Додатку 3;
3. розкриття інформації з метою інформування відповідних сторін про конфлікт інтересів та його можливий вплив на них – Додаток 3;
4. відмову від надання послуг, діяльності чи певного бізнесу, що призводить до Конфлікту інтересів, якщо неможливо уникнути конфлікту інтересів або забезпечити його ефективне управління.

4. Обов'язки Працівників

У рамках підходу Банку до управління конфліктами Працівники мають дотримуватися наведених нижче обов'язків при виконанні ними своїх функцій в Банку.

4.1. Усі Працівники

Усі Працівники відповідають за постійне виявлення й управління конфліктами інтересів та повинні:

1. дотримуватися цієї політики, правил та інших політик і процедур стосовно виявлення, документування, ескалації та управління конфліктами інтересів;
2. діяти сумлінно, бути розсудливими;
3. діяти з необхідним ступенем незалежності й об'єктивності при виконанні своїх обов'язків у Банку;
4. уникати, наскільки це можливо, ситуацій, що призводять до конфлікту, а саме:
 - a. наявності особистих фінансових інтересів;
 - b. наявності інтересів у членів родини або інших близьких осіб;
 - c. участі у певній діяльності чи ініціативах Банку або зовнішніх сторін у минулому, зараз або потенційно у майбутньому;
 - d. виконання різних функцій та обов'язків в Банку;
5. негайно повідомити свого керівника та/або Департамент комплаєнс та протидії фінансовим злочинам (далі – Департамент Комплаєнс) про факт існування та загальний характер конфлікту інтересів;
6. негайно розкрити факт конфлікту інтересів Голові Правління у випадку участі в процесі прийняття рішень і (на вимогу голови) утриматися від процесу прийняття рішень і не намагатися в подальшому впливати на такі рішення;
7. не перебувати у відносинах керівництва, підлеглості та контролю (що впливають на умови працевлаштування) з тісно пов'язаними особами, включаючи членів родини або інших близьких осіб;
8. не зловживати інформацією, отриманою під час роботи в Банку, у тому числі у зв'язку з торгівлею цінними паперами;
9. керувати робочою інформацією за принципом службової необхідності, завжди поважаючи при цьому інформаційні бар'єри та дотримуючись обов'язків конфіденційності;

10. спростовувати та негайно передавати спірні питання безпосередньому керівництву та у Департаментом Комплаєнс для належного аналізу, управління та врегулювання конфліктів інтересів;
11. після початку трудових відносин з Банком та періодично у процесі роботи в Банку проходити всі атестації, які вимагає Департамент Комплаєнс;
12. дотримуватися правил, згідно з якими операції та угоди між Банком і пов'язаною стороною мають здійснюватися за принципом незалежності між сторонами.

4.2. Керівники

Працівники, які діють в якості керівників, повинні:

1. активно намагатися виявити, мінімізувати, на скільки це можливо в рамках підрозділу, задокументувати конфлікти інтересів у підконтрольній ним сфері, у тому числі у зв'язку з будь-якою поточною чи запланованою діяльністю;
2. оцінювати будь-які конфлікти, повідомлені ним, на предмет наявності конфлікту інтересів;
3. після консультацій з Департаментом Комплаєнс та іншими контрольними підрозділами, яких доцільно залучити, визначити найкращий спосіб вирішення, управління чи уникнення конфлікту інтересів, включаючи подальшу ескалацію до вищого керівного органу, якщо це необхідно, або (тимчасову чи постійну) відмову від здійснення наглядової функції по відношенню до певного питання чи діяльності, яку здійснює відповідний Працівник;
4. переглядати щороку чи більш регулярно (за потреби) будь-які повідомлені щодо конфлікту інтересів з метою забезпечення їх управління у відповідності до будь-якої узгодженої резолюції;
5. розподіляти обов'язки підлеглих Працівників таким чином, щоб уникати конфлікту інтересів та уникати розподілу обов'язків у спосіб, що загрожує незалежності контрольних функцій Банку.

4.3. Вище керівництво Дойче Банку (Правління, Наглядова рада)

Представники Вищого керівництва відповідають за здійснення нагляду за виявленням, документуванням, ескалацією та управлінням усіма конфліктами інтересів, які виникають у сферах відповідальності в Банку. Представники Вищого керівництва повинні:

1. підтримувати та заохочувати відповідну культуру, яка підкреслює важливість етичного ставлення до клієнтів та справедливого відношення до Конфліктів інтересів;
2. брати участь у впровадженні політик, процедур і механізмів виявлення, документування, ескалації, управління та постійного моніторингу конфліктів інтересів;
3. брати участь у чіткій комунікації щодо політик, процедур та очікувань та забезпечувати обмін досвідом в Банку;
4. застосовувати цілісний підхід до виявлення потенційних і нових конфліктів інтересів у бізнес-підрозділах та інфраструктурних відділах та у відносинах між ними, а також сприяти обґрунтованому оцінюванню ступеня суттєвості конфліктів та способів їх вирішення;
5. підвищувати обізнаність Працівників та сприяти відвідуванню ними регулярних тренінгів як у процесі ознайомчого навчання, так і на етапі підвищення кваліфікації;
6. організовувати системи та засоби контролю для документування, відстеження, управління та зменшення ризиків конфліктів інтересів, а також регулярно аналізувати ефективність цих засобів;
7. аналізувати наслідки та вживати коригувальні заходів (за потреби) під час оцінки ефективності програм, що мають на меті уникнути ситуацій, пов'язаних із заохоченням Працівників, діяти всупереч своїм обов'язкам і відповідальності перед Банком та всупереч чинному законодавству;
8. Забезпечувати проінформованість усіх Працівників щодо Політики.

4.4. Члени Правління та Наглядової ради Банку (далі - Члени Правління/Ради)

Основними зобов'язаннями Членів Правління/Ради в частині управління конфліктом інтересів є:

1. Члени Правління/Ради повинні в цілому діяти в інтересах Банку та забезпечувати наявність процедур, за якими транзакції між Банком та Deutsche Bank AG та / або іншим підрозділом Групи Дойче Банк здійснюються за принципом рівноправності сторін/незалежності. У цьому контексті член Правління:
 - a. може приймати до уваги інтереси DB AG як складову процесу прийняття рішень в Банку;
 - b. може надавати вагоме значення рішенням DB AG, якщо член Правління/Ради вважає його прийнятним в інтересах Банку; і
 - c. несе відповідальність за зважування інтересів Банку та інтересів DB AG у процесі прийняття рішень;
2. Члени Правління/Ради повинні забезпечити, щоб конфлікт інтересів не впливав на прийняття ділових рішень, і відповідно повинні:
 - a. ідентифікувати конфлікт інтересів, що може виникати у зв'язку із займаною посадою (як члена управлінської або наглядової ланки), і розкривати такі конфлікти інтересів у передбаченому в Банку порядку; і
 - b. утримуватися від будь-яких дій, які можуть завдати шкоди Банку. Суттєві конфлікти інтересів, індивідуально та спільно, повинні бути належним чином задокументовані, розкриті (доведені до відома), обговорені та належним чином керовані Правлінням/Радою;
3. Загалом, Член Правління/Ради не повинен займатися будь-якою діяльністю (бізнесом), яка конкурує з Банком без отримання відповідного погодження Акціонера Банку, або Ради, якщо це передбачено відповідними вимогами;
4. Член Правління не може представляти Банк у відносинах з самим собою або з третьою стороною, яку представляє сам, за винятком випадків, коли відповідні правила не забороняють таке представництво на підставі відповідного погодження (наприклад, шляхом прийняття рішення акціонера, Наглядової ради чи Правління) і таке погодження отримано; і

Наглядова рада Банку зобов'язана вживати заходів до запобігання виникненню конфліктів інтересів у банку та сприяти їх врегулюванню.

Наглядова рада Банку зобов'язана повідомляти Національному банку України про конфлікти інтересів, що виникають у банку.

Члени Наглядової ради та Правління Банку, а також члени комітетів Банку зобов'язані відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників.

4.5. Підрозділ внутрішнього аудиту

Підрозділ внутрішнього аудиту виявляє та перевіряє випадки перевищення повноважень посадовими особами банку і виникнення конфлікту інтересів у Банку.

4.6. Департамент комплаєнс

Департамент комплаєнс:

- забезпечує ознайомлення працівників з вимогами Політики;
- забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку;

Головний комплаєнс-менеджер (керівник Департаменту комплаєнс)Ж

- звітує Наглядовій раді Банку про виявлені випадки конфлікту інтересів (інформація надається як частина Звіту щодо комплаєнс-ризиків, не рідше одного разу на квартал);
- повідомляє Національний банк про конфлікти інтересів, що виникли в банку, якщо радою банку не були застосовані заходи щодо їх усунення. Інформація про конфлікти інтересів, що виникли в банку, надається

керівником Департаменту комплаєнс структурному підрозділу Національного банку, що здійснює безвізний нагляд за банками. Зважаючи на відсутність вимог щодо формату подання вищезазначеної інформації до Національного банку, інформація буде надаватися у формі листа засобами ЕП НБУ. Під час подання такої інформації Банк дотримується принципу «чотирьох очей» (4-eye check) з метою забезпечення повноти та коректності поданої інформації, відповідно, інший працівник Департаменту буде також залучений до перевірки інформації до її надсилання.

Щонайменше раз на рік члени Правління мають заповнювати та надавати Департаменту комплаєнс опитувальники щодо конфлікту інтересів (Додаток 4 до цієї Політики).

Наглядова рада не рідше одного разу на рік надає оновлену інформацію щодо поточної діяльності за межами Банку (актуальну інформацію щодо місця роботи, членства та володіння 10% та більше акцій в іншій юридичній особі).

5. Глосарій

Term	Definition
Benchmark (контрольний показник)	Термін «Benchmark» визначається відповідно до Global Benchmark Policy і означає будь-який індекс, який використовується для порівняння, що включає одну чи декілька із зазначених нижче цілей: <ul style="list-style-type: none"> • визначення відсотків, що підлягають сплаті, або інших сум, що підлягають сплаті за договорами позики або за іншими фінансовими контрактами чи інструментами; • визначення ціни, за якою фінансовий інструмент може купуватися, продаватися чи погашатися, або вартість фінансового інструменту; визначення ефективності фінансового інструменту чи інвестиційного фонду. ¹
Бізнес-підрозділи	Усі відділи фронт-офісу.
Клієнт – це:	(a) існуючий клієнт Банку; (b) потенційний клієнт Банку (коли Банк прагне оформити відносини з потенційним клієнтом щодо надання послуг або здійснення операцій); колишній клієнт, по відношенню до якого зберігаються довірчі чи інші обов'язки.
Близькі особисті відносини	- це: <ul style="list-style-type: none"> (a) романтичні або сексуальні стосунки Працівника; (b) особисті ділові, комерційні чи фінансові відносини Працівника; (c) співмешканець Працівника (d) особа, що має фінансову залежність від Працівника.
Нормативно-правова база врегулювання конфлікту інтересів	Нормативно-правова база Банку для врегулювання Конфліктів інтересів (KI) з метою контролю й управління ними. Міститься в the Conflicts of Interest: Minimum Standards Framework - Deutsche Bank Group.
Комплаєнс	Департамент комплаєнс та протидії фінансовим злочинам.
Конфлікт інтересів	Ситуація, коли одна або декілька фізичних чи юридичних осіб мають конкуруючі інтереси, і задоволення одного інтересу може заподіяти шкоди іншому.
Таксономія конфліктів інтересів	Короткий опис обставин в Банку, які становлять або призводять до Конфліктів інтересів, включаючи ситуації, які передбачають суттєвий ризик заподіяння шкоди

¹ Використання індексу при визначенні ефективності інвестиційного фонду передбачає застосування індексу з метою відстеження показників індексу чи їх комбінації, визначення розподілу активів у портфелі або розрахунку прибутку, розмір якого залежить від ефективності.

Політика запобігання конфліктам інтересів - АТ «Дойче Банк ДБУ»

Term	Definition
	одному чи декільком клієнтам. Такий короткий опис викладено в нормативно-правовій базі врегулювання конфліктів інтересів.
Нештатні працівники	Особи, що парцюють на Банк, але не є безпосередньо найманими працівниками Банку (представники, консультанти, особи, що працюють за контрактом, пов'язані агенти та їх працівники)
Працівник	Будь-яка особа, що має трудовий договір безпосередньо з банком.
Торговельна діяльність Працівника	Особиста торговельна діяльність Працівника.
Епізодичний конфлікт	Конфлікт інтересів, що виникає внаслідок події або зміни обставин, як під час виконання операції, так і після її завершення, зокрема, коли Банк виконує постійні функції та обов'язки у зв'язку з цією операцією або зберігає економічний інтерес в ній.
Член родини	По відношенню до штатного працівника означає чоловіка/дружину, цивільного партнера, партнера-співмешканця, дітей або падчерку/пасинка, батьків або вітчима/мачуху, брата/сестру, невістку/зятя, бабусю/дідуся, тітку, дядька, племінника та племінницю.
Заохочення	оплата або отримання будь-якої вигоди грошового або негрошового характеру, або отримання вигоди за результатами діяльності щодо надання інвестиційної послуги та / або додаткової послуги для клієнта;
Інформаційні бар'єри	Фізичні та електронні бар'єри, які допомагають контролювати потік інформації в Банку.
Підрозділи інфраструктури	Включають наступні підрозділи Банку: Головний адміністративний підрозділ, Ризик менеджмент, підрозділ технологій і інновацій, підрозділ Кадрів, підрозділ комунікацій та соціальної відповідальності, фінансовий підрозділ, казначейство, підрозділ трансформацій, підрозділ закупівель.
Зовнішній бізнес-інтерес	Будь-які інтереси або діяльність, які здійснюються Працівниками поза межами їх службових обов'язків у Банку та які розкриваються Банку в рамках політик і процедур Банку, включаючи (без обмежень) зовнішні ділові інтереси, виконання функції директорів, зовнішню зайнятість і призначення на політичні посади.
Винагорода, що базується на результатах діяльності	будь-яка надана Банку змінна грошова та / або негрошова винагорода, що пов'язана з діяльністю Банку з певних питань, вирішення яких передбачає надання винагороди, розмір якої залежить від певних показників, включаючи досягнення визначених оборотів продажів. Такі пільги отримують після досягнення певних результатів, навіть якщо домовленість про них набула чинності у інший період оцінки.
Пов'язана сторона	Будь-яка фізична чи юридична особа, яка вважається пов'язаною стороною з Банком згідно з чинним корпоративним правом країни своєї реєстрації, наприклад, підприємство материнської компанії, дочірнє підприємство чи інше дочірнє підприємство того ж материнського підприємства.
Представник третьої сторони	Будь-яка особа із переліку нижче: <ul style="list-style-type: none"> (a) призначений представник (або, у відповідних випадках, Пов'язаний агент) Банку, який бере участь у наданні Банком послуг клієнтові; (b) Працівник призначеного представника (або, у відповідних випадках, пов'язаного агента) Банку, а також будь-яка інша фізична особа, надання послуг якого перебувають під контролем Банку або пов'язаного агента Банку і яка бере участь у наданні Банком послуг клієнту; <p>фізична особа, яка бере участь у наданні послуг Банку або його призначеному представнику (або, у відповідних випадках, пов'язаному агенту) в порядку аутсорсингу.</p>
Пов'язаний агент	Юридична або фізична особа, яка діє від імені банку під його повну і безумовну відповідальність, сприяє наданню інвестиційних послуг та/або допоміжних послуг клієнтам або потенційним клієнтам, отримує та передає інструкції або накази від

Term	Definition
	клієнта щодо інвестиційних послуг або фінансових інструментів, розміщує фінансові інструменти та/або надає консультації клієнтам або потенційним клієнтам стосовно цих фінансових інструментів або інвестиційних послуг.

6. Перелік додатків

Додаток 1. Віносини, сценарії та конкретні приклади конфліктів інтересів

Додаток 2. Опис організаційних заходів, пов'язаних з конфліктами інтересів

Додаток 3. Опис політик, процедур, систем та засобів контролю, пов'язаних з конфліктами інтересів

Додаток 4. Анкета з питань конфлікту інтересів

Додаток 5. Практичні аспекти виявлення конфлікту інтересів

Додаток 1: Відносини, сценарії та конкретні приклади конфліктів інтересів

1. Взаємовідносини, які створюють ризик виникнення конфліктів інтересів (невичерпний перелік)

Відповідно до цієї політики Конфлікти інтересів виникають у різних відносинах, які часто тісно пов'язані між собою і можуть пересікатись, наприклад, конфлікти інтересів, що виникають між наступними сторонами:

1. клієнт і Банк, Працівник або представник третьої сторони;
2. два або декілька Клієнтів у контексті надання Банком послуг цим клієнтам;
3. Банк і Працівник, постачальник, представник третьої сторони або представник акціонера;
4. два або декілька підрозділів, Працівників або представників Групи Дойче Банку;
5. Дойче Банк та члени Групи Дойче Банку;

2. Сценарії розвитку конфліктів інтересів (невичерпний перелік)

Нижче наведено невичерпний перелік найпоширеніших сценаріїв розвитку конфліктів інтересів.

2.1. Конфлікти, пов'язані з клієнтами

Конфлікти інтересів, пов'язані з Клієнтами, можна описати в широкому значенні як сценарії, в яких Банк, Працівник або представник третьої сторони:

1. ймовірно, отримає неналежну фінансову перевагу чи уникне фінансових втрат за рахунок клієнта;
2. має зацікавленість в результаті послуги, наданої клієнту, або транзакції, здійсненої від імені клієнта, і така зацікавленість відрізняється від інтересу клієнта в цьому результаті;
3. має фінансовий або інший стимул сприяти інтересам клієнта на шкоду інтересам іншого клієнта;
4. здійснює той самий бізнес, що й клієнт;
5. отримує або отримає в майбутньому від особи (крім клієнта) стимул щодо послуги, наданої клієнтові, у формі грошових коштів, товарів або послуг, крім стандартної комісії чи винагороди, оплачену за таку послугу Банку;
6. має фінансовий або інший стимул сприяти продажу конкретного продукту чи послуги клієнту, що не відповідає інтересам клієнта.

2.2. Конфлікти, пов'язані з Банком

Конфлікти інтересів, пов'язані з Банком, можна широко описати як сценарії, в яких:

1. інтереси Працівника в результатах певної діяльності чи ініціативи відрізняються від інтересів Банку;
2. Працівник (або, у відповідних випадках, член родини або інша близька особа) отримує фінансову чи іншу істотну вигоду враховуючи займану посаду в Банку, і така перевага є недоцільною за своїм характером;
3. Працівник має можливість впливати на діяльність Банку чи прийняття ним адміністративних та інших рішень у спосіб, що призводить до отримання особистої вигоди чи переваги для Працівника або члена родини, інших близьких осіб;
4. існуючий фінансовий або інший інтерес Працівника або участь в минулому в ініціативі чи діяльності іншої особи, впливає або може вплинути на їхню оцінку або об'єктивність у виконанні своїх обов'язків і зобов'язань перед Банком;
5. Працівник сприяє інтересам одного підрозділу Банку над іншим підрозділом Банку, що не відповідає найкращим інтересам Банку, зокрема під час вибору постачальника;
6. Конфлікт інтересів виникає у зв'язку з проведенням операцій чи укладенням угоди між Банком і акціонером, або між суб'єктами Групи Дойче Банку через тісні відносини між сторонами.

Конфлікти інтересів, пов'язані з Банком включають також конфлікти інтересів у членів колегіальних органів Банку, а саме у випадку наявності близьких особистих відносин між членами Правління, Наглядової ради, Членами Комітетів, які можуть впливати на процес прийняття рішень.

3. Конкретні приклади конфліктів інтересів (невичерпний перелік)

Нижче наведені конкретні приклади транзакцій та діяльності Банку, які складені на основі Таксономії Конфліктів інтересів і які можуть призвести до появи Конфлікту інтересів, що вимагає відповідного управління, зменшення ризику або попередження.

Розподіл	Конфлікт інтересів може виникати у відносинах між Банком і клієнтом, якщо Банк бере участь у розподілі продукту, послуг, позик або цінних паперів (наприклад, надання кредиту або участь в консорціумі, інвестиційній діяльності, торгівлі, первинному розміщенні акцій тощо), оскільки Банк може отримувати заохочення до розподілу або оцінки такої операції у спосіб, що відповідає його власним інтересам або певним клієнтам-інвесторам (в обмін, наприклад на обіцянку спільного бізнесу), що може призвести до збитків для емітента/продавця/позичальника Банку, клієнта або інших клієнтів-інвесторів.
Контрольні показники	Конфлікт інтересів може виникати у відносинах між Банком, Працівниками, клієнтами й іншими учасниками ринку, де: (i) Працівник керує ризиковою позицією, яку має Банк і вартістю або ціною, якої визначається контрольним показником (наприклад, LIBOR, WM/Reuters) або методом порівняльного встановлення ціни (наприклад, розрахунок/закриття ф'ючерсної угоди), і, отже, має фінансовий інтерес у рівні такого контрольного показника або певної ставки, оскільки це може призвести до того, що Працівник, самостійно або в змові з іншими, буде намагатись маніпулювати ринком або впливати на внески інших сторін заради власної вигоди або заради вигоди Банку та на шкоду клієнту; (ii) підрозділ Банку здійснює управління ризиком Контрольних показників, а також виконує функції розрахункового агента або особи, яка подає відповідні дані на основі Контрольних показників.
Накручування	Конфлікт інтересів виникає у відносинах між Банком (що діє в якості Менеджера портфеля/Менеджера активів і має певну свободу дій відносно рахунку Клієнта), Працівником та клієнтом, якщо замість виконання інвестиційних цілей клієнта, Працівник діє на шкоду клієнту, «накручуючи» ціну послуги шляхом екстенсивної купівлі-продажу цінних паперів на рахунку клієнта, головним чином для забезпечення комісій на користь Банку та Працівника.
Перехресні продажі	Конфлікт інтересів виникає у відносинах між Банком, Працівником і клієнтом, якщо Працівник діє на шкоду клієнта і вдається до перехресних продажів або надає клієнту декілька послуг/продуктів, які не відповідають інтересам клієнта, з метою отримання більшої винагороди чи надходжень від імені Банку.
Неправомірне використання конфіденційної або непублічної інформації клієнта, у т.ч. інсайдерської інформації	Конфлікт інтересів може виникнути між Банком, Працівником та Клієнтом, якщо Банк та/або Працівник володіють конфіденційною інформацією або внутрішньою (інсайдерською) інформацією, що стосується Клієнта, у разі якщо Банк, Працівник та/або інший Клієнт Банку зацікавлений у використанні такої інформації, що відрізняється від інтересів будь-якого іншого Клієнта чи іншої сторони, перед якою Банк має зобов'язання.
Родина / Близькі особисті стосунки	Конфлікт інтересів може виникати у відносинах між Банком, Працівником, клієнтом або постачальником, якщо Працівник взаємодіє з особами, які є членами його родини або є особами, що перебувають з ним у близьких особистих стосунках, у процесі ведення бізнесу або діяльності від імені Банку, оскільки такі операції можуть порушити або іншим чином скомпрометувати його судження, здатність діяти об'єктивно або у встановленому порядку виконувати свої обов'язки та функції у Банку та/або у взаємовідносинах з клієнтами, або можуть іншим чином створювати ризик негативних наслідків для репутації Банку,

	включаючи ризик або ситуацію, яка наражає на ризик доручення Банку/Банком виконання певної діяльності або отримання чи надання Банком неприйнятної переваги чи ставлення.
Заохочення	Конфлікт інтересів може виникнути між Банком, Працівником, Клієнтом та/або третьою стороною, якщо Банк та/або Працівники надають або отримують гонорари, комісійні або інші грошові та негрошові вигоди, які можуть неналежним чином вплинути на поведінку Банку, Працівників, Клієнт та/або Працівників Клієнта таким чином, що створює невідгідне становище для Банку або його Клієнта.
Підтримка двох протилежних сторін операцій	Конфлікт інтересів виникає у відносинах між Банком і клієнтами, якщо Банк підтримує чи діє на користь двох протилежних сторін однієї і тієї ж операції/ситуації.
Незалежність досліджень	Конфлікт інтересів виникає у відносинах між Банком, Працівником, клієнтами й іншими учасниками ринку, якщо зміст звіту, складеного за результатами дослідження, або іншої публічної заяви, не відображає справжньої думки аналітика, оскільки на неї вплинув інтерес певного бізнес-підрозділу Банку, Банку в цілому, клієнта, іншої третьої сторони або зацікавленого Працівника.
Використання внутрішніх продуктів	Конфлікт інтересів може виникати у відносинах між Банком, Працівником і клієнтом, якщо Працівник рекомендує або радить клієнту придбати продукти чи послуги, розроблені Банком («Внутрішні продукти»), включаючи рекомендації щодо продуктів або послуг, розроблених третіми сторонами, оскільки в цьому випадку може бути порушена неупередженість порад або рекомендацій Банку прагненням Працівника збільшити надходження до Банку.
Викривлення фінансових показників	Конфлікт інтересів виникає у відносинах між Банком, Працівниками, клієнтами та іншими учасниками ринку, якщо Банк купує та продає цінні папери у портфелях безпосередньо наприкінці звітного періоду або близько до цієї дати, щоб створити помилкове враження на кінець звітного періоду (наприклад, щоб зробити портфель більш прибутковим або привабливим, ніж він був), створюючи помилкове й оманливе враження на шкоду клієнтам або іншим учасникам ринку.

Додаток 2: Опис організаційних заходів, пов'язаних з конфліктами інтересів

1. Заходи внутрішнього управління

1.1. Керівництво з боку Правління та Наглядової ради

Відповідні положення про діяльність Правління та Наглядової ради визначають зобов'язання цих органів у сфері управління Конфліктами інтересів. Наглядова рада відповідає за рішення у зв'язку з Конфліктами інтересів членів Наглядової ради відповідно до чинного законодавства. Крім того, мінімальні вимоги до управління, яке має здійснювати Правління Банку, викладені в Board Governance Policy.

1.2. Розмежування функцій та обов'язків

Банк структурно розмежує свої Бізнес-підрозділи та інші підрозділи інфраструктури для забезпечення їх незалежності. Це розмежування відображається у складі Правління, його повноваженнях та у плані розподілу діяльності Правління. Відповідно до принципів управління ризиками Банк також контролює середовищем внутрішнього контролю, в основі якого лежить принцип «Трьох ліній оборони», що передбачає незалежність контрольних функцій, включаючи функції комплаєнсу, управління ризиками та аудиту.

Окрім того, Бізнес-підрозділи впроваджують політику та процедури, а також системи та засоби контролю для забезпечення того, що одна особа чи підрозділ не виконують всі етапи операції, включаючи зокрема принцип «чотирьох очей», який дозволяє уникнути чи зменшити ризик втрати активів або інформації.

1.3. Організація та управління комітетами

Згідно з Bank's Committee Governance Policy кожен комітет Банку зобов'язаний мати відповідні положення про свою діяльність. Ці положення мають включати вимогу для членів комітетів розглядати потенційні конфлікти інтересів при визначенні складу комітету, враховуючи при цьому завдання й обов'язки цього комітету. Крім того, положення про діяльність комітетів має вимагати від членів комітету розкривати потенційні конфлікти інтересів на постійній основі голові комітету, який має вжити відповідні заходи для уникнення таких конфліктів інтересів.

2. Мінімальні стандарти Групи, які стосуються конфліктів інтересів

Структура нагляду та управління конфліктами інтересів складається з чотирьох елементів, описаних нижче.

2.1. Реєстр конфліктів інтересів Банку

Банк веде реєстр, в якому фіксуються типи конфліктів інтересів, які вже виникли або які можуть виникнути в процесі надання Банком послуг, здійснення своєї діяльності або в інших випадках внаслідок ділової практики Банку.

2.2. Функції підрозділу з управління конфліктами

Управління конфліктами є глобальною функцією, яка діє незалежно від бізнес-підрозділів Банку і має чотири основні обов'язки в структурі управління конфліктами інтересів:

1. нагляд за процесом перевірки трансакційних конфліктів та вибору діяльності в Банку, а також за іншими засобами врегулювання трансакційних конфліктів;
2. надання допомоги в управлінні та вирішенні епізодичних конфліктів, які можуть виникнути поза процесом перевірки конфліктів;
3. загальний нагляд і щорічне звітування керівництву про діяльність в сфері нагляду за Конфліктами інтересів та заходи з управління, вжиті підрозділами;
4. формування та підтримка у співпраці з Комплаєнсом щодо таксономії конфліктів інтересів.

2.3. Нагляд за підрозділами з управління конфліктами та управління ними

Структура нагляду й управління конфліктами інтересів визначає мінімальні стандарти, яких має дотримуватися кожен підрозділ, включаючи зокрема:

1. функціонування наглядового органу;
2. подання регулярної звітності до виконавчого комітету підрозділу;
3. ведення реєстру конфліктів інтересів, підтримка заходів щодо зменшення кількості конфліктів інтересів та контролю чітко визначених процесів ескалації;
4. регулярна оцінка ризиків;
5. забезпечення підготовки Працівників Підрозділу;
6. встановлення відповідних організаційних та наглядових заходів; а також, якщо доречно:

7. розкриття конфліктів інтересів клієнтам.

Окрім того, бізнес-підрозділи зобов'язані проводити перевірку продуктів, отримувати затвердження нових продуктів і транзакцій, а також оцінювати їх придатність і доцільність завжди з метою виявлення, ескалації та управління конфліктами інтересів.

2.4. Комплаєнс

Комплаєнс, як функція Другої лінії оборони, передбачає контроль по відношенню до типу ризику «Конфлікт інтересів». У цій якості комплаєнс відповідає за розробку відповідних політик, тестування засобів контролю, що здійснюється бізнес-підрозділами, та регулярну оцінку ризиків у процесі управління типом ризику «Конфлікт інтересів» у Банку.

Комплаєнс також відповідає за певні аспекти загального управління конфліктами в Банку, включаючи процеси, пов'язані з торговельною діяльністю Працівників та діяльністю за межами Банку.

Додаток 3: Опис політик, процедур, систем та засобів контролю, пов'язаних з конфліктами інтересів

Банк застосовує комплекс систем, засобів контролю, політик і процедур для управління конфліктами інтересів, включаючи наведені нижче:

1. Загальні політики, процедури, системи та засоби контролю

1.1. Інформаційні бар'єри та Центр контролю

Відповідно до Information Barriers Policy – Групи Дойче Банк встановлює певні інформаційні бар'єри, спрямовані на обмеження інформаційних потоків між різними напрямками діяльності Банку. Ці обмеження дозволяють Банку та Працівникам здійснювати діяльність від імені клієнтів, не зазнаючи при цьому впливу іншої інформації, яка зберігається в Банку та яка може створювати ситуації конфліктів інтересів. З метою уникнення сумнівів та відповідно до політики Банку щодо надання інформації за принципом службової необхідності, згідно з якою якщо Працівник має у будь-якій іншій політиці або процедурі Банку обмінюватися інформацією з іншими Працівниками (включаючи Працівників різних суб'єктів Групи або різних бізнес-напрямків)), він зобов'язаний дотримуватися такої політики або процедури, за умови, що обмін інформацією не порушує інтересів Conflicts of Interest Policy або інших політик та процедур.

Центр контролю комплаєнсу в Банку допомагає підтримувати цілісність цих інформаційних бар'єрів шляхом виявлення непублічної інформації за допомогою «Контрольного списку», шляхом моніторингу потоку цієї інформації в Банку та, за потреби, шляхом обмеження діяльності на основі цієї інформації через «Список обмеженого доступу». Ці заходи дозволяють Банку виявляти та управляти потенційними конфліктами інтересів, що виникають у зв'язку зі збутом, торговельною та дослідницькою діяльністю у період до, під час та після здійснення інвестиційних банківських операцій.

1.2. Розкриття даних і отримання згоди Клієнта

За певних обставин Банк може визначити, що його заходів з запобігання чи управління Конфліктами інтересів може бути недостатньо для захисту інтересів клієнта від матеріальних збитків, про що необхідно поінформувати клієнта. В якості альтернативи Банк може вирішити за особливих обставин, що клієнта слід поінформувати про потенційний конфлікт інтересів та заходи, які вживатимуться для управління такою ситуацією. У випадках, коли це дозволено законодавством і коли це доцільно, така інформація може розриватися відповідному клієнту з метою його інформування про вжиті заходи та/або отримання його згоди на вчинення відповідних дій.

1.3. Ескалація

У Банку передбачені внутрішні процеси ескалації конфлікту інтересів, при цьому кожен підрозділ відповідає за визначення та документування відповідних процесів згідно з нормативно-правовою базою щодо конфлікту інтересів. Процеси ескалації необхідні для того, щоб мати можливість своєчасно передати конфлікт інтересів на розгляд вищому керівництву, де він буде розглянутий на належному рівні із залученням відповідних зацікавлених сторін для ухвалення оптимального рішення.

1.4. Повідомлення про порушення

За допомогою Raising Concerns (including Whistleblowing) Policy - Групи Дойче Банк пропонує відповідні канали звітування / повідомлення про ситуації, пов'язані з конфліктом інтересів у структурі Банку. Згідно з цією Політикою Працівник використовує цей канал звітування для того, щоб звернути увагу Банку на відповідне питання.

2. Політики, процедури, системи та засоби контролю, пов'язані з конкретною діяльністю

2.1. Обробка замовлень Клієнтів

Конфлікт інтересів може виникнути, коли Працівник отримує, передає, виконує або іншим чином обробляє замовлення клієнта. Банк запровадив політики щодо управління такими конфліктами інтересів і тим самим захищає інтереси клієнта, вимагаючи від Працівників діяти чесно, справедливо та професійно відповідно до найкращих інтересів клієнта та забороняючи неправомірну поведінку з боку трейдерів Банку, наприклад, торги трейдерів на шкоду клієнтам.

2.2. Контрольні показники

Конфлікт інтересів може виникнути, коли Банк та його Працівник беруть участь у діяльності, що має прив'язку до певних контрольних показників. Відповідно до [Benchmark Policy](#), Банк запровадив процедури, яких необхідно дотримуватися для керування цими конфліктами інтересів, включаючи, зокрема:

1. вимоги до винагороди Працівників, залучених до подання контрольних показників;
2. процедури та навчання з метою запобігання або контролю інформаційних потоків за участю Працівників, які займаються діяльністю, що передбачає використання контрольних показників
3. спеціальний механізм ескалації та вирішення ситуацій, в яких виявлено суттєві конфлікти інтересів.

2.3. Незалежність досліджень

Конфлікт інтересів може виникнути, якщо зміст звіту, складеного за результатами дослідження або іншої публічної заяви не відображає справжньої думки аналітика, оскільки на неї вплинув інтерес певного бізнес-підрозділу Банку. Для управління такими конфліктами інтересів запроваджено [Research Independence Policy – Global](#) з метою підтримки та захисту цілісності та незалежності досліджень. Жодна особа не може чинити невиправданий тиск на аналітика-дослідника щодо змісту дослідження або строків підготовки звіту за результатами дослідження або щодо публічної заяви, зробленої цим аналітиком. Було розроблено спеціальну структуру нагляду, лінії підзвітності та критерії винагороди аналітиків-дослідників з метою підтримки незалежності досліджень від інших напрямків діяльності Банку.

2.4. Андеррайтинг та розміщення цінних паперів

Конфлікт інтересів може виникнути у відносинах між клієнтом-емітентом, клієнтами-інвесторами та Банком в контексті діяльності з андеррайтингу та розміщення Банком цінних паперів. Банк запровадив політику, процедури та певні механізми, щоб процес синдикації, включаючи облік, розподіл та ціноутворення, проводився відповідно до інтересів клієнтів-емітентів. Банку забороняється ставити власні інтереси чи інтереси клієнта-інвестора вище ніж інтереси клієнта-емітента або надавати неналежну перевагу одному клієнту-інвестору перед іншим.

2.5. Заохочення

Конфлікт інтересів може виникнути у випадках, коли оплата або отримання заохочення може створити стимул для Банку діяти в інший спосіб, аніж найкращих в інтересах клієнта. Банк встановив політику, процедури та засоби контролю щодо оплати та отримання заохочень з метою оцінки їх відповідності та управління будь-яким конфліктом інтересів, який може виникнути у процесі діяльності.

2.6. Практика оплати винагороди

Конфлікт інтересів може виникнути у випадках, коли практика оплати винагороди Банком Працівнику може стимулювати його діяти всупереч своїм обов'язкам, нормативно-правовим вимогам або Кодексу поведінки Банку. Відповідно до [Compensation and Benefits Policy – Deutsche Bank Group](#), Банк запровадив систему компенсацій, яка вирівнює практику виплат компенсації та унеможливує зловживання цим стимулом.

2.7. Зовнішні бізнес-інтереси

Конфлікт інтересів може виникати між зовнішніми бізнес-інтересами Працівника та інтересами Банку та його Клієнтів. [Outside Business Interests Policy – Deutsche Bank Group](#) встановлює вимоги до розкриття та затвердження, а також передбачає можливість виявлення, управління та (за потреби) заборони зовнішніх бізнес-інтересів, які можуть призвести до конфлікту інтересів. Банк веде електронний реєстр зовнішніх бізнес-інтересів, який періодично переглядається та використовується з метою управління конфліктами.

2.8. Торговельна діяльність Працівників

Конфлікт інтересів може виникнути у відносинах між Працівником і Банком або його Клієнтами при здійсненні Працівниками торговельної діяльності. [Personal Account Dealing Policy - Deutsche Bank Group](#) вимагає розкриття та затвердження особистих торгових рахунків та отримання попереднього дозволу на певну торговельну діяльність. Затвердження чи відхилення запиту про надання дозволу на торговельну діяльність Працівника надається з урахуванням діяльності Групи та взаємодії з клієнтами з метою визначення і у такий спосіб управління або уникнення конфліктів інтересів.

2.9. Подарунки та розваги

Конфлікт інтересів може виникнути у випадках, коли Працівник отримує або пропонує подарунок або розваги, які сприяють неналежному заохоченню Працівника, представника третьої сторони, клієнта або постачальника діяти певним чином. [Anti-Bribery and Corruption Policy – Deutsche Bank Group](#) не дозволяє Працівнику пропонувати або приймати подарунки або розваги, якщо це не є виправданим, не є пропорційним і не служить законній бізнес-меті. Якщо це можливо, Працівник має отримати попередню згоду на прийняття подарунків та розваг. При цьому прийняття рішення залежатиме в тому числі від того, чи може така ситуація створювати ризик конфлікту інтересів.

2.10. Постачальники та представники третіх сторін

Конфлікт інтересів може виникнути у відносинах Банку з постачальниками та представниками третіх сторін, якщо, наприклад, Працівник, залучений до процесу закупівель або найму, має тісні відносини з конкретним постачальником або представником третьої сторони. Банк запровадив а [Procurement Policy - Deutsche Bank Group](#) та використовує декілька систем, засобів контролю, політик та процедур з метою управління цими взаємовідносинами, включаючи вимоги щодо проведення комплексної перевірки укладених контрактів, а також зобов'язання Працівників розкривати питання, які можуть призвести до конфлікту інтересів. Окрім того, якщо постачальник також є фактичним або потенційним клієнтом Банку, Банк прагне керувати цими відносинами незалежно, за принципом відкритих ринкових відносин, відповідно до законодавства, яке застосовується до відносин між Банком, постачальниками та клієнтами з метою управління будь-якими конфліктами інтересів.

Додаток 4 Анкета з питань конфлікту інтересів

<p style="text-align: center;">Conflict of Interest Questionnaire JSC Deutsche Bank DBU</p> <p>Please answer all questions on this questionnaire, sign and date the Questionnaire and deliver to AFC/Compliance department.</p> <p>_____</p> <p>Name</p> <p>_____</p> <p>Department, Position</p> <p>Answers to this Questionnaire should relate to the period from _____ To _____ .</p>	<p style="text-align: center;">Анкета з питань конфлікту інтересів АТ «Дойче Банк ДБУ»</p> <p>Будь ласка, дайте відповіді на усі запитання цієї Анкети, підпишіть і датуєте Анкету та передайте її Департаменту комплаєнс та протидії фінансовим злочинам.</p> <p>_____</p> <p>ПІБ</p> <p>_____</p> <p>підрозділ, посада</p> <p>Відповіді на запитання цієї Анкети охоплюють період від _____ до _____.</p>
<p>JSC Deutsche Bank «DBU» (hereafter – DBU) conducts its business with the highest degree of ethical standards, with employees expected to model ethical behavior in their leadership and business transactions. Acting on behalf of DBU, it is essential that DBU will be protected against those Conflicts of Interest that may give rise to a material risk of damage to the interests of a Client and that business decisions and transactions be free from improper conflicts of interest. Conflicts of Interest may arise between:</p> <ul style="list-style-type: none"> • the Bank and a Client; • a Relevant Person and a Client; • two or more Clients of the Bank in the context of the provision of services by the Bank to those Clients; • a Bank Vendor and a Client. <p>A conflict of interest may occur where employees of DBU have financial, business, or personal interests that conflict or appear to conflict with the interests of the clients. The Questionnaire focuses on essential information and affiliations provided by employees to assist in identifying whether a conflict exists and to ensure that the employee has the necessary remediation of that conflict and act in the best interest of DBU. To that extend, DBU adheres to the group wide set of rules, comprised in the group procedure «Conflict of Interest Policy – Deutsche Bank Group», with this Questionnaire as integral part for the local set up.</p> <p>The following Questionnaire must be completed by each of the Management Board member of DBU on an annual basis, with any changes in circumstances over the given period. Circumstances that may create a conflict situation must be communicated as quickly as possible throughout the year.</p>	<p>АТ «Дойче Банк ДБУ» (далі – ДБУ) здійснює свою діяльність з дотриманням найвищих стандартів етики і очікує від своїх Працівників взірцевої етичної поведінки в боротьбі за лідерство та при проведенні ділових операцій. Оскільки конфлікти інтересів можуть зашкодити репутації «ДБУ», важливо, щоб «ДБУ» вживав заходів для захисту від конфліктів інтересів, які можуть загрожувати інтересам Клієнта, для того, щоб неналежні конфлікти інтересів не впливали на бізнес-рішення і операції. Конфлікти інтересів можуть виникати між:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Банком і Клієнтом; • відповідною особою і Клієнтом; • двома або декількома Клієнтами Банку в контексті надання послуг Банком цим Клієнтам; • Банком-постачальником послуг і Клієнтом. <p>Конфлікти інтересів можуть виникати у випадках, коли Працівники «ДБУ» мають фінансові, ділові чи особисті інтереси, які суперечать або можуть суперечити інтересам клієнтів. Важлива інформація та зв'язки, які Працівник вкаже в Анкеті, допоможуть виявити можливий конфлікт інтересів і забезпечити те, щоб Працівник потурбувався про усунення такого конфлікту і діяв у найкращих інтересах ДБУ. З цією метою ДБУ дотримується правил групи, об'єднаних в одній процедурі під назвою «Політика врегулювання конфліктів інтересів – Група Дойче Банк, і ця Анкета є невід'ємною частиною процедур, передбачених цією Політикою.</p> <p>Викладена нижче Анкета має щорічно заповнюватися усіма членами Правління ДБУ, які повинні вказувати інформацію про будь-які нові обставини, що виникають протягом вказаного періоду часу. Про обставини, які можуть створити конфлікт інтересів слід повідомляти якомога швидше протягом року.</p>
<p>If filling this questionnaire for the first time, please continue with «1», otherwise with «2».</p> <p>In responding to these questions, please note that a “yes” answer does not necessarily imply that the relationship or transaction was or would be inappropriate.</p> <p>1. Please list your employer(s) within the past two (2) months and your title.</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Якщо Ви заповнюєте цю анкету вперше, будь ласка, почніть з 1-го запитання; в іншому разі, перейдіть до 2-го запитання.</p> <p>Відповідаючи на ці запитання, будь ласка, зверніть увагу на те, що відповідь «Так» не обов'язково вказує на те, що відносини чи операція були або можуть бути неналежними.</p> <p>1. Будь ласка, вкажіть Вашого(их) роботодавця(ів) за останні два (2) місяці та посаду.</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>2. Do you share ownership of a business that does business with DBU’s clients or vendors? Ownership means voting power in a corporation, profits interest in a partnership, or beneficial interest in a trust.</p> <p><input type="checkbox"/>Yes <input type="checkbox"/>No</p> <p>If the answer is “yes,” please specifically identify: the names of such corporations, companies, associations, institutions, and/or businesses</p> <p>Name of Entity, %:</p> <p>_____</p>	<p>2. Чи володієте Ви часткою власності в організації, яка має ділові відносини з клієнтами чи постачальниками ДБУ? Частка власності означає право голосу в корпорації, відсотки з прибутків у товаристві чи вигоду, яку бенефіціар отримує у трасті?</p> <p><input type="checkbox"/>Так <input type="checkbox"/>Ні</p> <p>Якщо відповідь «Так», будь ласка, вкажіть назву таких корпорацій, компаній, асоціацій, закладів та/або підприємств;</p> <p>Назва організації, %:</p> <p>_____</p>
<p>3. Other than incidental ownership (below 10%), do you, or does any member of your immediate family, have a direct or indirect ownership or other financial interest (e.g., beneficiary of a trust) in any corporation, company, institution, or other business?</p> <p><input type="checkbox"/>Yes <input type="checkbox"/>No</p> <p>If the answer is “yes,” please supply the following information: (a) the names of all corporations, companies, associations, institutions, and/or businesses in which you or a family member hold an ownership, financial, or other interest as defined above; (b) the nature of the respective interest held; (c) the name and relationship to you of each person holding such an interest:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>3. За винятком прав власності на несуттєву частку (до 10%) в організації, чи володієте Ви або будь-який Ваш близький родич, безпосередньо чи опосередковано, або чи маєте інші фінансові інтереси (наприклад, є бенефіціаром у трасті) в будь-якій корпорації, компанії, закладі чи іншому підприємстві?</p> <p><input type="checkbox"/>Так <input type="checkbox"/>Ні</p> <p>Якщо відповідь «Так», будь ласка, вкажіть таку інформацію: (а) назву усіх корпорацій, компаній, асоціацій, закладів та/або підприємств, якими Ви чи член Вашої родини володієте, у яких Ви чи член Вашої родини маєте фінансові або інші інтереси, як визначено вище; (b) характер відповідного інтересу, який маєте Ви чи член Вашої родини; (c) ПІБ і Ваші зв’язки з кожною особою, яка має такі інтереси:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. Have you received, directly or indirectly, any salary payments, reimbursement (other than for normal business travel), loans (other than those obtained with typical commercial or consumer rates, terms and conditions), or gifts of any kind or any free service, discounts, or other fees from any person/organization engaged in any business relationship with DBU that has resulted or could result in personal benefit to you?</p> <p><input type="checkbox"/>Yes <input type="checkbox"/>No</p> <p>If the answer is “yes,” please identify all such gifts, in-kind support or services, reimbursement, loans, or other benefits, and specifically identify: the person(s) receiving, and the source of, the gift, in-kind support or service, reimbursement, loan, or other benefit, including approximate</p>	<p>4. Чи отримували Ви коли-небудь, безпосередньо або опосередковано, будь-яку заробітну плату, відшкодування (за винятком звичайного відшкодування витрат на відрядження), позики (за винятком позик, наданих на звичайних відсотках і на звичайних умовах для торгівлі чи клієнтів) або будь-які подарунки чи будь-яку безкоштовну послугу, знижку або інший гонорар від будь-якої особи/організації, що має ділові відносини з ДБУ, які розглядалися як особиста вигода або могли бути використані для Вашої особистої вигоди?</p> <p><input type="checkbox"/>Так <input type="checkbox"/>Ні</p> <p>Якщо відповідь «Так», будь ласка, вкажіть усі такі подарунки, матеріальну підтримку чи послуги, відшкодування, позики або інші переваги, а також вкажіть: особу(осіб), яка(і) отримала(и) ці вигоди, від кого надійшов такий подарунок, хто надав таку</p>

<p>fairvalue. (Do not include prizes won from raffles or sporting events if everyone participating had an equal chance to win.)</p> <hr/> <hr/> <hr/>	<p>матеріальну підтримку чи послуги, хто надав таке відшкодування, позику чи іншу перевагу, включаючи приблизну ринкову вартість. (Не включайте призи, виграні у лотереї чи в результаті ставок на спортивні події, якщо кожен учасник мав рівні шанси на виграш).</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5. Have you ever served on the board of a business (i.e. Audit Company, Regulator, Vendor of the Bank, etc.) that might harm the interests of DBU and/or its clients?</p> <p><input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No</p> <p>If the answer is “yes,” please specifically identify: the names of such corporations, companies, associations, institutions, and/or businesses; the office or other position you held or hold.</p> <p>Name of Entity:</p> <hr/> <p>Your Position:</p> <hr/>	<p>5. Чи обіймали Ви коли-небудь посаду у раді директорів організації (тобто, аудиторської компанії, регуляторного органу, банку-постачальника послуг тощо), що могло б зашкодити інтересам ДБУ та/або його клієнтів?</p> <p><input type="checkbox"/> Так <input type="checkbox"/> Ні</p> <p>Якщо відповідь «Так», будь ласка, вкажіть назву таких корпорацій, компаній, асоціацій, закладів та/або підприємств; відділ, в якому Ви працюєте або працювали, чи посаду, яку Ви обіймаєте або обіймали.</p> <p>Назва організації:</p> <hr/> <p>Ваша посада:</p> <hr/>
<p>I have reviewed and understand all requirements, policies, rules, and procedures related to DBU’s ethics and conflicts of interest; I am in compliance with those DBU requirements, policies, rules, and procedures; and, the information I have provided in this questionnaire is true, accurate, and complete to the best of my knowledge. Should any information provided in my responses become incomplete or inaccurate, I understand that I am required and obligated to revise or supplement the information in a timely manner.</p> <p>Signature:</p> <hr/> <p>Date:</p> <hr/>	<p>Я ознайомився(лася) і зрозумів(ла) усі вимоги, політики, правила і процедури, пов’язані з етикою ДБУ і конфліктом інтересів; я дотримуюся усіх цих вимог, політик, правил і процедур ДБУ; і, виходячи з моїх знань, інформація, надана мною в цій анкеті, є вірною, точною і повною. Якщо будь-яка інформація, надана в моїх відповідях, стане неповною чи неточною, я розумію, що від мене буде вимагатися оновити і доповнити цю інформацію, і я буду зобов’язаний(а) зробити це в найкоротші строки.</p> <p>Підпис:</p> <hr/> <p>Дата:</p> <hr/>

Додаток 5: Практичні аспекти виявлення конфлікту інтересів

Виявлення конфлікту здійснюється на постійній основі.

Нижче наведено невичерпний перелік процесів (обставин), які є підставою для аналізу наявності потенційного або реального конфлікту інтересів

1. Зміни в організаційній структурі
 - створення нового підрозділу, комітету;
 - зміна підпорядкування;
2. Кадрові зміни
 - переведення працівника на іншу посаду (відповідно, зміна функціоналу, обов'язків, підпорядкування);
 - працевлаштування нового працівника. Зокрема, передбачене заповнення кандидатом розробленої Банком форми - Candidate Questionnaire - Опитувальник обраного кандидата, який, зокрема, розкриває інформацію, чи має він зв'язки з працівником Банку та якого характеру (з метою забезпечення незалежності прийняття рішення щодо працевлаштування, уникнення конфлікту інтересів, прямого підпорядкування тощо). Окрім того, наявний Referring Party Questionnaire – заповнюється працівником Банку, який рекомендував кандидата або будь-яким чином з ним пов'язаний;
 - зміни в складі Правління, Ради, комітетах
3. Новий клієнт (встановлення ділових відносин)
4. Укладення угод з третьою стороною
 - новий постачальник
 - аутсорсинг
 - відбір аудиторської компанії
5. Новий продукт, угода
 - видача кредиту
 - торгове фінансування

Працівники Банку зобов'язані розкривати інформацію про діяльність за межами Банку (Outside business interest), оскільки така діяльність може призвести до виникнення конфлікту інтересу. Таке розкриття інформації здійснюється як на моменті працевлаштування всіма працівниками, так і щорічно в рамках атестація, а також в момент виникнення обставин (наприклад, реєстрація особи як ФОП, долучення до зовнішніх освітніх заходів тощо). Передбачений процес погодження можливості суміщення.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради

АТ «Дойче Банк ДБУ»

(Протокол № 105 від 27.09.2023)

Заголовок документу:	Політика запобігання конфліктам інтересів - АТ «Дойче Банк ДБУ»
Заголовок англійською мовою:	Conflicts of Interest Policy - JSC Deutsche Bank DBU
Внутрішній номер документу:	P/010
Класифікація (Рівень):	Політика
Розробник:	Департамент комплаєнс та протидії фінансовим злочинам
Власник портфоліо:	Костяна Олександра
Автор:	Костяна Олександра
Погоджено:	Наглядова Рада Банку
Контактна особа:	Костяна Олександра
Географічне розповсюдження:	Україна (АТ «Дойче Банк ДБУ»)
Функціональне застосування:	Усі підрозділи
Первинна дата випуску:	12.12.2016
Дата останнього перегляду:	27.09.2023
Дата наступного перегляду:	27.09.2024
Редакція:	3.0
Мова документу:	Українська
Переклад:	Ні
Регулятивна вимога:	Так