

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ № 1/2- від 20.01.2022 р.

Генеральний директор
Петро ТАТАРЕЦЬ



**Політика
запобігання, виявлення та управління
конфліктами інтересів у
ПрАТ «Укртранслізінг»**

Київ – 2022

Зміст

1.	Загальні положення	3
2.	Мета, завдання та принципи політики Підприємства у сфері конфліктів інтересів.....	3
3.	Обов'язки керівників Підприємства.	4
4.	Характерні для Підприємства приклади конфліктів інтересів	5
5.	Процес управління конфліктами інтересів	6
6.	Відповідальність	8
7.	Прикінцеві положення	8

1. Загальні положення.

1.1. Ця Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів (далі - Політика) є внутрішнім нормативним документом **Приватного акціонерного товариства «Лізингова компанія «Укртранслізинг»** (далі - Підприємство), та регламентує ключові принципи і вимоги Підприємства до запобігання, виявлення та управління можливих конфліктів інтересів.

1.2. Терміни та визначення в цій Політиці вживаються у наступних значеннях:

асоційована особа - чоловік або дружина, прямі родичі цієї особи (батько, мати, діти, рідні брати та сестри, дід, баба, онуки), прямі родичі чоловіка або дружини цієї особи, чоловік або дружина прямого родича;

близькі особи - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням;

керівники Підприємства – посадові особи Підприємства;

керівники структурних підрозділів – начальники/заступники начальників департаментів, управлінь, служб Підприємства, тощо;

конфлікт інтересів - наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень;

неправомірна вигода - грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав;

потенційний конфлікт інтересів - наявність в особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

працівник Підприємства – фізична особа, що вступила в трудові відносини з Підприємством;

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;

реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

структурний підрозділ – підрозділ Підприємства, що не має статусу юридичної особи, та виконує функції, які визначені в положенні про цей підрозділ;

1.3. Дія цієї Політики поширюється на всіх працівників Підприємства незалежно від займаної посади.

2. Мета, завдання та принципи політики Підприємства у сфері конфліктів інтересів.

2.1. Метою цієї Політики є забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів на основі реалізації принципів, встановлених Підприємством в у сфері

прийнятної сумісності або для розмежування особистого та корпоративного інтересів під час виконання працівниками Підприємства своїх обов'язків.

2.2. Основними завданнями, що має вирішувати ця Політика, є:

- забезпечення дотримання високих стандартів корпоративного управління, що гарантують справедливе ставлення до партнерів, клієнтів та персоналу Підприємства;
- запровадження правил ведення бізнесу, що відповідають міжнародним стандартам та передовим практикам і позитивно впливають на репутацію Підприємства;
- визначення процедур надання інформації про потенційні конфлікти інтересів, механізмів прийняття управлінських рішень та норм поведінки працівників Підприємства в умовах існуючих конфліктів інтересів, а також врегулювання конфлікту інтересів, тобто вжиття заходів, якщо виявлено порушення вимог порядку запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Підприємства;
- встановлення порядку здійснення перевірки наявних і потенційних конфліктів інтересів у Підприємства, належного звітування про потенційний або наявний конфлікт інтересів, а також норм належного інформування працівників Підприємства щодо правил та механізмів виявлення, запобігання, врегулювання конфліктів інтересів та надання необхідної допомоги у визначенні найбільш прийнятних способів вирішення таких конфліктів.

2.3. Ключовими принципами Підприємства у сфері конфліктів інтересів, що визнані цією Політикою є:

- достатня обізнаність щодо особистих інтересів керівників та працівників Підприємства, які несуть в собі потенційні загрози інтересам Підприємства;
- здійснення дій на упередження. Будь-який конфлікт краще попередити ніж врегулювати, адже наслідки за реалізованими подіями можуть бути суттєвими для Підприємства;
- керованість та своєчасність процесу управління конфліктами інтересів, що має досягатись шляхом реалізації контрольних функцій Наглядової ради Підприємства;
- безпека та захист працівників Підприємства та інформації, що отримана в результаті реалізації механізмів конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку, проведення внутрішніх розслідувань, тощо.

3. **Обов'язки керівників Підприємства.**

3.1. Усвідомлюючи власну відповідальність в межах наданих повноважень, Генеральний директор та Наглядова рада Підприємства:

- забезпечують реалізацію корпоративної культури в Підприємстві, орієнтованої на норми відповідальної та етичної поведінки;
- здійснюють заходи, спрямовані на запобігання виникненню конфліктів інтересів у Підприємства;
- здійснюють нагляд за процесом виявлення та контролю за операціями з пов'язаними з Підприємством особами відповідно до чинного законодавства та встановленого в Підприємстві порядку, затвердженого Статутом та іншими внутрішніми документами Підприємства.

3.2. Керівники Підприємства, розуміючи власні права та відповідальність в частині виконання покладених на них обов'язків **лояльності**:

- 1) розкривають усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе;
- 2) не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Підприємства;

- 3) надають перевагу інтересам Підприємства, його клієнтам, а не інтересам акціонерів, представниками яких вони є, у процесі вирішення питань, щодо яких інтереси Підприємства та акціонерів не збігаються;

відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Підприємства.

3.3. Керівники Підприємства, розуміючи власні права та відповідальність в частині виконання покладених на них обов'язків **дбайливого ставлення**:

- 1) діють з усвідомленням своїх рішень і почуттям моральної відповідальності за свою поведінку;
- 2) ставляться з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків;
- 3) приймають рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації;
- 4) дотримуються вимог законодавства України, положень Статуту і внутрішніх документів Підприємства;
- 5) забезпечують збереження та передачу майна і документів Підприємства під час звільнення керівників із посад.

4. Характерні для Підприємства приклади конфліктів інтересів.

4.1. В рамках даної політики Підприємство визначає наступні види конфліктів інтересів:

- між акціонерами та керівниками/членами колегіальних органів Підприємства;
- між керівниками/членами колегіальних органів Підприємства та посадовими особами державних органів/установ або публічними особами;
- між керівником/членом колегіального органу/працівником Підприємства та клієнтом/партнером Підприємства;
- між керівником/працівником та Підприємством;
- між керівниками/працівниками Підприємства;
- між клієнтом/партнером та Підприємством;
- між клієнтами/партнерами Підприємства.

4.2. Конфлікти інтересів можуть бути як реальними так і потенційними.

Для реального конфлікту інтересів характерна наявність трьох об'єктивних компонентів:

- приватний інтерес;
- посадові/представницькі повноваження;
- протиріччя між ними, що впливає на об'єктивність або неупередженість рішення, діяння керівника/працівника Підприємства.

4.3. Керівники, члени колегіальних органів та працівники Підприємства зобов'язані самостійно визначати наявність конфлікту інтересів при проведенні операцій чи встановленні стосунків з клієнтами, партнерами чи іншими третіми сторонами, відповідно враховуючи економічні інтереси, особисті та професійні відносини з власниками істотної участі Підприємства, особисті та професійні відносини з працівниками Підприємства, іншу зайнятість та попередню зайнятість, особисті та професійні відносини із зовнішніми зацікавленими особами, а також політичний вплив.

4.4. Підприємством в жодному разі не накладається заборона на наявність приватних інтересів, але керівник/член колегіального органу/працівник Підприємства має дотримуватись правил етичної поведінки, встановлених Підприємством, та здійснювати відповідну оцінку приватних інтересів через призму можливого їх негативного впливу на власну об'єктивність прийняття рішень чи діянь при реалізації своїх посадових повноважень.

Наявність протиріччя встановлюється в кожному окремому випадку виконання тих чи інших посадових обов'язків, розпоряджень чи доручень керівництва, розгляду звернень, здійснення контрольних заходів тощо, шляхом порівняння повноважень та існуючого у керівника/члена

колегіального органу/працівника Підприємства приватного інтересу із подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність прийняття рішення або вчинення відповідних дій.

У будь-якому разі конфлікт інтересів існуватиме у всіх випадках, коли у керівника/члена колеґіального органу/працівника Підприємства є приватний інтерес, здатний вплинути на об'єктивність рішення або вчинення відповідних дій, навіть якщо такі рішення або дії є неупередженими і відповідають чинному законодавству України чи вимогам внутрішніх нормативних документів Підприємства.

4.5. При потенційному конфлікті інтересів суперечність між приватним інтересом і посадовими/представницькими повноваженнями існує так само, як при реальному, різниця ж полягає в тому, що у випадку потенційного конфлікту приватний інтерес може вплинути на об'єктивність прийняття керівником/членом колеґіального органу/працівником Підприємства рішення чи вчинення відповідної дії лише в майбутньому при настанні певних обставин.

4.6. Для уникнення можливих негативних наслідків від невілювання контрольних функцій через асоційованих осіб, що можуть працювати в Підприємстві, Підприємство має дотримуватись чітких правил щодо розподілу повноважень між такими особами.

4.7. В результаті неналежного управління конфліктами інтересів у Підприємства можуть виникати наступні види ризиків:

- репутаційний ризик, пов'язаний з ігноруванням виникаючих конфліктів інтересів та їх впливом на відношення до Підприємства з боку клієнтів, партнерів та суспільства;
- правовий ризик, пов'язаний з можливими наслідками у випадку порушення інтересів клієнтів та оскарження законності здійснення угод Підприємством;
- комплаєнс-ризик, пов'язаний з можливим порушення працівником Підприємства вимог даної Політики або інших внутрішніх нормативних документів Підприємства, якими регламентуються процедури управління конфліктами інтересів.

4.8. Система Підприємства щодо запобігання конфліктам інтересів та їх врегулювання спрямована на:

- пошук балансу через виявлення ризиків для добропорядності працівників Підприємства;
- заборону неприйнятних форм конфліктів;
- управління конфліктними ситуаціями;
- врегулювання конфліктних ситуацій.

5. Процес управління конфліктами інтересів.

5.1. Процес управління конфліктами інтересів поділяється на наступні стадії:

- виявлення та оцінка конфлікту інтересів;
- вжиття заходів щодо запобігання конфліктам інтересів;
- вжиття заходів щодо врегулювання (усунення) конфліктів інтересів;
- вжиття заходів щодо вдосконалення процесу управління конфліктами інтересів.

5.2. Стадія виявлення та оцінки передбачає, що працівники Підприємства повинні:

- надати Анкету співробітника, яка містить інформацію про бізнес-діяльність працівника, його близьких родичів та фінансові зобов'язання, у випадку змін своєчасно інформувати про дані зміни.
- в рамках своєї компетенції оцінювати потенційні конфлікти інтересів;
- приймати розумні заходи щодо недопущення конфлікту інтересів;
- невідкладно (негайно) повідомляти безпосереднього керівника про виявлення конфлікту інтересів та/або наявності сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів;

- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах конфлікту інтересів, до моменту вжиття заходів щодо уникнення конфлікту інтересів.

5.3. Надання інформації (повідомлення) про виявлення конфлікту інтересів та/або наявності сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів здійснюється шляхом надсилання на електронну адресу безпосереднього керівника відповідного повідомлення.

5.4. На стадії запобігання конфліктам інтересів вживаються наступні заходи:

- затверджується та підтримується організаційна структура Підприємства;
- розмежовуються сфери повноважень між колегіальними органами, які беруть участь у прийнятті управлінських рішень щодо діяльності Підприємства;
- регламентуються та підтримуються в актуальному стані внутрішні документи Підприємства;
- члени колегіальних органів Підприємства не приймають участі в голосуванні або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого існує потенційний або реальний конфлікт інтересів;
- забороняється розголошення та використання в особистих цілях інформації, що становить комерційну таємницю, персональних даних клієнтів, контрагентів, партнерів, працівників Підприємства, а також передача такої інформації третім особам, за винятком випадків, передбачених законодавством України;
- з метою недопущення потенційних конфліктів інтересів при прийомі на роботу або зміні посадових обов'язків:
 - не допускається прямого підпорядкування, а саме призначення на посаду будь-якого працівника Підприємства, що є асоційованою особою з безпосереднім керівником;
 - здійснюється відповідна перевірка даних заповненої Анкети співробітника, що має бути призначений або переведений на посаду керівника Підприємства/керівника структурного підрозділу;
- на керівників/членів колегіальних органів та працівників Підприємства покладено зобов'язання уникати будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на упередженість та незалежність при розгляді та прийнятті рішень на користь та в інтересах Підприємства;
- здійснюючи свої повноваження, керівники/члени колегіальних органів, керівники структурних підрозділів Підприємства діють тільки в межах наданих повноважень;
- керівники/члени колегіальних органів та керівники структурних підрозділів Підприємства не дозволяють особистим поглядам несприятливо впливати на об'єктивність та неупередженість своїх рішень.

5.5. Заходи, що приймаються Підприємством на стадії врегулювання конфліктів інтересів можуть бути як внутрішніми (самостійне врегулювання конфлікту інтересів) так і зовнішніми.

5.6. Посадові особи, у яких наявний потенційний чи реальний конфлікт інтересів можуть самостійно вжити заходів шляхом позбавлення приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику.

Самостійне врегулювання конфлікту інтересів не звільняє від інформування безпосереднього керівника про виявлення конфлікту інтересів та/або наявності сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів, як тільки-но посадовій особі стане про це відомо.

5.7. У випадку відсутності інформації щодо самостійного врегулювання конфлікту інтересів здійснюється зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів Генеральним директором Підприємства шляхом:

- усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участь у його прийнятті (у т.ч. шляхом направлення відповідного повідомлення акціонерам Підприємства та/або членам колегіального органу Підприємства);
- обмеження доступу до інформації;
- перегляду обсягу посадових повноважень;
- здійснення повноважень під зовнішнім контролем;
- переведення, звільнення особи у зв'язку із наявністю конфлікту інтересів;
- відмова від вчинення правочину.

5.8. Стадія вдосконалення процесу управління конфліктами інтересів передбачає вжиття відповідних заходів за результатами обробки даних, отриманих Підприємством про наявні випадки конфлікту інтересів.

6. Відповідальність

6.1. Керівники/члени колегіальних органів та працівники Підприємства несуть персональну відповідальність за дотримання принципів і вимог цієї Політики.

6.2. Особи, які порушили принципи та вимоги цієї Політики, можуть бути притягнуті до відповідальності згідно вимог чинного законодавства України.

7. Прикінцеві положення

7.1. Ця Політика набирає чинності з моменту її затвердження Генеральним директором Підприємства.

7.2. Зміни та доповнення до цієї Політики затверджуються Генеральним директором Підприємства та оформлюються шляхом викладення Політики в новій редакції. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції.

7.3. Питання, не передбачені цією Політикою, регулюються нормами чинного законодавства України та відповідними внутрішніми нормативними документами Підприємства. У разі прийняття нових законодавчих актів чи внесення змін у законодавство України, до затвердження нової редакції або змін до цієї Політики, вона діє в частині, що не суперечить новоприйнятим правовим нормам.

Анкета співробітника ПрАТ «Укртранслізинг»

«Загальна інформація»

ПІБ	
Посада	
Структурний підрозділ (повна назва)	
ПІБ безпосереднього керівника	

«Бізнес-діяльність працівника»

№	Вид бізнес-діяльності	Так\ні	Детальна інформація
1	Реєстрація ФОП		<i>Необхідно зазначити ПН, сферу діяльності ФОП</i>
2.	Наявність роботи за сумісництвом		<i>Необхідно зазначити найменування роботодавця, організаційно-правову форму, код ЄДРПОУ (ПН для ФОП), сферу діяльності суб'єкта підприємницької діяльності та посаду</i>
3	Володіння часткою участі в юридичних особах (акції, частка в статутному капіталі і т.п.)		<i>Необхідно зазначити частку участі (у %), найменування юридичної особи, організаційно-правову форму, код ЄДРПОУ, сферу діяльності</i>
4	Керівник/член органів управління юридичної особи (член Наглядової ради, член Правління, директор, головний бухгалтер, інше)		<i>Необхідно зазначити посаду/належність до органу управління, найменування юридичної особи, організаційно-правову форму, код ЄДРПОУ, сферу діяльності</i>
5	Наявність родинних зв'язків із співробітниками Підприємства		<i>Вказати дані про родича: ПІБ (повністю), ступінь споріднення, посада, підрозділ Підприємства, в якому він працює</i>

«Бізнес діяльність близьких родичів»

Чи є Ваші близькі родичі засновниками, акціонерами, співвласниками, членами органів управління, керівниками юридичних осіб/ФОП?

Так Ні

Якщо відповідь «так», необхідно заповнити додаткові дані в наведену нижче таблицю.

У випадку, коли декілька близьких родичів є засновниками, акціонерами, співвласниками, членами органів управління, керівниками юридичних осіб/ФОП, інформацію щодо кожного з них необхідно внести в окремий рядок.

№ з/п	ПІБ (повністю)	Повне найменування суб'єкта підприємницької діяльності (юридичної особи/ФОП), код ЄДРПОУ/ПН, сфера діяльності	Посада та/або частка участі
1			
2			
3			

З Політикою запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у ПрАТ «Укртранслізинг» - ознайомлений.

ПІБ працівника _____,

_____._____._____ Р.р.

Підпис _____