

ЗАТВЕРДЖЕНО:

**Рішенням єдиного учасника
ТОВ «ФК «БРЕДЕКС ФІНАНС»
№ 28/04/25-1 від 30.04.2025 року**

ВВЕДЕНО в ДІЮ:

**Наказом директора
ТОВ «ФК «БРЕДЕКС ФІНАНС»
№ 28/04/25-1 від 30.04.2025 року**

_____ **О.А. Шершун**



ПОЛІТИКА

Управління конфліктами інтересів та протидії шахрайству і корупції

**Одеса
2025**

ЗМІСТ

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ		3
Розділ I ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ		6
1.1.	Визначення щодо процедури управління конфліктами інтересів	6
1.2.	Ключові принципи управління конфліктом інтересів	6
1.3.	Ключові принципи прийняття рішень при конфлікті інтересів	7
Розділ II КОНФЛІКТИ ІНТЕРЕСІВ		
2.1.	Основні складові конфлікту інтересів	8
2.2.	Приватний інтерес	8
2.3.	Службові повноваження та їх дискреційний характер	9
2.4.	Два види конфліктів інтересів	10
2.5.	Рівні виникнення конфлікту інтересів	11
2.6.	Конфлікти інтересів за участю керівництва Компанії	14
Розділ III ЕТАПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ		15
3.1.	Запобігання Конфлікту інтересів	15
3.2.	Виявлення Конфліктів інтересів	16
3.3.	Розкриття інформації про Конфлікт інтересів	16
3.4.	Розгляд Конфліктів інтересів	16
Розділ IV РЕЄСТР		17
Розділ V КУДИ ЗВЕРНУТИСЯ ЗА ДОПОМОГОЮ		17
Розділ VI ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ		18
6.1.	Алгоритм дій особи у зв'язку із виникненням у неї конфлікту інтересів	19
6.2.	Дії особи у разі існування сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів	20
6.3.	Алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів	20
6.4.	Особливості вирішення конфлікту інтересів під час розгляду заяв і повідомлень про вчинення злочину та корупційних правопорушень	21
Розділ VII ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ		23
Розділ VIII ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ		23
Розділ IX НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ		23
Додаток №1	Основні джерела	23
Додаток №2	Рекомендована форма повідомлення відповідального працівника та керівника про реальний/потенційний конфлікт інтересів	24
Додаток №3	ТЕСТ для здійснення самооцінки щодо наявності конфлікту інтересів	25

Дана «Політика» встановлює базові принципи управління конфліктами інтересів у Товаристві з обмеженою відповідальністю «ФК «БРЕДЕКС ФІНАНС» (код ЄДРПОУ32428312; далі по тексту – «Компанія»), а також визначає заходи, спрямовані на запобігання та мінімізацію наслідків Конфліктів інтересів з метою підвищення довіри до Компанії з боку зацікавлених осіб (акціонерів, інвесторів, працівників, клієнтів, контрагентів і інших).

Даною Політикою Компанія ставить перед собою **наступні цілі**:

- створення в Компанії системи управління Конфліктами інтересів;
- визначення правил поведінки під час виникнення Конфліктів інтересів;
- заходи спрямовані на запобігання та мінімізацію наслідків Конфліктів інтересів;
- відповідність міжнародним стандартам і кращим практикам з метою підвищення ділової репутації, в т.ч. й на міжнародному рівні.

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ І СКОРОЧЕНЬ

Найменування терміну	Визначення терміну
Конфлікт інтересів	Ситуація, при якій особиста зацікавленість (пряма або непряма) особи, на яку поширюється Політика, або факт заняття такою особою або її пов'язаними особами посад в органах управління інших організацій, впливає або може вплинути на належне, об'єктивне і неупереджене виконання ним обов'язків в Компанії.
Особиста зацікавленість	Можливість отримання особою, на яку поширюється Політика, і (або) її пов'язаними особами доходів (крім доходів за трудовими договорами з Компанією, що є постійною частиною оплати праці) у вигляді грошей, іншого майна, в т.ч. майнових прав, послуг майнового характеру, результатів виконаних робіт або будь-яких інших вигод (преваг, в т.ч. у вигляді прощення боргу).
Потенціальний Конфлікт інтересів	Ситуація, при якій особиста зацікавленість особи, на яку поширюється Політика, в майбутньому може привести до виникнення фактичного Конфлікту інтересів, або при якій такий Конфлікт може в майбутньому виникнути в силу заняття цією особою або її зв'язаними особами посад в органах управління інших організацій.
Управління Конфліктом інтересів	Процес, що включає заходи щодо запобігання, виявлення, розкриття, врегулювання та моніторингу Конфлікту інтересів.
Фактичний Конфлікт інтересів	Ситуація, в рамках якої особа, на яку поширюється Політика, в силу своєї посади (в т.ч. в органі управління) і (або) функціоналу приймає рішення або діє самостійно в своїх інтересах або інтересах її Пов'язаних осіб на шкоду інтересам Компанії, або впливає на рішення колегіального органу управління або його комітетів, або визначає умови таких рішень (включаючи умови аналізованих угод).
Члени родини	Особи, які перебувають в близькій спорідненості чи властивості, а саме подружжя (в т.ч. що знаходяться в розлученні і (або) складаються в незареєстрованому (цивільному) шлюбі), батьки, діти, усиновителі та усиновлені, опікуни та піклувальники, дідусі, бабусі, внуки; повно рідні та неповно рідні брати і сестри (в т.ч. двоюрідні), а також їхні діти (в т.ч. усиновлені) і подружжя; діти (в т.ч. усиновлені) подружжя і подружжя дітей; брати, сестри (в т.ч. двоюрідні) і батьки (в т.ч. усиновителі, опікуни), бабусі, дідусі та онуки подружжя, а також інші особи, які проживають разом і (або) ведуть з ним спільне господарство.

Державна посадова особа	Будь-яка українська або іноземна, призначена або обрана особа, яка обіймає або заміщує будь-яку посаду в законодавчому, виконавчому, адміністративному або судовому органі або міжнародній організації; будь-яка особа, яка виконує будь-яку державну функцію для держави, в тому числі для державної організації; провідні політичні діячі, посадові особи політичних партій, включаючи кандидатів на політичні посади, послы, впливові функціонери в націоналізованих галузях промисловості або природні монополії; керівники і працівники державної організації, включаючи лікарів, військовослужбовців, державних службовців і т.п.; особи, про яких відомо, що вони пов'язані з державним посадовою особою родинними, дружніми чи діловими відносинами і (або) діють від імені та (або) в інтересах державної посадової особи.
Державна організація	Будь-який орган державної влади і управління України та іноземних держав, їх суб'єктів (включаючи державні міністерства, служби, агентства, державні відомства та їх структурні підрозділи) і орган місцевого самоврядування; будь-яка політична партія; все прямо або побічно контрольовані державою юридичні особи (українські або іноземні); юридичні особи, діяльність яких сприймається суспільством як здійснення публічної функції для держави, за винятком виконання вимог законодавства; міжнародні громадські організації.
Ділова можливість	Будь-яка можливість, здатна спричинити виникнення особистої зацікавленості, про яку стає відомо особі, на яке поширюється Політика, в силу займаної ним посади або відомостей, отриманих ним від Компанії, зокрема, інформація про Клієнта, контрагентів або про можливість роботи з ними, інформація про купівлю / продаж активів, угод злиття та поглинань, реорганізації та ін., яка не стала б відомою особі, на яке поширюється Політика, якби вона не була працівником компанії або членом її органів управління
Ділова гостинність	Витрати Компанії з прийому та обслуговування представників інших організацій (включаючи іноземні), які беруть участь в ділових заходах з метою встановлення і (або) підтримки взаємного співробітництва, а також аналогічні витрати, які несе інша особа за Осіб, на яких поширюється Політика. Ділове гостинність включає в себе представницькі витрати й інші «прийомні» витрати. До Діловому гостинності Компанії належать витрати на: ✓ ділові сніданки, обіди та вечері, в тому числі офіційні прийоми, закуски і напої; ✓ проїзд і проживання, пов'язані з діловими сніданками, обідами, вечереми, культурно-розважальними або професійними заходами; ✓ всі форми культурно-розважальних заходів, такі як запрошення (квитки) на спортивні, театральні та культурні заходи або заходи, що організовуються за спонсорської підтримки Компанії (якщо такі заходи проводяться за рамками Компанії); ✓ оплату відвідування зовнішніх професійних заходів, таких як конференції, виставки, навчальні заходи і ін.
Клієнт	Фізична або юридична особа, а також індивідуальний підприємець, що знаходяться на обслуговуванні в Компанії з метою придбання фінансових послуг, товарів або робіт
Компанія	ТОВ «ФК «АКСІЛІУМ ФІНАНАС», включаючи всі структурні підрозділи
Конкурент	Юридична особа, що здійснює свою господарську діяльність в тому же сегменті фінансового ринку України, де діє й Компанія
Контрагент	Будь-яка юридична або фізична особа, в тому числі і ФОП, яка притягається для здійснення дій від імені та / або в інтересах Компанії щодо виконання робіт або надання послуг Компанії, дилери та дистриб'ютори; власники нерухомості; провайдери професійних послуг; консультанти; агенти, посередники, інші особи. В рамках проведення перевірки контрагентів, контрагентами також будуть називатися треті особи - одержувачі платежів, як зазначені, так і не зазначені в договорі
Подарунок	Будь-яка Цінність, що передається або отримується Компанією, а також особами, на яких поширюється Політика, на безоплатній основі
Застосоване антикорупційне законодавство	Українське антикорупційне законодавство (Закон України від 14.10.2014 р № 1700-VII «Про протидію корупції», Кримінальний Кодекс України, Цивільний Кодекс України, Кодекс про адміністративні правопорушення України, а також інші закони України та підзаконні нормативні правові акти, що містять норми , спрямовані на боротьбу з корупцією).
Працівник	Фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з Компанією.
Розкриття (розкриття)	Акт інформування про Конфлікти інтересів в порядку, встановленому розділом 6.3 цієї Політики

Пов'язані особи	Спільно іменовані члени сім'ї та фізичні особи або організації, з якими особа, на яке поширюється Політика, і (або) члени її сім'ї, пов'язані майновими, корпоративними чи іншими близькими стосунками, які зумовлюють виникнення особистої зацікавленості
Цінність	Все (матеріальне або нематеріальне), що має цінність для одержувача. Цінністю може бути включаючи, але не обмежуючись: ✓ грошові кошти; ✓ передача акцій, облігацій або інших цінних паперів; ✓ будь-якого іншого майна; ✓ оплата витрат; ✓ надання послуг будь-якого типу; ✓ подарунки; ✓ подорожі; ✓ ділова гостинність; ✓ працевлаштування; ✓ знижки, ✓ прощення боргу; ✓ пропозиції роботи і стажування, в т.ч. для членів сім'ї; ✓ пожертвування певні благодійні організації; ✓ будь-яка інша передача товарів, послуг, матеріальних або нематеріальних активів, що приносить користь одержувачу. Цінність будь-якої вартості може бути визнана незаконною відповідно до Застосовного антикорупційного законодавства.

1. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

Політика містить основоположні принципи і встановлює розумно необхідні стандарти управління Конфліктами інтересів в Компанії. Політика не замінює і не відмінює правові норми, встановлені Застосовним антикорупційним законодавством, разом з тим може встановлювати додаткові вимоги. Якщо Застосовне антикорупційне законодавство і (або) підзаконні акти встановлюють більш суворі інші вимоги, ніж дана Політика, то ми повинні дотримуватися таких більш суворих інших вимог.

Відповідно до вимог Застосовного антикорупційного законодавства, Компанія забезпечує впровадження стандартів, процедур прийняття рішень і виконання локальних нормативних актів, а також кращих практик, викладених у Політиці. Компанія докладе розумних зусиль для забезпечення їх виконання з точки зору дотримання кращих антикорупційних практик.

Політика обов'язкова для дотримання: усіма Працівниками; членами органів управління та інших органів Компанії та її Контрагентами (в тій мірі, в якій це передбачено укладаються з такими особами договорами).

З метою Політики, всі перераховані особи спільно іменуються **«Особами, на яких поширюється Політика»**.

1.1. Управління Конфліктами інтересів є одним з найважливіших способів обмеження впливу особистої зацікавленості і діяльності осіб, на яких поширюється Політика, на реалізовані ними функції (обов'язки) і прийняті ділові рішення. При цьому Компанія поважає приватні інтереси осіб, на яких поширюється Політика, і визнає за ними право займатися законною трудовою, управлінською, фінансовою, підприємницькою та іншою у сфері комерційної та некомерційної діяльності, якщо такі інтереси і отримувана особиста вигода не впливають і не можуть вплинути на належне, об'єктивне і неупереджене виконання ними посадових (корпоративних) чи інших обов'язків щодо Компанії.

Конфлікт інтересів сам по собі не є порушенням законодавства і (або) внутрішніх політик і процедур Компанії, якщо стосовно даного Конфлікту були вчасно вжиті належні заходи з управління відповідно до вимог Політики. Навпаки, нерозкритий і (або) неврегульований Конфлікт інтересів може привести до недотримання або підризу нормативних та етичних основ ведення бізнесу в Компанії, вплинути на можливість прийняття об'єктивних рішень, фінансовим і репутаційним втратам, а також відповідальності Компанії та / або Осіб, на яких поширюється політика.

1.2. Ключові принципи управління Конфліктом інтересів:

- ✓ негайне розкриття відомостей про Конфлікт інтересів особам, на яких поширюється Політика;
- ✓ відмова від дій (а в окремих випадках - від бездіяльності) в ситуації, яка характеризується Конфліктом інтересів, до прийняття Компанією рішення про його врегулювання;
- ✓ розмежування повноважень - Компанія прагне чітко розмежовувати повноваження членів органів управління, інших органів, комітетів і працівників Компанії по прийняттю рішень таким чином, щоб виключити Конфлікт інтересів
- ✓ індивідуальне розгляд і оцінка ризиків при виявленні кожного випадку Конфлікту інтересів і його врегулюванні;
- ✓ принцип «4 (чотирьох) очей» при прийнятті рішень, розгляді ситуацій і виборі заходів щодо врегулювання Конфлікту інтересів;
- ✓ справедливість та незалежність – особи, чиї інтереси зачіпає або може торкнутися Конфлікт інтересів, не повинні брати участі в прийнятті рішень, розгляді та врегулюванні;

- ✓ конфіденційність процесу – розкриття відомостей про Конфлікті інтересів і процесу його врегулювання;
- ✓ дотримання балансу інтересів Компанії та Особи, на яке поширюється Політика, при врегулюванні Конфлікту інтересів;
- ✓ Захист Особи, на яких поширюється Політика, від переслідування у зв'язку з розкриттям Конфлікту інтересів;
- ✓ відповідальність за невжиття передбачених Політикою заходів по розкриттю і (або) врегулювання Конфлікту інтересів.

1.3. Ключові принципи прийняття рішень при конфлікті інтересів

- ✓ Керівник або службовець фінансової установи не можуть брати участь у підготовці та прийнятті рішення щодо прийняття фінансовою установою будь-якого зобов'язання на їх користь.
- ✓ Керівник, службовець або призначений експерт фінансової установи не можуть брати участь у підготовці та прийнятті рішення на користь установи або підприємства, в якому вони, їх близькі родичі або підприємство, яким вони володіють, мають діловий інтерес.
- ✓ Особа, яка є членом органу управління або службовцем фінансової установи, може укласти договори з цією фінансовою установою щодо надання такій особі відповідних фінансових послуг на умовах, що не відрізняються від звичайних.
- ✓ Особа, яка є членом органу управління фінансової установи, не може укласти договори щодо надання цій фінансовій установі професійних послуг (робіт), якщо загальні збори власників не нададуть попередньої згоди на укладення такого договору.

Дотримуючись ключових принципів, особи на яких поширюється Політика, не повинні діяти, приймати рішення, а також прямо або побічно впливати на прийняття рішень в Компанії в разі потенційного або фактичного Конфлікту інтересів.

2. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ

2.1. Основні складові конфлікту інтересів



2.2. Приватний інтерес

Приватним інтересом може вважатися будь-який як майновий, так і немайновий інтерес.



Особи, на яких поширюється Політика, повинні діяти об'єктивно і неупереджено (включаючи бездіяльність, коли це необхідно), тим самим підтримуючи впевненість зацікавлених осіб в сумлінності Компанії, її прихильності високим етичним стандартам ведення бізнесу.

Уникайте ситуацій і обставин, які створюють або можуть призвести до Конфлікту інтересів;
Своєчасно розкривайте виник (фактичний або потенційний) Конфлікт інтересів;
Сприяйте оцінці і врегулюванню виниклого Конфлікту інтересів.

Приватний інтерес

Будь-який немайновий інтерес особи:
може виникати у зв'язку з:

- минулим чи теперішнім громадянством;
- земляцтвом;
- національністю;
- мовою;
- віросповіданням;
- інвалідністю;
- соціальним походженням;
- цивільними зобов'язаннями;
- фінансовими зобов'язаннями тощо.

Будь-який немайновий інтерес особи може ґрунтуватися на:

- корисливому;
- кар'єристському;
- амбіційному;
- егоїстичному;
- та інших мотивах

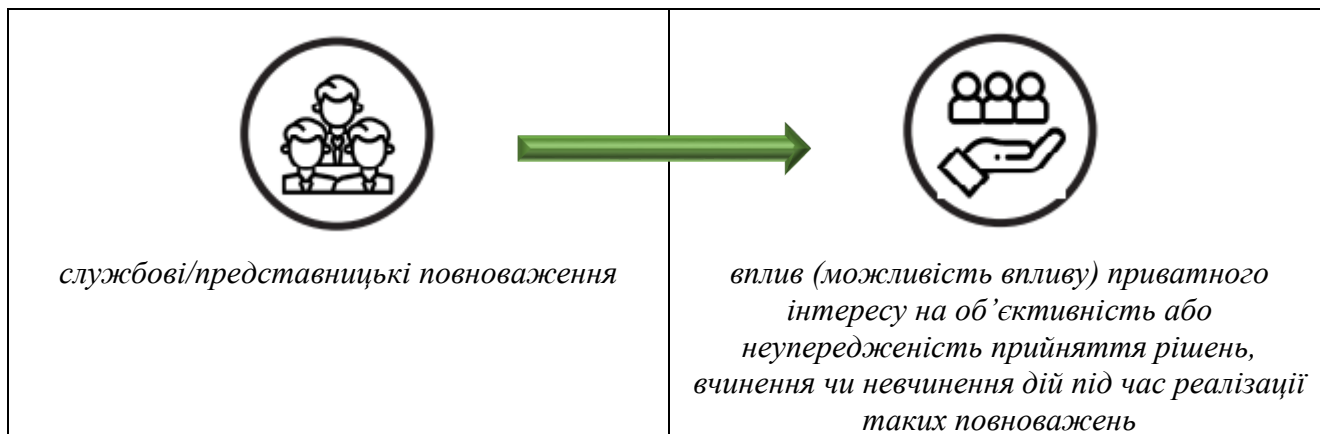
Закон допускає необмежене коло обставин та ситуацій, що можуть свідчити про наявність приватного інтересу чи зумовлювати його виникнення за певних умов.

Приблизний перелік позаслужбових стосунків із фізичними чи юридичними особами, що можуть зумовлювати виникнення приватного інтересу:

 <i>сімейні стосунки</i>	 <i>особисті стосунки</i>
 <i>дружні стосунки</i>	 <i>стосунки, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях</i>

При вирішенні питання щодо наявності приватного інтересу у сфері службових повноважень як складової конфлікту інтересів слід у кожному випадку враховувати конкретні обставини, відносини та зв'язки особи, обсяг її службових/представницьких повноважень під час прийняття того чи іншого рішення

2.3. Службові повноваження та їх дискреційний характер



Де можуть визначатися службові/представницькі повноваження:

- ✓ закони, інші нормативно-правові акти (наприклад, положення про орган, установу, організацію); трудові договори (контракти);
- ✓ статuti підприємств; положення про структурні підрозділи органів, установ, організацій; посадові інструкції;
- ✓ організаційно-розпорядчі документи (наприклад, у разі створення комісії чи робочої групи, повноваження можуть визначатися положенням про відповідну комісію/робочу групу, що затверджується внутрішнім організаційно-розпорядчим документом);
- ✓ доручення керівників; регламенти

Приватний інтерес може впливати на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації службових/представницьких повноважень, що є дискреційними.

На практиці виникають труднощі з визначенням того, які повноваження є дискреційними (що таке дискреційні повноваження) та чому саме дискреційні повноваження призводять до виникнення конфлікту інтересів

2.4. В цілях Політики, в Компанії виділяють 2 (два) види Конфліктів інтересів:

Поняття	Визначення
Потенційний	Наявність у особи приватного інтересу* у сфері, в якій вона виконує свої службові або представницькі повноваження, що можуть вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень
Реальний	Суперечність між приватним інтересом* особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень
<i>*Приватний інтерес</i>	<i>Будь який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях</i>

Потенційний та реальний конфлікт інтересів: схожість та відмінність

Ознаки	Потенційний конфлікт інтересів	Реальний конфлікт інтересів
Суб'єкт	Особа, яка виконує свої службові чи представницькі повноваження	
Наявність приватного інтересу	В особи наявний приватний інтерес	
Об'єкт впливу	Об'єктивність чи неупередженість - щодо прийняття особою рішення або вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень	
Наслідки	Приватний інтерес особи може вплинути на вказаний об'єкт (може існувати суперечність між приватним інтересом особи та її повноваженнями)	Приватний інтерес особи вплинув (впливає) на вказаний об'єкт (існує суперечність між приватним інтересом особи та її повноваженнями)

2.5. Рівні та/або типи виникнення Конфлікту Інтересів:

✓ *Між власниками істотної участі Компанії*

ситуація, при якій стратегічні інтереси одних власників Компанії, вступають в протиріччя з інтересами інших власників Компанії, або самої Компанії;

✓ *Між керівниками Компанії і самою Компанією*

ситуація, при якій стратегічні інтереси Компанії, як комерційної організації, яка дотримується правил, стандартів корпоративного управління та ділової етики, вступають в протиріччя з інтересами керівників Компанії, пов'язаними в т.ч. з фактом заняття ними (або їх пов'язаними особами) позицій в керівництві інших організацій;

✓ *Між Працівником і Компанією*

ситуація, при якій інтереси Працівника, як приватної особи, вступають в протиріччя з його інтересами як Працівника Компанії, яка зобов'язана діяти в інтересах Компанії при реалізації посадових повноважень;

✓ *Між Клієнтом/Контрагентом і Компанією (її Працівниками)*

протиріччя між майновими та іншими інтересами Компанії і її Клієнтів / Контрагентів внаслідок дій (бездіяльності) осіб, на яких поширюється Політика (в т.ч. використання конфіденційної та/або інсайдерської інформації).

Політика не може передбачити всі можливі типи Конфліктів інтересів, які можуть виникнути. Зіставляючи свою конкретну особисту ситуацію з правилами Політики, слід керуватися здоровим глуздом і зобов'язанням щодо дотримання найвищих етичних стандартів. Якщо Особа, на яку поширюється Політика, стикається з ситуацією, не зазначеної у Політиці, однак, у нього є сумнів (підозра) в існуванні Конфлікту інтересів, йому слід звернутися за консультацією до Керівника або Відповідального працівника.

Типовими ситуаціями Конфлікту інтересів є, але не обмежуються ними:

2.5.1. Ділове рішення у відношенні Компанії, прийняте в особистих інтересах чи інтересах Пов'язаних осіб

В ході здійснення професійної діяльності в Компанії, Особи, на яких поширюється Політика, не повинні діяти або приймати будь-які ділові рішення, виходячи зі своїх особистих інтересів або інтересів будь-яких інших компаній, організацій або осіб, за винятком Компанії. Особи, на яких поширюється Політика, зобов'язані розкрити інформацію, якщо вони або їх пов'язані особи знаходяться в положенні, який передбачає отримання ними особистої вигоди (фінансового чи нефінансового характеру) від прийняття ділового рішення або від політики (стратегії), конкретної угоди або домовленості, пов'язаної з діяльністю Компанії.

2.5.2. Використання Ділової можливості в особистих інтересах або інтересах Пов'язаних осіб

Якщо особі, стає відомо про Ділові можливості, вона повинна негайно розкрити її до того, як буде використовувати її в особистих інтересах або інтересах Пов'язаних осіб. Дана вимога стосується всієї інформації, що відноситься до діяльності Компанії, яка б не стала відома особі, на яку поширюється Політика, в силу її зв'язку з Компанією. Компанія приймає рішення про використання такої Ділової можливості. Тільки в тому випадку, якщо Компанія відмовиться від використання Ділової можливості, і після прийняття достатніх заходів щодо мінімізації ризиків Конфлікту інтересів, особа, на яку поширюється Політика, може використовувати її в своїх інтересах.

2.5.3. Інтереси компанії щодо її Клієнта/Контрагента/Конкурента

Особи, на яких поширюється Політика, повинні прагнути виключити будь-який фінансовий чи інший інтерес, який може вплинути або створити видимість впливу на їх ділові рішення або дії Компанії, або мінімізувати вплив відповідного інтересу на такі рішення, або - якщо жодне з вищевказаного неможливо - розкрити такий інтерес. Особа, на яку поширюється Політика, і має прямий або непрямий фінансовий інтерес в організації, яка є або може бути Клієнтом / Контрагентом / Конкурентом або іншою особою, що взаємодіє з Компанією, може перебувати в конфлікті, якщо воно приймає рішення або намагається вплинути на його прийняття, або укладення угоди з такою організацією. Щоб уникнути негативних наслідків конфлікту, особа, на яку поширюється Політика, слід розкривати Компанії свій прямий або непрямий фінансовий інтерес в зазначених вище організаціях.

2.5.4. Подарунки та Ділова гостинність

Діяльність Компанії може бути побудована на сумлінних відносинах з третіми особами (наприклад: працівник компанії був одружений зі своїми Клієнтами / Контрагентами, іншими особами, що взаємодіють з Компанією). У Компанії щодо Подарунків і Ділової гостинності встановлено заборону.

2.5.5. Ділові взаємовідносини з пов'язаними особами

В угодах, якщо Компанія укладає і (або) продовжує (відновлює) договір з Контрагентом, а Працівник, який ініціює або затверджує такі угоди, обізнаний про Конфлікті інтересів, такий Працівник зобов'язаний розкрити про це інформацію в цілях врегулювання конфлікту інтересів.

Наприклад, коли потенційними Контрагентами є такі фізичні або юридичні особи:

- ✓ пов'язані особи працівника Компанії;

- ✓ організація, в якій працівник Компанії або його пов'язані особи є працівниками, директорами або керівниками вищої ланки;
- ✓ організація, в якій працівник Компанії або його пов'язані особи володіють (прямо чи опосередковано) більше ніж 1 % часткою в статутному фонді
- ✓ особа, яка прагне надати або вже надала працівникові Компанії або його пов'язаній особі подарунок, грошову винагороду, послугу, запрошення на культурно-розважальний або представницький захід значної вартості.

У влаштуванні на роботу (стажування) пов'язаних осіб в Компанію або зверненні до Клієнта / Контрагента / Конкурента з проханням про надання допомоги з працевлаштуванням (стажування) для себе особисто або пов'язаної особи. Компанія вживає заходів, спрямованих на виключення ситуацій, коли який-небудь працівник знаходиться в положенні безпосереднього керівника або керівника підрозділу, або контролюючої особи щодо пов'язаної особи або має будь-який вплив в питаннях найму на роботу (стажування), утримання (просування), оцінки ефективності, оплати праці або надання бонусів, пільг (компенсацій) пов'язаній особі, незалежно від того, чи є така пов'язана особа працівником Компанії або ні. Особам, на яких поширюється Політика, слід розкривати інформацію про будь-яких таких взаємовідносинах зі пов'язаними особами з метою визначення наявності Конфлікту інтересів і способів їх врегулювання.

2.5.6. *Стороння зайнятість / заняття керівних посад / надання консультаційних та інших послуг, в тому числі, на безоплатній основі*

Від осіб, на яких поширюється Політика, очікується, що вони будуть присвячувати весь свій робочий день справам Компанії. Робота поза Компанією може виконуватися тільки в неробочий час і за свій рахунок, за винятком суміщення посад в середині Компанії. При цьому особам, на яких поширюється Політика, необхідно переконатися у відсутності Конфлікту між їх зайнятістю поза Компанією та посадовими обов'язками в Компанії, а також в тому, що їх обов'язки в Компанії є першочерговими.

Наприклад: особа, на яку поширюється Політика, може перебувати в ситуації Конфлікту інтересів, якщо вона (включаючи, але не обмежуючись):

- ✓ займає будь-яку посаду у Контрагента / Конкурента, або в організації, яка з достатньою впевненістю та ймовірністю може ними стати;
- ✓ надає консультаційні чи інші послуги поза Компанією;
- ✓ займає (як оплачувані, так і неоплачувані) керівні посади, посади в органах управління інших організацій (включаючи некомерційні) поза Компанією;
- ✓ займається підприємницькою діяльністю і укладає угоди для отримання особистої вигоди, ґрунтуючись на інформації, що належить або створеної в рамках займаної в Компанії посади.

Перш ніж приймати пропозицію про будь-яку роботу або починати виконувати таку роботу (включаючи оплачувану діяльність або діяльність на безоплатній основі) в організаціях, що здійснюють свою діяльність в тому ж (або подібному) сегменті ринку або сфері діяльності, в яких працює Компанія або особа, на яку поширюється Політика, останньому необхідно розкрити інформацію про це. У тому випадку, якщо особа, на яку поширюється Політика, займається будь-якою діяльністю поза Компанією, їй також слід докладати максимальних зусиль, щоб не створювалося враження дій від імені Компанії, якщо тільки Компанія спеціально не уповноважила Особа на такі дії від імені Компанії.

2.5.7. *Заняття, а також само виконання обов'язків від імені / в інтересах державної посадової особи (далі - ДПО), наявність серед пов'язаних осіб таких ДПО*

Наявність ДПО серед пов'язаних осіб, а також серед осіб, на яких поширюється Політика, може привести до ситуації Конфлікту інтересів. Робота в Компанії і одночасне зайняття посади в Державних організаціях, які є Клієнтами / Контрагентами Компанії та / або виконують контрольні (наглядові) функції стосовно Компанії, може піддавати Компанію корупційним ризиків. Компанія очікує від осіб, на яких поширюється Політика, розкриття інформації про будь-яких таких взаєминах і ситуаціях з метою визначення наявності Конфлікту інтересів і способів врегулювання такого Конфлікту.

2.5.8. Використання власності Компанії в особистих цілях

Особи, на яких поширюється Політика, не повинні використовувати або давати згоду на використання власності Компанії, в тому числі інформації, отриманої в ході здійснення ними діяльності в Компанії (незалежно від того, віднесена вона формально і (або) явним чином до конфіденційної чи ні), в особистих цілях, цілях отримання особистої вигоди. Власністю Компанії для цілей цієї Політики є: обладнання, техніка, витратні матеріали, будівлі (приміщення, площі), фінансові кошти (включаючи готівкові гроші), технології, концепції створення нових продуктів, бізнес-стратегії (плани), конфіденційна інформація про комерційну діяльність і будь-які інші активи.

2.5.9. Фінансові зобов'язання

Особи, на яких поширюється Політика, не повинні використовувати в особистих цілях фінансові можливості, отримані в зв'язку з взаємодією з Компанією (крім виплат винагороди, передбачених відповідними договорами). Інформація про надання / намір надати особисті позики (позики) Контрагентам або Конкурентам Компанії, так само як і інформація про особисті боргових зобов'язаннях перед ними (за винятком особистих ділових взаємин з банками та іншими фінансовими інститутами) підлягає обов'язковому оприлюдненню Компанії з метою врегулювання Конфлікту інтересів.

2.5.10. Придбання / оренда майна, майнових прав, в яких Компанія може бути зацікавлена

Особа, на яку поширюється Політика, може мати Конфлікт інтересів, коли вона:

- ✓ має ділові відносини з Контрагентами, Конкурентами Компанії, пов'язані з орендою, купівлею-продажом майна (рухомого / нерухомого), прав, і (або)
- ✓ набуває або орендує майно (рухоме / нерухоме), права, в яких Компанія може бути зацікавлена.

Особам, на яку поширюється Політика, слід розкривати інформацію про таку інформацію з метою врегулювання Конфлікту інтересів. Особи, на яких поширюється Політика, мають право купувати що-небудь у Компанії або продавати що-небудь Компанії виключно в рамках діючих процедур Компанії (наприклад, з ліквідації надлишкового (непрофільного або списаного) майна Компанії).

2.6. Конфлікти інтересів за участю керівництва Компанії

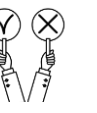
Основою управління Конфліктами інтересів за участю керівництва Компанії є чинне законодавство, правозастосовна практика, а також вимоги до сумлінності і розумності поведінки, що є за своєю суттю аналогічними інституту «фідучіарних обов'язків». Від керівництва Компанії очікується, що вони виконують посадові і корпоративні обов'язки неупереджено, розумно і сумлінно, керуючись найвищими професійними та етичними стандартами, юридичними нормами і кращими практиками корпоративного управління.

Добросовісність та розумність дій керівництва Компанії передбачається і може включати в себе:

- ✓ прояв належної обачності, що має на увазі прийняття зважених бізнес і (або) корпоративних рішень на основі розумно доступної суттєвої інформації;
- ✓ прояв лояльності до Компанії, що вимагає дій (бездіяльності), що відповідають інтересам Компанії та всіх її власників;
- ✓ здійснення належного нагляду за відповідністю прийнятих бізнес і (або) корпоративних рішень діючому законодавству України

Своєчасне розкриття ситуацій Конфлікту інтересів є одним із проявів «фідучіарних обов'язків» керівників Компанії і проводиться щорічно або за фактом виявлення таких конфліктів відповідно до Політики. Управління Конфліктом інтересів керівництва Компанії здійснюється відповідно до внутрішніх документів та законодавства України.

3. ЕТАПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ

							
Запобігання	Виявлення	Розкриття	Розгляд	Регулювання	Виконання	Моніторинг	Нагляд

3.1. Запобігання Конфлікту інтересів

Особи, на яких поширюється Політика, вживають заходів щодо запобігання (виключення) Конфлікту інтересів. Зазначені заходи спрямовані на виключення отримання матеріальної або будь-який інший вигоди від використання свого посадового становища (повноважень) у особистих інтересах або інтересах Пов'язаних осіб.

Основними заходами щодо запобігання Конфлікту інтересів в Компанії є (включаючи, але не обмежуючись):

- ✓ своєчасне розкриття Конфліктів інтересів (в т.ч. потенційних);
- ✓ неухильне дотримання законодавства;
- ✓ наявність організаційної структури, яка чітко розмежовує сфери відповідальності, повноважень таким чином, що виключає суміщення виконавчих і контрольних функцій в одній особі. Якщо такий виняток неможливо, то формуються балансують механізми, процедури та контролю;
- ✓ формування колегіальних органів Компанії та проведення їх засідань з урахуванням забезпечення принципу мінімізації ризику Конфлікту інтересів (в т.ч. потенційного), а також незалежності при прийнятті рішень і самовідводу таких членів (в допустимих законодавством випадках) від участі в голосуванні з відповідних питань з метою врегулювання Конфлікту інтересів;
- ✓ встановлення правил і обмежень здійснення угод з цінними паперами, похідними фінансовими інструментами, правочинів із заінтересованістю і ін.;
- ✓ практика подвійного контролю (принцип «4 (чотирьох) очей») та спільного прийняття рішень по найбільш значущих питань;
- ✓ перевірка благонадійності контрагентів, кандидатів на посади в Компанії;
- ✓ проведення навчання з тематики Конфлікту інтересів;
- ✓ постійне вдосконалення системи внутрішнього, комплаєнс контролю;
- ✓ здійснення аудиторських перевірок (внутрішніх, зовнішніх);
- ✓ наявність механізмів притягнення до відповідальності осіб, на яких поширюється Політика, за недотримання вимог законодавства, цієї Політики, Статуту, а також договорів (якщо є).

З метою запобігання Конфлікту інтересів компанія має право ініціювати процедуру розкриття Конфлікту інтересів. Обов'язком кожного, який отримав такий запит, є надання інформації за вільною формою, в терміни, зазначені в запиті.

3.2. Виявлення Конфліктів інтересів

3.2.1. Виявлення Конфлікту інтересів здійснюється особами, на яких поширюється Політика, щодо самих себе і своїх пов'язаних осіб в момент його виникнення і на постійній основі

шляхом зіставлення фактів і обставин з сутністю визначень (наприклад, «Конфлікт інтересів», «Особиста зацікавленість», «Зміни», «Пов'язані особи»), а також ситуацій, описаних в розділі 2.3. Політики.

3.2.2. Виявлення Конфлікту інтересів також може відбуватися при внутрішніх перевірках та службових розслідуваннях, а також при інших відносинах.

3.3. Розкриття інформації про Конфлікт інтересів

3.3.1. При виявленні (виникненні) Конфлікту інтересів особа, на яку поширюється Політика, слід розкривати відповідну інформацію.

3.3.2. Ситуації розкриття інформації про Конфлікт інтересів:

- ✓ при прийомі на роботу (стажування) / призначення на нову посаду;
- ✓ протягом всього терміну виконання посадових обов'язків при зміні інформації, що міститься в Листі розкриття Конфлікту інтересів;
- ✓ на щорічній основі в рамках сертифікації керівництва Компанії;
- ✓ Контрагентами - при укладанні (зміні) відповідних договорів, а також за всі дні їх дії при виникненні ситуації Конфлікту інтересів;
- ✓ в інших випадках.

3.3.3. Розкрити інформацію про Конфлікти інтересів необхідно негайно після його виявлення (виникнення) (в будь-якому випадку не пізніше наступного робочого дня з моменту його виявлення (виникнення)).

3.3.4. Контрагенти можуть заявляти про конфлікт інтересів, що порушують інтереси Компанії та / або що застосовується антикорупційне законодавство, шляхом направлення відомостей про них на «Єдину гарячу лінію» і (або) шляхом подання відповідного повідомлення контактним особам Компанії, уповноважених на взаємодію з даними Контрагентом в рамках договору (далі - Контактні особи) по каналах, формі і в строки, зазначеним в договорі. Контактні особи при отриманні від контрагентів інформації про зазначені конфлікти інтересів, передають її Відповідальному працівнику з питань фінансового моніторингу для прийняття рішень.

3.3.5. Розкриття інформації про Конфлікті інтересів не звільняє особ, на яких поширюється Політика, від обов'язків по підтримці і забезпеченню заходів щодо його вирішення і запобігання аналогічних ситуацій в майбутньому.

3.3.6. При виникненні умов, які ведуть до припинення Конфлікту інтересів, про який раніше повідомлялося Компанії, особа, на яку поширюється Політика, має повідомити про це способом, аналогічним процедурі розкриття Конфлікту інтересів.

3.3.7. Отримувані відповідно до Політики персональні дані підлягають обробці з дотриманням вимог законодавства.

3.4. Розгляд Конфліктів інтересів

3.4.1. Розгляд інформації, що надійшла проводиться з метою встановлення наявності / відсутності Конфлікту інтересів, оцінки виникаючих для Компанії ризиків і вибору оптимального

способу врегулювання.

3.4.2. За підсумками розгляду інформації приймається одне з таких рішень:

- 1) Конфлікт інтересів відсутній;**
- 2) Конфлікт інтересів є, припустимо;**
- 3) Конфлікт інтересів є, потребує врегулювання.**

3.4.3. Особи, які розглядають Конфлікти інтересів, інформують про підсумки розгляду особи, що розкрила інформацію про такий конфлікт.

3.4.4. Врегулювання Конфлікту інтересів

При виявленні Конфлікту інтересів, що вимагає врегулювання, приймається рішення про вибір заходів врегулювання з подальшим інформуванням про розроблених та узгоджених заходів особа, що розкрило інформацію про такий конфлікт, а також осіб, призначених відповідальними за реалізацію відповідних заходів

3.4.5. Виконання заходів по врегулюванню Конфлікту інтересів

Особи, призначені відповідальними за виконання заходів по врегулюванню Конфлікту інтересів, зобов'язані виконати свої обов'язки належним чином, згідно до ст.6

3.4.6. Моніторинг

Відповідальний працівник з питань фінансового моніторингу має право в будь-який час вимагати у Осіб, задіяних у розгляді, врегулювання Конфлікту інтересів, актуальну інформацію про статус виконання заходів і проводити вибіркові перевірки.

3.4.7. Нагляд

Нагляд за управлінням Конфліктом інтересів Компанії здійснює Керівник Компанії.

4.РЕЄСТР

Всі випадки виникнення Конфлікту інтересів фіксуються в Реєстрі Компанії.

5.КУДИ ЗВЕРНУТИСЯ ЗА ДОПОМОГОЮ

5.1.Якщо у Особи, на яку поширюється Політика, є сумніви в правильності своєї оцінки наявності (відсутності) Конфлікту інтересів, або в тому, яким чином слід здійснювати таку оцінку, а також питання, що стосуються тлумачення Політики, слід звернутися за консультацією до Відповідального працівника з питань фінансового моніторингу, або на офіційну електронну скриньку

5.2.Працівники, керівництво Компанії, яким стало відомо або у яких є підстави вважати, що принципи або вимоги цієї Політики і може бути застосована антикорупційного законодавства порушуються, зобов'язані негайно повідомляти про це будь-яким способом Відповідального працівника з питань фінансового моніторингу, або на офіційну електронну скриньку.

5.3. Компанія забезпечує незалежне і всебічний розгляд всіх повідомлень про порушення вимог Політики відповідно до внутрішньої документації.

5.4. Компанія забороняє будь-які форми переслідування (заходи впливу) щодо Особ, на яких поширюється Політика, які сумлінно повідомили про порушення, сприяли в проведенні розслідувань, відмовилися брати участь в діяльності, що суперечить принципам або вимогам цієї Політики і Кодексу ділової поведінки та етики.

5.5. До будь-якого Особі, на яке поширюється Політика, і порушив її вимоги, можуть бути застосовані заходи впливу аж до звільнення і (або) розірвання договорів відповідно до положень зазначених договорів та чинного законодавства.

6.ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Складовими конфлікту інтересів (реального, потенційного) є: приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий), службові/представницькі повноваження (безпосередні та загальнослужбові), а співвідношення вказаних складових спричиняє виникнення: реального конфлікту інтересів – приватний інтерес суперечить службовим/представницьким повноваженням, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень; потенційного конфлікту інтересів – у сфері службових/представницьких повноважень наявний приватний інтерес, що може за настанні певних обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Важливо підкреслити, що перелік самих стосунків не є вичерпним, адже при наданні визначення законодавцем використано словосполучення «у тому числі», тобто у дефініції окреслено лише найбільш типові форми стосунків, які можуть зумовлювати наявність майнового чи немайнового інтересу.

Практично це означає, що кожен працівник при виконанні своїх повноважень повинен брати до уваги увесь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу. При цьому тільки такий приватний інтерес у сфері службових/представницьких повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

Приватний інтерес може мати своїм наслідком як позитивний вплив (особа має прагнення віддячити тощо) на ситуацію, так і негативний (завдати клопоту тощо).

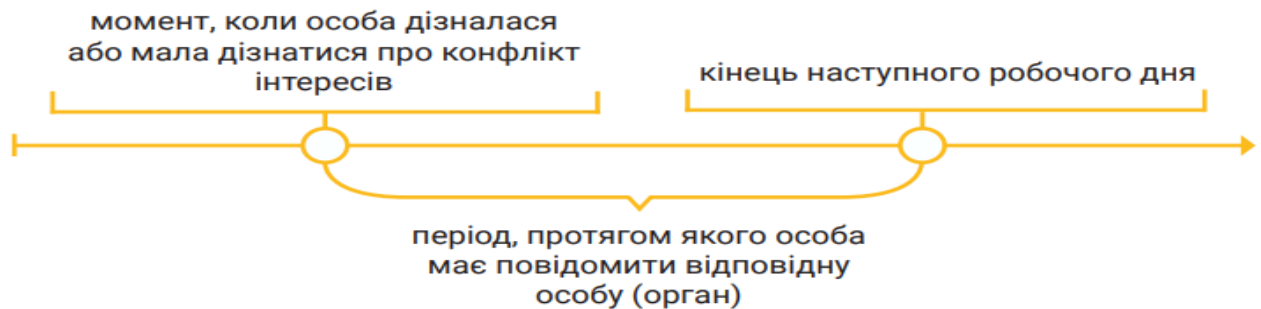
6.1. Алгоритм дій особи у зв'язку із виникненням у неї конфлікту інтересів

Особи, на яких поширюється Політика, для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів зобов'язані вживати 4 основні дії:

- 1) Закон зобов'язує вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного

конфлікту інтересів. Так, керівник особи, у якої може виникнути конфлікт інтересів, має уникати прийняття рішень або вчинення дій, що можуть створити передумови виникнення конфлікту інтересів у підлеглого.

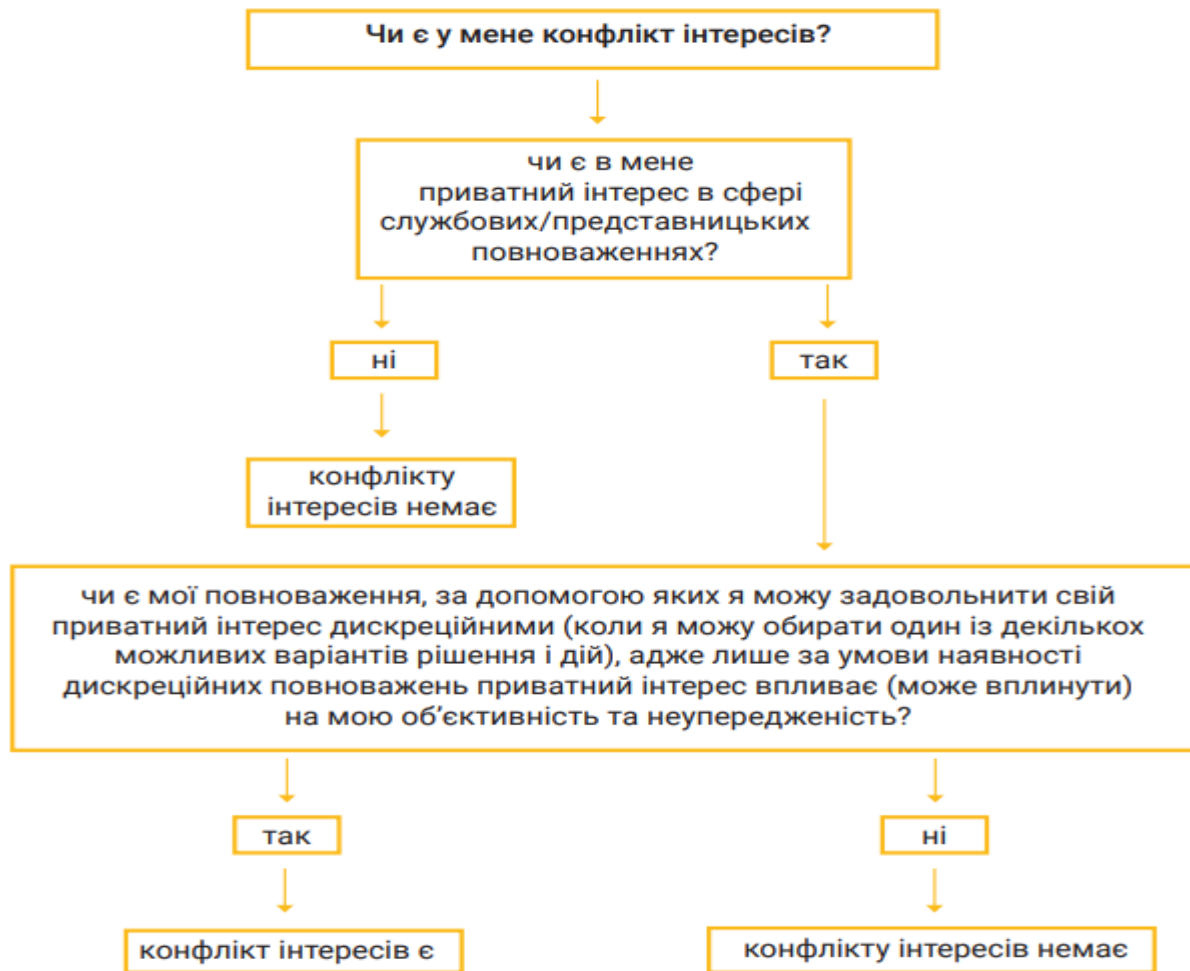
- 2) З моменту, коли особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону України “Про запобігання корупції” (далі – Закону), дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, вони зобов’язані повідомити не пізніше наступного робочого дня безпосереднього керівника відповідно. У повідомленні про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів обов’язково необхідно описати в чому саме полягає приватний інтерес (за можливості із наданням копій відповідних документів). Повідомлення про наявність конфлікту інтересів (потенційного чи реального) без зазначення в чому саме полягає приватний інтерес особи, який є обов’язковою складовою конфлікту інтересів, не є виконанням особою вимог пункту 2 частини 1 статті 28 Закону та не утворює обов’язку для керівника виконувати вимоги частини 3 статті 28 Закону в частині прийняття рішення щодо зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів згідно вимог статті 29 Закону.



- 3) Особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, зобов’язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів. За порушення зазначеного обов’язку передбачено адміністративну відповідальність згідно з ч. 2 ст. 172⁷ КУпАП
- 4) Вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів. Після отримання рішення керівника слід діяти у суворій відповідності до визначеного вказаним суб’єктом способу врегулювання конфлікту інтересів. Безпосередній керівник особи, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, відповідно до частини третьої статті 28 Закону протягом двох робочих днів після отримання повідомлення, в якому обов’язково розписано в чому саме полягає приватний інтерес, приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

6.2. Дії особи у разі існування сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів:

Експрес-тест на виявлення конфлікту інтересів



Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів (ч. 6 ст. 28 Закону)

6.3. Алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів

Зобов'язання осіб, зазначених у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника (пункт 2 частини першої статті 28 Закону) кореспондується з вимогою до безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади:

- ✓ прийняти рішення щодо врегулювання у підлеглої особи конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення (частина третя статті 28 Закону);
- ✓ повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів (частина третя статті 28 Закону);
- ✓ вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи (частина четверта статті 28 Закону).

Таким чином, згідно з частинами третьою та четвертою статті 28 Закону врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б в повній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Стаття 29 Закону визначає, що конфлікт інтересів може бути врегульований самостійно працівником або ж шляхом вжиття керівником такої особи спеціальних заходів врегулювання, тобто до таких заходів Закон відносить:

- ✓ усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- ✓ застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- ✓ обмеження доступу особи до певної інформації;
- ✓ перегляду обсягу службових повноважень особи;
- ✓ переведення особи на іншу посаду;
- ✓ звільнення особи.

Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися в залежності від умов:

- ✓ виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- ✓ характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- ✓ суб'єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації);
- ✓ наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;
- ✓ наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

Так, для прикладу службові повноваження здійснюються особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняною до неї особою під зовнішнім контролем (стаття 33 Закону):

- ✓ при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- ✓ якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;
- ✓ за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;
- ✓ якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим;
- ✓ якщо відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

При цьому, Закон визначає форми зовнішнього контролю, які повинні чітко вказуватись керівником у рішенні про обрання цього виду заходу (частина друга, третя статті 33 Закону):

- ✓ перевірка працівником, визначеним керівником органу, підприємства, установи, організації, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;
- ✓ виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника.

6.4. Особливості вирішення конфлікту інтересів під час розгляду заяв і повідомлень про вчинення злочину та корупційних правопорушень

Урегулювання конфлікту інтересів у межах кримінального провадження під час досудового розслідування регламентовано положеннями параграфу 6 «Відводи» глави 3 «Суд, сторони та інші учасники кримінального провадження» Кримінального процесуального кодексу (далі – КПК) України.

Так, згідно зі змістом частини першої статті 77 «Підстави для відводу прокурора, слідчого» КПК України, слідчий не має права брати участь у кримінальному провадженні:

1. якщо він є заявником, потерпілим, цивільним позивачем, цивільним відповідачем, членом сім'ї або близьким родичом сторони, заявника, потерпілого, цивільного позивача або цивільного відповідача;
2. якщо він брав участь у цьому ж провадженні як слідчий суддя, суддя, захисник або представник, свідок, експерт, спеціаліст, представник персоналу органу пробації, перекладач;
3. якщо він особисто, його близькі родичі чи члени його сім'ї заінтересовані в результатах кримінального провадження або існують інші обставини, які викликають обґрунтовані сумніви в його неупередженості. За наявності указаних підстав, слідчий, згідно з положенням частини першої статті 80 «Заява про відвід» 27 КПК України зобов'язаний заявити самовідвід у кримінальному провадженні під час досудового розслідування.

Слід враховувати, що згідно з частиною четвертою статті 80 КПК України, заяви про відвід під час досудового розслідування подаються одразу після встановлення підстав для такого відводу, при цьому відвід повинен бути вмотивованим.

Згідно з положенням частини п'ятої статті 40 «Слідчий органу досудового розслідування» КПК України, слідчий, здійснюючи свої повноваження відповідно до вимог КПК України, є самостійним у своїй процесуальній діяльності, втручання в яку осіб, що не мають на те законних повноважень, забороняється. Статтею 2 «Завдання кримінального провадження» КПК України до завдань кримінального провадження належить забезпечення неупередженого розслідування, що передбачає недопущення випадків конфлікту інтересів під час досудового розслідування.

Прокурор як процесуальний керівник у кримінальному провадженні, здійснюючи нагляд за додержанням законів під час проведення досудового розслідування, згідно з пунктом 8 частини другої статті 36 «Прокурор» КПК України, уповноважений ініціювати перед керівником органу досудового розслідування питання про відсторонення слідчого від проведення досудового розслідування та призначення іншого слідчого за наявності підстав, передбачених КПК України (що указані вище), для його відводу, або у випадку неефективного досудового розслідування.

Керівник органу досудового розслідування, забезпечуючи належну організацію досудового розслідування згідно з пунктом 2 частини другої статті 39 «Керівник органу досудового розслідування» КПК України, уповноважений відсторонювати слідчого від проведення досудового розслідування вмотивованою постановою за ініціативою прокурора або з власної ініціативи з наступним повідомленням прокурора та призначати іншого слідчого за наявності підстав, передбачених КПК України, для його відводу.

Сторона захисту та інші учасники кримінального провадження можуть подати заяву про відвід слідчого, яку розглядає слідчий суддя. При розгляді відводу має бути вислухано особу, якій заявлено відвід, якщо вона бажає дати пояснення, а також думку осіб, які беруть участь у кримінальному провадженні. Питання про відвід вирішується в нарадчій кімнаті вмотивованою ухвалою слідчого судді, судді 28 (суду). Заява про відвід, що розглядається судом колегіально, вирішується простою більшістю голосів.

При цьому, згідно з частиною четвертою статті 81 «Порядок вирішення питання про відвід» КПК України, визначено, що повторна заява про відвід має ознаки зловживання правом на відвід з метою затягування кримінального провадження, суд, який здійснює провадження, має право залишити таку заяву без розгляду.

Наслідки відводу слідчого регламентовано положенням частини першої статті 83 «Наслідки відводу слідчого, прокурора, захисника, представника, експерта, спеціаліста, представника персоналу органу пробації, перекладача» КПК України та передбачають, що в разі задоволення відводу слідчого у кримінальному провадженні керівником органу досудового розслідування має бути невідкладно призначений інший слідчий.

7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Компанія реалізує і підтримує ризик-орієнтовану програму навчання осіб, на яких поширюється Політика, вимогам чинного антикорупційного законодавства та у сфері ПВК/ФТ за допомогою спеціально розробленого тренінгу: на регулярній основі не рідше, ніж один раз в рік.

8.ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Особи, на яких поширюється Політика, незалежно від займаної посади, несуть відповідальність за порушення принципів і вимог Політики і може бути застосована антикорупційного законодавства, а також несуть відповідальність за неналежний контроль дійсних підлеглих, які спричинили порушення Політики, відповідно до законодавства.

Відповідно до ст.172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів - тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів - тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Дії, передбачені частиною першою або другою ст. 172-7 вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення - тягнуть за собою накладення штрафу від чотирьохсот до восьми сот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік.

9.НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

Дана Політика розроблена на основі вимог і принципів українських і міжнародних нормативних документів, а також посібників і методологічних вказівок регуляторних органів.

Додаток №1

Основні джерела:

1. Закон України від 25 14.10.2014 № 1700-VII «Про протидію корупції»
2. «Кримінальний кодекс України» № 2953-III від 17.01.2002
3. «Кодекс України про адміністративні правопорушення» від 05.04.2001 № 2342-III
4. Foreign Corrupt Practices Act 1977 (Закон США «Про боротьбу з корупцією за кордоном», прийнятий Конгресом США в 1977 р.)
5. The Bribery Act 2010 року (Закон Великобританії «Про боротьбу з хабарництвом», прийнятий Парламентом Великобританії в 2010 р.)
6. US Federal Sentencing Guidelines Manual, §8B2.1. 2010
7. The Bribery Act 2010 Guidance, 2011
8. A Resource Guide to the US Foreign Corrupt Practices Act, 2020
9. Evaluation of Corporate Compliance Programs, U.S. Department of Justice Criminal Division, 2020
10. Конвенція Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) по боротьбі з підкупом іноземних посадових осіб при здійсненні міжнародних комерційних угод 1997
11. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції, 2003 р.
Конвенція про кримінальну відповідальність за корупцію, 1999 р.

При розробці цієї Політики були також використані рекомендації та методологічні вказівки, що містяться в інструкціях профільних міжнародних організацій, а також кращі практики в області побудови функції комплаєнс-менеджменту.

Рекомендована форма повідомлення керівника та/відповідального працівника про реальний/потенційний конфлікт інтересів

Керівнику

(ПІБ особи, яка повідомляє, посада)

**Повідомлення
про реальний/потенційний конфлікт інтересів**

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, зміст приватного інтересу, службові повноваження, під час виконання яких приватний інтерес впливає (може вплинути) на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

ТЕСТ для здійснення самооцінки щодо наявності конфлікту інтересів

З метою запобігання інтересів кожному працівнику рекомендується здійснювати самооцінку шляхом проходження цього тесту. Також, доцільно складати такий тест у таких випадках:

- ✓ Зміни посадових обов'язків
- ✓ Отримання нових повноважень/завдань
- ✓ Виникнення у працівника нових обставин або приватних інтересів, які можуть вплинути на його об'єктивність чи неупередженість.

ПИТАННЯ ТЕСТУ:

1. Якими повноваженнями я наділений/на?
2. Які приватні інтересів мене є (зовнішня бізнес-діяльність, наявність у власності акцій (часток, паїв) в інших юридичних особах, робота за сумісництвом, спільна робота родичів, бізнес-діяльність родичів заплановані правочини, отримані подарунки тощо)?
3. Чи впливають мої приватні інтереси на виконання функціональних обов'язків в Компанії, об'єктивність прийняття рішень чи вчинення дій? Аргументом щодо наявності впливу є можливість отримати матеріально чи нематеріальну вигоду.
4. Чи можуть вплинути мої приватні інтереси на виконання функціональних обов'язків в Компанії, об'єктивність прийняття рішень чи вчинення дій при настанні певних обставин (припущення має бути обґрунтовано ймовірним)?
5. Чи виконую я посадові обов'язки та/або повноваження з боку Компанії та іншої юридичної особи одночасно за однією транзакцією та/або правочином?
6. Чи виконую я повноваження, які конфліктують з іншими повноваженнями?

ВИСНОВКИ:

1. У випадку, якщо в результаті проходження тесту при відповіді на третє, п'яте та шосте питання з'ясовується наявність впливу, то існує висока вірогідність існування реального конфлікту інтересів.
2. У випадку, якщо в результаті проходження тесту при відповіді на четверте питання з'ясовується ймовірність впливу за певних обставин, то існує висока вірогідність існування потенційного конфлікту інтересів.

В обох випадках працівник має повідомити Відповідального працівника з питань внутрішнього фінансового моніторингу

Дата

Підпис особи