

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Протоколом Загальних Зборів  
Товариства з обмеженою відповідальністю

«АЛЬФАФІНАНС»

від 03 жовтня 2022 р.

«ЗАСВІДЧЕНО»

Директор

ТОВ «АЛЬФАФІНАНС»

А.В.Глушковський

ПОЛІТИКА

запобігання щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів

ТОВ «АЛЬФАФІНАНС»

## 1. Загальні положення

1.1. Політика щодо запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в ТОВ «АЛЬФАФІНАНС» (далі-Політика) визначає цілі, завдання та принципи управління конфліктом інтересів в ТОВ «АЛЬФАФІНАНС» (далі-Товариство) з метою контролю цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування Товариства та управління комплаєнс-ризиком Товариства

1.2. Дане Положення розроблено на підставі, Закону України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг», Положення про ліцензування та реєстрацію надавачів фінансових послуг та умови провадження ними діяльності з надання фінансових послуг, ПП НБУ від 24 грудня 2021 року № 153 (далі –Положення 153), «Порядку проведення внутрішнього аудиту (контролю) у фінансових установах», затвердженого розпорядженням Національної комісії від 05.06.2014 № 1772, а також Стратегією розвитку фінансового сектору України до 2025 року в частині підвищення якості корпоративного управління та управління ризиками у фінансовому секторі.

1.3. Політика передбачає встановлення внутрішнього контролю за здійсненням випереджувальних заходів щодо запобігання виникненню конфлікту інтересів, своєчасне виявлення і контроль цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування Товариства та його відносин з споживачами фінансових послуг та уникнення ситуацій, пов'язаних з:

- 1) вчиненням дій або прийняттям рішень керівників Товариства та іншими працівниками Товариства на користь пов'язаних з ними осіб (в розумінні ст.1 Закону України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг»),
  - 2) використанням конфіденційної інформації керівниками Товариства та іншими працівниками Товариства (в розумінні внутрішнього положення щодо конфіденційності інформації Товариства),
  - 3) діловою та публічною діяльністю керівників та інших працівників Товариства, яка виконується поза Товариством,
  - 4) службовою залежністю або безпосередньою підконтрольністю родичів,
  - 5) неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків керівникам та іншим працівникам Товариства,
  - 6) обмеженням негативного впливу конфлікту інтересів на діяльність Товариства/відносини з споживачами послуг, клієнтами або іншими суб'єктами.
- 1.4. Терміни, які використовуються в Політиці означають:
- 1) 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;

- 2) афілійована особа - юридична особа, в статутному капіталі якої Товариство має істотну участь або яка має істотну участь у статутному капіталі Товариства;
- 3) близькі особи – члени сім'ї, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка), сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника Товариства. Особи, які ведуть спільне домашнє господарство якнайменше на протязі одного року, інші особи, які мають близькі відносини, наприклад бізнес. Особи, які принаймні один рік ведуть спільне господарство, інші особи, які мають тісні відносини, наприклад, бізнес;
- 4) головний бухгалтер - бухгалтер, який очолює утворену бухгалтерську службу Товариства;
- 5) ділова репутація - сукупність документально підтвердженої інформації про особу, що дає можливість зробити висновок про відповідність її господарської та/або професійної діяльності вимогам законодавства, а для фізичної особи - також про належний рівень професійних здібностей та управлінського досвіду, а також відсутність в особі судимості за корисливі кримінальні правопорушення і за злочини у сфері господарської діяльності, не знятої або не погашеної в установленому законом порядку;
- 6) діяльність за межами Товариства – ділова та публічна діяльність Керівників Товариства та інших працівників Товариства виконана за межами Товариства;
- 7) Керівники Товариства – директор Товариства (керівник та члени виконавчого органу Товариства), його заступники та керівники функціональних підрозділів;
- 8) клієнт - фізична особа (у тому числі споживач фінансових послуг), яка отримує або має намір отримати фінансову послугу;
- 9) конфлікт інтересів – наявні або потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками працівника Товариства, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття заходів або рішень;
- 10) ключові особи - особи, які не є керівниками, та відповідальні за здійснення ключових функцій у заявнику або надавачі фінансових послуг:
  - внутрішній аудитор (штатний працівник, на якого покладена функція проведення внутрішнього аудиту, або керівник структурного підрозділу, відповідального за проведення внутрішнього аудиту);
  - головний комплаєнс-менеджер [керівник підрозділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс) або особа, на яку покладена функція такого підрозділу];
  - головний ризик-менеджер (керівник підрозділу з управління ризиками або особа, на яку покладена функція такого підрозділу);
- 11) комплаєнс-ризик - імовірність виникнення збитків/санкцій, додаткових втрат або недоотримання запланованих доходів або втрати репутації внаслідок невиконання Товариством вимог законодавства, нормативно-правових актів, ринкових стандартів, правил добросовісної конкуренції, правил корпоративної етики, виникнення конфлікту інтересів, а також внутрішніх документів Товариства;
- 12) Комплаєнс менеджер – керівник (працівник) Товариства, який забезпечує виконання функцій з управління комплаєнс-ризиком, визначених законодавством, нормативно-правовими актами, ринковими стандартами, правилами добросовісної конкуренції, правилами корпоративної етики, виникнення конфлікту інтересів, а також внутрішніми документами Товариства, дія яких поширюється на Товариство;
- 13) 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 працівники Товариства без законних на те підстав;
- 14) обов'язок дбайливого ставлення – обов'язок всіх працівників Товариства діяти добросовісно в інтересах Товариства на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації ;

- 15) обов'язок лояльності – обов'язок всіх працівників Товариства діяти добросовісно в інтересах Товариства (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Товариства);
- 16) партнер Товариства – юридична особа, фізична особа-підприємець або фізична особа, з якою встановлені або будуть встановлені ділові відносини;
- 17) пов'язана особа - керівник Товариства, член наглядової ради Товариства, виконавчого органу, керівник підрозділу внутрішнього аудиту; керівник юридичної особи, яка має істотну участь у Товаристві; споріднена особа фінансової установи; афілійована особа фінансової установи; керівник, контролер спорідненої особи фінансової установи; керівник, контролер афілійованої особи фінансової установи; члени сім'ї фізичної особи, яка є керівником Товариства, членом наглядової ради Товариства, виконавчого органу, керівником підрозділу внутрішнього аудиту, керівником, контролером спорідненої особи, керівником, контролером афілійованої особи (членами сім'ї фізичної особи вважаються її чоловік (дружина), діти або батьки як фізичної особи, так і її чоловіка (дружини), а також чоловік (дружина) будь-кого з дітей або батьків фізичної особи); юридична особа, в якій члени сім'ї фізичної особи, яка є керівником фінансової установи, членом наглядової ради фінансової установи, виконавчого органу, керівником підрозділу внутрішнього аудиту, керівником, контролером спорідненої особи, керівником, контролером афілійованої особи, є керівниками або контролерами;
- 18) постачальник - юридична особа, фізична особа-підприємець або фізична особа, яка постачає / планує поставляти товари, або надає/планує надавати Товариству послуги;
- 19) потенційний конфлікт інтересів – наявність у працівника Товариства приватного інтересу у сфері, в якій він виконує свої посадові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;
- 20) приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними особами, фізичними особами-підприємцями чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;
- 21) родичі – асоційовані особи, близькі особи та члени сім'ї працівників Товариства, які працевлаштовані в Товаристві;
- 22) реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом працівника Товариства та його посадовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;
- 23) ризик – імовірність виникнення збитків або додаткових втрат чи недоотримання доходів, або невиконання стороною договірних зобов'язань унаслідок впливу негативних внутрішніх та зовнішніх факторів;
- 24) споживач фінансових послуг - фізична особа, яка отримує або має намір отримати фінансову послугу для задоволення особистих потреб, не пов'язаних із підприємницькою, незалежною професійною діяльністю;
- 25) суб'єкт оціночної діяльності - юридична або фізична особа, яка здійснює оціночну діяльність відповідно до чинного законодавства України, відповідає певним вимогам до оцінювача і яка отримала сертифікат суб'єкта оціночної діяльності ;
- 26) члени сім'ї – особи, які перебувають у шлюбі, а також їхні діти до досягнення ними повноліття незалежно від спільного проживання, будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

Інші терміни, які вживаються в цій Політиці, застосовуються у значенні законів України та нормативних документів з питань регулювання ринків фінансових послуг.

## 2. Цілі управління конфліктом інтересів

2.1. Метою управління конфліктами інтересів в Товаристві є запобігання, ідентифікація та виявленням конфліктів інтересів, а також вчинення заходів з метою контролю за цими конфліктами, зокрема обмеження їх негативного впливу на діяльність Товариства та його відносини з клієнтами та іншими суб'єктами господарювання.

2.2. Основними завданнями функціонування системи запобігання, виявлення та врегулювання конфліктами інтересів є:

- 1) забезпечення діяльності Товариства відповідно до вимог чинного законодавства України, стандартів та обов'язкових практик щодо управління конфліктом інтересів, з метою професійного, сумлінного та чесного ставлення до всіх клієнтів і суб'єктів, пов'язаних з Товариством;
- 2) зростання довіри клієнтів та партнерів Товариства/постачальників до Товариства/, а також дотриманням високих стандартів під час обслуговування споживачів фінансових послуг;
- 3) визначення обов'язкових мінімальних стандартів та принципів управління конфліктом інтересів та контроль за їх дотриманням;
- 4) виявлення ситуацій потенційного конфлікту інтересів або реального конфлікту інтересів;
- 5) запобігання конфліктам інтересів;
- 6) запровадження дієвих процедур для можливості управління конфліктом інтересів та мінімізація його негативних наслідків;
- 7) формування інформації про конфлікт інтересів та механізму взаємодії керівників, працівників і підрозділів Товариства під час врегулювання конфлікту інтересів;
- 8) своєчасне інформування комплаєнс-менеджера щодо випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів;
- 9) запобігання отриманню працівниками Товариства неправомірної вигоди у ситуації конфлікту інтересів;
- 10) забезпечення механізмів моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів;
- 11) контроль за своєчасним реагуванням на виявлений конфлікт інтересів;
- 12) врегулювання конфлікту інтересів;
- 13) звітування щодо управління конфліктами інтересів комплаєнс-менеджером.

### **3. Обов'язки учасників Товариства щодо запобігання діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів**

3.1. Єдиний учасник ( учасники) Товариства вживає заходи щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Товаристві, сприяє їх врегулюванню, а також:

- 1) запобігає (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;
- 2) запобігає від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Товариства;
- 3) утримується від рішення (голосування) з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Товариством.
- 4) забезпечує прийняття рішень у разі конфлікту інтересів відповідно до вимог законодавства України.

### **4. Обов'язки керівників, головного бухгалтера, ключових осіб та працівників Товариства щодо запобігання діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів**

4.1. Керівник Товариства, що згідно з Статутом та законодавством України представляє виконавчий орган Товариства, вживає заходи щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Товаристві, сприяє їх врегулюванню, а також:

- 1) запобігає діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;
- 2) запобігає від участі у прийнятті управлінських (виконавчих) рішень, якщо конфлікт інтересів не дає змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Товариства;
- 3) утримується від рішення (голосування) з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню своїх обов'язків перед Товариством;
- 4) забезпечує організації контролю за комплаєнс- ризиком у Товаристві та сприяє застосування механізмів щодо виявлення ситуацій потенційного конфлікту інтересів або реального конфлікту інтересів і запровадження дієвих процедур для можливості управління конфліктом інтересів та мінімізація його негативних наслідків;
- 5) забезпечує прийняття рішень у разі конфлікту інтересів відповідно до вимог законодавства України і в межах встановлених компетенцій;
- 6) забезпечує організацію безперешкодного інформування іншими працівниками Товариства у разі виникнення(виявлення) конфлікту інтересів комплаєнс-менеджера Товариства шляхом визначення (затвердження) форми і процедури повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів через випуск окремого розпорядчого документу Товариства разом з впровадженням цієї Політики та його актуалізації за необхідністю,
- 7) застосовує дисциплінарну відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів керівниками та іншими працівниками Товариства, що підписали зобов'язання (Додаток1),
- 8) забезпечити власне анкетування щодо даних згідно з Додатком 2 та здійснювати своєчасну актуалізацію протягом 10 днів від дати змін до цих даних.

4.2. Головний бухгалтер Товариства та ключові особи, керівники функціональних підрозділів та працівники Товариства вживають заходи щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Товаристві та сприяють (у межах можливого) їх врегулюванню, а також:

- 1) запобігають здійсненню дій чи операцій, що можуть спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів в Товаристві,
- 2) запобігають (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів при здійсненні функцій контролю за операціями чи обліком, що визначені за їх посадовими обов'язками або повноваженнями за внутрішніми нормативними або розпорядчими документами;
- 3) розробляють та/або виконують процедури, визначені в установленому порядку внутрішніми чи розпорядчими документами Товариства, щодо врегулювання конфліктом інтересів та мінімізація його негативних наслідків;
- 4) здійснюють своєчасне інформування про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт згідно з п.6. цієї Політики.
- 5) надають анкетні данні \* на вимогу комплаєнс-менеджера за цією Політикою згідно з Додатком 2 та здійснюють актуалізацію протягом 10 днів від дати змін.  
*\*-для головного бухгалтера та ключових осіб.*

## 5. Приклади конфліктів інтересів

5.1. Конфлікт інтересів може виникнути між:

- 1) працівником/родичем працівника і Товариством,
- 2) працівником Товариства і клієнтом/споживачем послуг/постачальником/партнером,
- 3) працівниками Товариства
- 4) Товариством і клієнтом/споживачем послуг/постачальником/партнером,
- 5) керівником Товариства/іншим працівником Товариства і суб'єктом аудиторської діяльності,
- 6) членами колегіальних органів Товариства, у випадку їх створення .

5.2. Приклади конфлікту між інтересами працівника/родичами працівника і Товариством, що можуть виникати в діяльності Товариства, зокрема в частині:

- 1) укладення договору одночасно від власного імені/родича та Товариства,
- 2) прийняття рішень про встановлення на свою користь чи на користь своїх родичів умов, тарифів, пільг, які є більш вигідними, ніж передбачені для інших споживачів, клієнтів, постачальників чи працівників Товариства,
- 3) використання своїх повноважень в Товаристві для досягнення приватних інтересів чи інтересів родичів,
- 4) прийняття участі в органах управління організацій (установ), в тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання прибутку та, з якими Товариство має ділові відносини/які є постачальниками чи конкурентами Товариства,
- 5) ведення підприємницької діяльності або ділових відносин з Товариством,
- 6) здійснення політичної чи громадської діяльності та використання для цього власності (ресурсів) Товариства,
- 7) використання будь-якої власності (ресурсів) Товариства в інтересах родичів або власних, якщо використання такої власності (ресурсів) не пов'язано із діяльністю Товариства,
- 8) володіння істотною участю або перебування засновником / керівником підприємства, який є клієнтом, постачальником або конкурентом Товариства, або якщо засновник / керівник підприємства є родичем працівника Товариства,
- 9) здійснення будь-якої діяльності за межами Товариства, яка передбачає наявність суперечностей між особистими та професійними інтересами працівника,
- 10) представлення інтересів як довірена особа суб'єкта господарювання, який є постачальником, клієнтом або конкурентом Товариства,
- 11) здійснення роботи або надання послуг на користь клієнта Товариства,
- 12) надання платних послуг на користь Товариства поза межами трудових відносин,
- 13) отримання заохочень або пільг чи подарунків від клієнтів Товариства чи інших суб'єктів, що здійснюють діяльність, пов'язану з діяльністю Товариства,
- 14) проведення наукової діяльності, в якій він може використовувати свої відносини з Товариством (наприклад, отримуючи фінансування науково-дослідних проектів або використовуючи у науковій роботі інсайдерську неопубліковану інформацію про Товариство та процедури, які використовуються, а також про клієнтів/споживачів послуг Товариства/постачальниками.
- 15) здійснення публічних виступів (наприклад, у засобах масової інформації), під час яких працівник може використовувати свої відносини з Товариством для створення персонального авторитету або створити враження, що він представляє офіційну позицію Товариства під час цих виступів,
- 16) прийняття на себе зобов'язань, які можна трактувати як зобов'язання Товариства.

5.3. Приклади конфлікту між інтересами працівника і клієнта (споживача послуг/постачальника/партнера Товариства), що можуть виникати в діяльності Товариства зокрема в частині:

- 1) прийняття цінних подарунків від клієнтів, постачальників, партнерів або конкурентів Товариства, якщо отримання таких подарунків є умовою для вчинення дій, які можуть призвести до конфлікту інтересів,
- 2) прийняття запрошення від клієнта/споживача послуг/ на заходи, запрошення на подорожі, концерти, вистави тощо, якщо вони в будь-який спосіб можуть спричинити виникнення конфлікту інтересів чи зашкодити репутації Товариства,
- 3) отримання неправомірної вигоди при укладенні правочинів чи ділових відносин із постачальниками, клієнтами або іншими партнерами Товариства,
- 4) фінансова зацікавленість в діяльності клієнтів, постачальників, партнерів чи конкурентів Товариства,

- 5) розкриття інформації з обмеженим доступом третім особам з метою отримання будь-яких додаткових переваг та/або користі, якщо розкриття такої інформації не передбачено внутрішніми нормативними документами Товариства.

5.4. Приклади конфлікту між інтересами працівників Товариства, що можуть виникати в діяльності Товариства, зокрема в частині:

- 1) прямого або безпосереднього впливу на рішення щодо прийняття на роботу в Товариство родичів,
- 2) роботою (тимчасовим виконанням обов'язків) у прямому підпорядкуванні по відношенню один до одного або мають службову залежність при здійсненні діяльності/прийнятті рішень,
- 3) прийняттям рішення щодо додаткових пільг, надбавок, премій, інших видів мотивації приймається родичем працівника.

5.5. Приклади конфлікту інтересів між Товариством і його клієнтом/ постачальником/партнером, що можуть виникати в діяльності Товариства, зокрема в частині:

- 1) конкурування на ринку щодо проведення фінансових операцій/надання однотипних послуг, якщо для отримання переваги при такій конкуренції Товариство використовує інформацію, що стала відома при обслуговуванні клієнта/ постачальника/партнера Товариства,
- 2) отримання вигоди або уникнення збитків Товариства внаслідок понесення збитків або недоотримання вигоди клієнтом/постачальником/партнером Товариства або групою клієнтів/постачальників/партнерів Товариства,
- 3) зацікавленості Товариства у визначеному результаті послуги, яка надається споживачу послуги або операції, що здійснюється від імені клієнта, який відрізняється від інтересів споживача послуги (клієнта),
- 4) наявності у Товариства підстав фінансового або іншого характеру для надання переваг споживачу послуг/клієнту/постачальнику/партнеру Товариства або групі клієнтів/постачальників/партнерів Товариства перед іншим споживачем послуги/клієнтом /партнером або групою клієнтів/постачальників/партнерів Товариства,
- 5) отримання від особи, іншої, ніж споживач послуг/клієнт/партнер/постачальник Товариства, майнової вигоди, відмінної, ніж стандартні комісії та оплати, у зв'язку з послугою, яка надається споживачу послуги/клієнту або отримується від партнера/постачальника Товариства.

5.6. Приклади конфлікту інтересів між Керівником Товариства/іншим працівником Товариства і суб'єктом аудиторської діяльності, що можуть виникати в діяльності Товариства, зокрема в частині:

- 1) наявності родинних зв'язків суб'єкта аудиторської діяльності або його працівники з Керівниками Товариства/іншими працівниками Товариства,
- 2) прямого або безпосереднього впливу Керівника Товариства/іншого працівника Товариства на прийняття рішення щодо вибору суб'єкта аудиторської діяльності з яким він пов'язаний родинними зв'язками,
- 3) проведення аналізу аудиторського висновку (звіту) працівником Товариства про проведений аудит, наданий суб'єктом аудиторської діяльності з яким пов'язаний родинними зв'язками.

5.7. Приклади конфлікту інтересів для членів колегіальних органів Товариства, урахувавши можливості їх створення, зокрема в частині:

- 1) прийняття рішень на засіданнях колегіальних органів в умовах конфлікту інтересів,
- 2) прийняття рішень щодо родичів, які є членами колегіальних органів,
- 3) прийняття рішень щодо суб'єктів, де члени колегіальних органів є власниками істотної участі/засновниками (10 відсотків або більше), посадовими особами чи мають інше пряме відношення до діяльності, не пов'язаної із виконанням ними своїх посадових обов'язків.

5.8. Для запобігання виникненні економічних інтересів, особистих та професійних відносини з власниками істотної участі в Товаристві, особистих та професійних відносини з працівниками Товариства або працівниками Групи, іншої зайнятості та попередньої зайнятості, особистих та професійних відносини із зовнішніми зацікавленими особами та особами, що мають політичний вплив, комплаєнс-менеджер Товариства актуалізує зазначений цим розділом перелік прикладів потенційних конфліктів інтересів.

5.9. Не вважаються конфліктами інтересів зокрема такі випадки:

- 1) компетенційні спори між функціональними підрозділами Товариства,
- 2) міжособистісні конфлікти між працівниками Товариства, в тому числі між працівниками та керівниками,
- 3) справи, які стосуються порушення прав працівників,
- 4) виконання дій працівником Товариства, під час обслуговування в Товаристві свого родича, технічного характеру, які не вимагають прийняття індивідуального рішення,
- 5) виконання працівником Товариства функцій в компаніях, що належать до Групи та в органах інших компаній внаслідок направлення чи дозволу Товариства.

5.10. Працівник Товариства самостійно визначає ситуації пов'язані із виникненням наявних чи потенційних суперечностей між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх обов'язків та/або повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття ним управлінських рішень та інформує про них комплаєнс-менеджера.

## **6. Зобов'язання керівників та інших працівників Товариства щодо оперативного повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів**

6.1. Працівники усіх структурних підрозділів Товариства під час здійснення своєї діяльності (за межами Товариства, політичної, публічної) зобов'язані виявляти ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів та невідкладно повідомляти комплаєнс-менеджера відповідно до вимог внутрішніх нормативних документів Товариства, які в подальшому аналізуються на наявність комплаєнс-ризиків.

6.2. Інформація (документи) щодо наявності або відсутності ознак конфлікту інтересів є конфіденційною та не підлягає розголошенню, за винятком випадків, пов'язаних із виконанням вимог законодавства України та цієї Політики.

6.3. Керівники, уповноважені на прийняття рішень чи підписання документів, члени колегіальних органів Товариства (за наявністю колегіальних органів) зобов'язані невідкладно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, комплаєнс-менеджера у порядку, встановленому розпорядчими документами Товариства.

6.4. Комплаєнс-менеджер:

- 1) забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Товариства,
- 2) прозорість реалізації процесів Товариства та в разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у Товаристві інформує директора Товариства, а у разі комплаєнс-ризиків, спричиненого конфліктом інтересів за участю директора Товариства вище керівництво Товариством.
- 3) здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Товариства та суб'єктом аудиторської діяльності.

6.5. Усі працівники Товариства, у межах своєї компетенції, зобов'язані сприяти комплаєнс-менеджеру у виявленні конфлікту інтересів з метою його уникнення чи мінімізації його негативних наслідків.

6.6. Комплаєнс-менеджер здійснює процедуру перевірки керівників та працівників Товариства до початку виконання ними посадових обов'язків для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок їх виконання та поточні (щорічні) перевірки, директора, головного бухгалтера і ключових осіб Товариства на предмет інформації щодо зміни їх родинних зв'язків для формування переліку пов'язаних осіб, шляхом актуалізації їх анкетних даних (Додаток 2).



6.7. Неподання інформації щодо конфлікту інтересів вважається приховуванням конфлікту інтересів. Приховування ознак конфлікту інтересів чи уникнення інформування про такі випадки у Товаристві заборонені.

## 7. Процедура реагування на виявлений конфлікт інтересів

7.1. Управління конфліктом інтересів, розподіл обов'язків та повноважень щодо управління конфліктом інтересів здійснюється у відповідності до моделі трьох ліній захисту:

- 1) перша лінія захисту: працівники усіх підрозділів Товариства ( функціональних та виробничих підрозділів) та їх керівники, які в межах своїх повноважень виявляють ситуації конфлікту інтересів та інформують про них комплаєнс-менеджера, приймають ризики при встановлених конфліктах інтересів та несуть відповідальність за них,
- 2) друга лінія захисту: комплаєнс-менеджер, який забезпечує управління процесом врегулювання конфлікту інтересів, аналізуючи отриману від підрозділів першої лінії захисту інформацію забезпечує реагування на виявлений конфлікт інтересів,
- 3) третя лінії захисту: служба внутрішнього аудиту проводить оцінку адекватності та ефективності функціонування системи управління конфліктами інтересів.

7.2. Комплаєнс-менеджер взаємодіє із структурними підрозділами Товариства, відповідно до своїх завдань, з питань управління ризиками конфліктів інтересів.

7.3. Врегулювання ситуації конфлікту інтересів може бути самостійним (здійснюється безпосередньо працівником, який є учасником ситуації конфлікту інтересів) та управлінським (передбачає залучення інших працівників чи підрозділів для врегулювання ситуації конфлікту інтересів).

7.4. Саморегулюванням конфлікту інтересів відбувається без участі визначених комплаєнс-менеджером заходів.

7.5. Управлінське врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за розпорядчим документом Товариства на підставі подання заходів комплаєнс-менеджера, зокрема шляхом:

- 1) усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів,
- 2) застосування додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень,
- 3) обмеження у доступі працівника до певної інформації,
- 4) перегляд обсягу повноважень/функціональних обов'язків працівника,
- 5) переведення працівника на іншу посаду,
- 6) звільнення працівника.

7.6. Відповідальність за управлінське врегулювання конфлікту інтересів покладається на керівників підрозділів, а також на безпосереднього керівника працівника, діяльність якого пов'язана (може бути пов'язана) із конфліктом інтересів.

7.7. При розкритті інформації про конфлікт інтересів працівники Товариства не звільняються від обов'язку щодо уникнення такого конфлікту чи мінімізації його негативних наслідків.

7.8. У разі неможливості уникнення або врегулювання конфлікту інтересів, працівник Товариства приймає рішення про відмову від вчинення дії та/або проведення операцій чи припинення ділових відносин з клієнтами, постачальниками чи іншими партнерами або іншої діяльності, яка призводить до конфлікту інтересів в залежності від рівня його компетенції.

7.9. Комплаєнс – менеджер має право накладати заборону (вето) на рішення директора (виконавчих органів чи уповноважених осіб), якщо реалізація таких рішень призведе до конфлікту інтересів та невідкладно інформує про це вищий орган управління Товариством. Накладання «вето» забезпечується шляхом видання службового документа на ім'я директора (уповноваженого працівника) з реєстрацією такого службового документа у окремому журналі службової кореспонденції.

7.10. Комплаєнс-менеджер інформує вищий орган управління Товариства:

- щодо управління комплаєнс-ризиками в поточній діяльності Товариства у звітності щодо комплаєнс-ризиків, яка включає звіт про фактичні випадки конфлікту інтересів і пропозиціями затвердження заходів (карт), спрямованих на мінімізацію негативних наслідків таких конфліктів в майбутньому - не рідше ніж один раз на рік;

- за результатами виникнення конфліктів, стороною яких є директор (представник виконавчого органу управління)– одразу після їх виявлення з наданням інформації про потенційний або реальний конфлікт інтересів, визначення впливу цього конфлікту інтересів на профіль ризику Товариства, проект заходів щодо його усунення(уникнення негативних наслідків) та наявність(відсутність) накладеного «вето».

7.11. Вищий орган управління Товариства аналізує отриману інформацію за п.7.10. цієї Політики щодо потенційного чи реального конфлікту інтересів та приймає рішення про вжиття відповідних заходів з метою запобігання конфліктам інтересів в Товаристві шляхом випуску відповідного рішення, щодо дозволу чи підтвердження заборони («вето»), що накладено комплаєнс-менеджером на реалізацію рішення директора(виконавчого органу).

7.12. Директор (виконавчий орган) Товариства вживає заходи щодо врегулювання конфлікту інтересів та забезпечує контроль за їх виконанням.

## **8. Опис заходів внутрішнього контролю**

8.1. Контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням виникненню конфлікту інтересів передбачає:

- 1) визначення конфлікту інтересів та основних форм прояву такого конфлікту під час виконання посадових обов'язків керівниками Товариства та іншими працівниками Товариства,
- 2) функціонування процесу попередження конфліктів інтересів, ураховуючи застосування інформаційних бар'єрів для захисту інформації, отриманої керівниками Товариства та іншими працівниками Товариства під час виконання посадових обов'язків від неналежного використання в межах або поза межами Товариства,
- 3) наявність механізму моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів у керівників Товариства та інших працівників Товариства шляхом встановлення визначення додаткових контрольних обов'язків для керівників функціональних підрозділів та підрозділу внутрішнього аудиту;
- 4) дієву процедуру реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту шляхом виходу окремого розпорядчого документу Товариства, що затверджує ці заходи (карту заходів).
- 5) відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів керівниками та іншими працівниками Товариства, що підписали зобов'язання (Додаток 1) шляхом застосування дисциплінарного впливу.

8.2. Внутрішній контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням конфлікту інтересів здійснює:

- 1) працівник Товариства - попередній та поточний контроль за своєчасним інформуванням про потенційний чи реальний конфлікт інтересів,
- 2) безпосередній керівник структурного підрозділу Товариства - поточний та подальший контроль за своєчасним застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу конфлікту інтересів.

8.3. Відповідальність за дотримання вимог Політики покладається на кожного працівника і керівника Товариства.

8.4. У разі виявлення порушення вимог порядку запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в Товаристві, працівники несуть дисциплінарну відповідальність.

8.5. При прийомі на роботу кожен працівник повинен підписати Зобов'язання працівника у щодо дотримання Політики. (Додаток 1)

8.6. Контроль за вжиттям заходів щодо конфлікту інтересів в Товаристві здійснює директор (керівник виконавчого органу) Товариства.

## **9. Заключні положення**

9.1. Політика затверджується рішенням вищого органу управління Товариством та набуває чинності з моменту її затвердження.

9.2. Зміни до Політики вносяться з урахуванням змін у законодавстві, за внутрішньою необхідністю актуалізації, що пов'язано з комплаєнс-ризиками, дія яких поширюється на Товариство.

- 9.3. Політика є документом, призначеним для внутрішнього використання працівниками Товариства.
- 9.4. Визначення повноваження та відповідальність комплаєнс-менеджера з врахуванням вимог цього положення визначаються окремою посадовою інструкцією (для призначеного працівника), або посадовою інструкцією особи, що за переліком свої посадових обов'язків здійснює управління ризиками (в т.ч. комплаєнс-ризиком).
- 9.5. Політика є обов'язковою для ознайомлення та дотримання усіма працівниками Товариства.

Додаток 1

**Зобов'язання працівника щодо дотримання Політики запобігання конфліктам інтересів в ТОВ «АЛЬФАФІНАНС»**

Я, \_\_\_\_\_ (ПІБ, найменування посади, найменування структурного підрозділу), цим підтверджую, що ознайомився (ознайомилась) з Політикою запобігання конфліктам інтересів в ТОВ «АЛЬФАФІНАНС» та зобов'язуюсь неухильно дотримуватися вимог цієї Політики.

Я згоден (згодна), що це Зобов'язання становить невід'ємну частину мого трудового договору (контракту) та його порушення може спричинити за собою накладення дисциплінарного стягнення.

Я також розумію і згоден (згодна), що це Зобов'язання поширюється на всі зміни і доповнення до цієї Політики, прийняті в установленому в Товаристві порядку.

Мені відомо, що Політика запобігання конфліктам інтересів в ТОВ «АЛЬФАФІНАНС» може змінюватися, і я зобов'язуюся відстежувати такі зміни на внутрішньому порталі.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ року

(Дата)

\_\_\_\_\_ (підпис)

## Анкета

щодо дотримання Політики запобігання конфліктам інтересів в ТОВ «АЛЬФАФІНАНС»

Я, \_\_\_\_\_ (ПІБ, найменування посади, найменування структурного підрозділу), цим підтверджую актуальність викладеної нижче інформації щодо моїх родинних зв'язків, яка надається на виконання вимог Політики запобігання конфліктам інтересів в ТОВ «АЛЬФАФІНАНС» в частині визначення осіб зазначених р.1, п. 1.4 пп. 1,3,17,21., а саме:

Найменування за родинним зв'язком	ПІБ	Примітка

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_року

(Дата)

\_\_\_\_\_ (підпис)