

*«ЗАТВЕРДЖЕНО»  
Наказом директора  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЛІЗИНГОВА  
КОМПАНІЯ «АТОН-ХХІ»  
від 01 лютого 2022 року №02/02/2022*

**ПОЛІТИКА  
запобігання, виявлення та управління  
конфліктами інтересів у ТОВ «ЛК «АТОН-ХХІ»**

## **ЗМІСТ**

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

## РОЗДІЛ 1. Загальні положення

1.1. Ця Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів (далі - Політика) є внутрішнім нормативним документом ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЛІЗИНГОВА КОМПАНІЯ «АТОН-XXI» (далі – Товариство) та визначає основоположні принципи та вимоги Товариства 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 Товариства** - посадові особи Товариства;

- **керівники структурних підрозділів** - начальники/заступники начальників департаментів, управлінь, служб Товариства, 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 Товариства** - фізична особа, що вступила в трудові відносини з Товариством;

- **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 па об'єктивність або неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

- **структурний підрозділ** - підрозділ Товариства, 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 Товариства незалежно від займаної посади.

## **РОЗДІЛ 2. Мета, завдання та принципи політики Товариства у сфері конфліктів інтересів.**

2.1. Метою цієї Політики є забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів на основі реалізації принципів, встановлених Товариством в у сфері прийнятної сумісності або для розмежування особистого та корпоративного інтересів під час виконання працівниками Товариства 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 Товариства;
- запровадження правил ведення бізнесу, що відповідають міжнародним стандартам та передовим практикам і позитивно впливають на репутацію Товариства;
- визначення процедур надання інформації про потенційні конфлікти інтересів, механізми прийняття управлінських рішень та норм поведінки працівників Товариства 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 Товариства;
- встановлення порядку здійснення перевірки наявних і потенційних конфліктів інтересів у Товариства, належного звітування про потенційний або наявний конфлікт інтересів, а також норм належного інформування працівників Товариства 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 Товариства у сфері конфліктів інтересів, що визнані цією Політикою є:

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

## **РОЗДІЛ 3. Обов'язки керівників Товариства.**

3.1. Усвідомлюючи власну відповідальність в межах наданих повноважень, директор Товариства та його заступники (в разі наявності):

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

3.2. Керівники Товариства, розуміючи власні покладені на них обов'язки:

- 1) розкривають усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе;
- 2) не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Товариства;
- 3) надають перевагу інтересам Товариства, його клієнтам, а не інтересам засновників, представниками яких вони є, у процесі вирішення питань, щодо яких інтереси Товариства та засновників не збігаються;
- 4) відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Товариства.

3.3. Керівники Товариства, 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 Товариства;
- 5) забезпечують збереження та передачу майна і документів Товариства під час звільнення їх з посади.

#### **Розділ 4. Характерні для Товариства приклади конфліктів інтересів.**

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

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

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 Товариства.

4.3. Керівники, члени колегіальних органів та працівники Товариства 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 Товариства, особисті та професійні відносини з працівниками Товариства, іншу зайнятість та попередню зайнятість, особисті та професійні відносини із зовнішніми зацікавленими особами, а також політичний вплив.

4.4. Товариством в жодному разі не накладається заборона на наявність приватних інтересів, але керівник/член колегіального органу/працівник Товариства має дотримуватись правил етичної поведінки, встановлених Товариством, 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 Товариства 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 колегіального органу/працівника Товариства 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 Товариства.

4.5. При потенційному конфлікті інтересів суперечність між приватним інтересом 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 колегіального органу/працівником Товариства 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 Товаристві, Товариство має дотримуватись чітких правил щодо розподілу повноважень між такими особами.

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

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

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

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

## **РОЗДІЛ 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 Товариства 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 пошту безпосереднього керівника відповідного повідомлення.

5.4. На стадії запобігання конфліктам інтересів вживаються наступні заходи:

- затверджується та підтримується організаційна структура Товариства;
- розмежовуються сфери повноважень між колегіальними органами, які беруть участь у прийнятті управлінських рішень щодо діяльності Товариства;
- регламентуються та підтримуються в актуальному стані внутрішні документи Товариства;
- члени колегіальних органів Товариства 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 Товариства, а також передача такої інформації третім особам, за винятком випадки, 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 Товариства, що є асоційованою особою з безпосереднім керівником; здійснюється відповідна перевірка даних заповненої Анкети співробітника, що має бути призначений або переведений на посаду керівника Товариства/керівника структурного підрозділу;
- на керівників/членів колегіальних органів та працівників Товариства 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 Товариства;
- здійснюючи свої повноваження, керівники/члени колегіальних органів, керівники структурних підрозділів Товариства діють тільки в межах наданих повноважень;
- керівники/члени колегіальних органів та керівники структурних підрозділів Товариства не дозволяють особистим поглядам несприятливо впливати на об'єктивність та неупередженість своїх рішень.

5.5. Заходи, що приймаються Товариством 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 директором Товариства шляхом:

- усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участь у його прийнятті (у т.ч. шляхом направлення відповідного повідомлення акціонерам Товариства та/або членам колегіального органу Товариства);
- 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 життя відповідних заходів за результатами обробки даних, отриманих Товариством про наявні випадки конфлікту інтересів.

## **РОЗДІЛ 6. Відповідальність**

6.1. Керівники/члени колегіальних органів та працівники Товариства 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.

## **РОЗДІЛ 7. Прикінцеві положення**

7.1. Ця Політика набирає чинності з моменту її затвердження директором Товариства.

7.2. Зміни та доповнення до цієї Політики затверджуються директором Товариства 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 Товариства. 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  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЛІЗИНГОВА КОМПАНІЯ «АТОН-ХХІ»

Розділ 1. Загальні відомості

1.	Прізвище, ім'я, по батькові	
2.	Посада	
3.	Структурний підрозділ (повна назва)	
4.	Прізвище, ім'я, по батькові безпосереднього керівника	

Розділ 2. Підприємницька діяльність та бізнес інтереси працівника

1.	Реєстрація суб'єктом господарської діяльності (в разі наявної реєстрації зазначається ідентифікаційний номер, види економічної діяльності)	
2.	Робота за сумісництвом (в разі наявності зазначити назву підприємства, код ЄДРПОУ, посаду, сферу діяльності підприємства)	
3.	Керівник/член органів управління юридичної особи (зазначити в код ЄДРПОУ відповідної юридичної особи, повну назву, сферу діяльності та приналежність)	
4.	Наявність родинних відносин з працівником Товариства (зазначити працівника, його посаду, ступінь родинних відносин)	

Розділ 3. Підприємницька діяльність та бізнес інтереси близьких родичів працівника

1.	Чи зареєстровані близькі родичі працівника фізичними особами-підприємцями? (в разі наявної реєстрації зазначається ідентифікаційний номер, види економічної діяльності)	
2.	Чи є близькі родичі працівника засновниками/учасниками/власниками/співвласниками/акціонерами будь-яких юридичних осіб? (в разі підтвердження зазначити код ЄДРПОУ, види економічної діяльності, приналежність)	
3.	Чи є близькі родичі працівника членами органів управління, керівниками будь-яких юридичних осіб? (в разі підтвердження зазначити код ЄДРПОУ, види економічної діяльності, приналежність)	

Цим підписом я - \_\_\_\_\_ підтверджую, що інформація викладена мною в цій анкеті є правдивою та відповідає дійсності.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 \_\_\_\_ року \_\_\_\_\_

Цим підписом я - \_\_\_\_\_ підтверджую, що з Політикою запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у ТОВ «ЛК «АТОН-ХХІ» ознайомлений в повному обсязі.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 \_\_\_\_ року \_\_\_\_\_