

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом директора
Повного Товариства
«Ломбард П-ЕЛЕМЕНТ»
Школенко і компанія»
від 01.09.2022 № 1
В.М. Федчун



**Політика
запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів
у Повному Товаристві «Ломбард П-ЕЛЕМЕНТ» Школенко і компанія»**

Київ 2022

1. Загальні положення

1.1. Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Повному Товаристві «Ломбард П-ЕЛЕМЕНТ» Школенко і компанія» (далі - Політика) має на меті визначити основні цілі та завдання запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Повному Товаристві «Ломбард П-ЕЛЕМЕНТ» Школенко і компанія» (далі – Ломбард), осіб, які приймають участь в процесі запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів, їх обов'язки, функції, повноваження та відповідальність, а також заходи щодо врегулювання можливих конфліктів інтересів.

1.2. Політика розроблена у відповідності до вимог Положення про ліцензування та реєстрацію надавачів фінансових послуг та умови провадження ними діяльності з надання фінансових послуг, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 24.12.2021 № 153, Засновницького договору Ломбарду, інших законодавчих та нормативно-правових актів України.

1.3. Політика є обов'язковою для виконання усіма керівниками, працівниками, учасниками Ломбарду.

1.4. Організація та поточний контроль виконання вимог цієї Політики працівниками Ломбарду покладається на Службу внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду.

2. Основні терміни

2.1. В Політиці основні терміни вживаються в такому значенні:

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;

основні форми прояву конфлікту інтересів – потенційний конфлікт інтересів, приватний конфлікт інтересів, приватний інтерес;

потенційний конфлікт інтересів – наявність у 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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

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 не вчинення 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;

керівники Ломбарду – учасники Ломбарду, директор Ломбарду, головний бухгалтер Ломбарду;

інші працівники Ломбарду – працівники Служби внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду, ІТ-спеціалісти, керівники відокремлених підрозділів, керівники інших підрозділів, створених відповідно до рішень керівників Ломбарду.

2.2. Інші терміни вживаються у Політиці в значеннях, наведених в законодавчих та нормативних актах України.

3. Основні цілі та завдання запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів

3.1. Основними цілями запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у діяльності Ломбарду є контроль за можливими конфліктами інтересів, які можуть мати місце в діяльності Ломбарду, і можуть спричинити негативні наслідки для Ломбарду, керівників, працівників, та інших осіб, з якими Ломбарду вступає у взаємовідносини.

3.2. Основними завданнями запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у діяльності Ломбарду є:

- встановлення обов'язкових для виконання керівниками і працівниками Ломбарду правил та обмежень, спрямованих на мінімізацію ризиків виникнення конфліктів інтересів;
- встановлення обов'язкових принципів розкриття керівниками та працівниками Ломбарду інформації про конфлікти інтересів;
- забезпечення формування у керівників та працівників Ломбарду Єдиних підходів відносно запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у діяльності Ломбарду.

4. Основні принципи запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів

4.1. Запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в Ломбарді здійснюється із застосуванням наступних основних принципів:

- обов'язкове розкриття інформації про потенційний або реальний конфлікт інтересів;
- постійний моніторинг потенційного або реального конфлікту інтересів;
- обов'язкове реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту.

4.2. Анонімне повідомлення про конфлікт інтересів підлягає розгляду, якщо наведена у ньому інформація стосується конкретної особи та містить фактичні дані, які можуть бути перевірені.

4.3. Працівник Ломбарду, який добросовісно повідомив про конфлікт інтересів, не може бути звільнений чи примушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності чи підданий іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) або загрози таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням ним про конфлікт інтересів.

5. Характерні для Ломбарду приклади конфліктів інтересів у керівників Ломбарду/інших працівників Ломбарду під час виконання ними своїх обов'язків

5.1. Приклади конфліктів інтересів:

- використання власної посади керівника Ломбарду для досягнення особистих інтересів або інтересів осіб, які є пов'язаними з Ломбардом через цього керівника;
- використання керівниками Ломбарду в особистих інтересах існуючих та потенційних можливостей Ломбарду, які стали відомі керівнику завдяки займаній посаді;
- вчинення дій або прийняття рішень керівниками Ломбарду та іншими працівниками Ломбарду на користь пов'язаних з ними осіб;
- керівник Ломбарду/інший працівник Ломбарду приймає участь у прийнятті рішень у відношенні осіб, які є його близькими родичами, або іншими особами, з якими пов'язана його особиста зацікавленість;
- використання інсайдерської інформації керівниками Ломбарду та іншими працівниками Ломбарду;
- використання чи розкриття інформації з обмеженим доступом, отриманої керівником Ломбарду/іншим працівником Ломбарду під час виконання своїх обов'язків, що призводить до виникнення ризиків відносно інтересів Ломбарду, або для отримання переваг для себе чи іншої особи, відносно якої є його особиста зацікавленість;
- ділова та публічна діяльність керівників Ломбарду та інших працівників Ломбарду за межами Ломбарду;
- стороння господарська діяльність керівників Ломбарду та інших працівників Ломбарду;
- виконання керівником Ломбарду/іншим працівником Ломбарду або їх близькими родичами, іншими особами, з якими пов'язана їх особиста зацікавленість будь-яких робіт для контрагентів, клієнтів, що стосується діяльності або інтересів Ломбарду;
- наявність у керівника Ломбарду/іншого працівника Ломбарду будь-якої прямої чи опосередкованої зацікавленості у діяльності клієнтів, контрагентів Ломбарду.

6. Учасники процесу запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів

6.1. Учасниками процесу запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів є керівники Ломбарду/інші працівники Ломбарду.

6.1.1. Директор Ломбарду, учасники Ломбарду

6.1.1.1. Директор Ломбарду уживає заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Ломбарді, сприяє їх врегулюванню та повідомляє Національний банк про конфлікти інтересів, що виникають у Ломбарду.

6.1.1.2. Директор Ломбарду надає перевагу інтересам Ломбарду, а не інтересам учасників, представниками яких вони є, у процесі вирішення питань, щодо яких інтереси Ломбарду та учасників не збігаються.

6.1.1.3. Директор Ломбарду, учасники Ломбарду зобов'язані відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Ломбарду.

6.1.1.4. Директор Ломбарду забезпечує організацію виконання процесів та процедур, спрямованих на запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів.

6.1.1.5. Директор Ломбарду оперативно, та належним чином здійснює інформування/повідомлення Служби внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів.

6.1.2. Керівники Ломбарду, інші працівники Ломбарду

6.1.2.1. Керівники Ломбарду, керівники підрозділів Ломбарду забезпечують:

- дотримання вимог даної Політики з метою запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів за напрямками діяльності, процесами та процедурами, які відносяться до їх компетенції та до компетенції їх підрозділів;

- вжиття заходів по запобіганню та врегулюванню конфлікту інтересів в межах наданих повноважень;

- інформування Служби внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду про виявлені конфлікти інтересів та вжиті заходи щодо врегулювання конфлікту інтересів;

- ознайомлення працівників очолюваних ними підрозділів з вимогами Політики;

- здійснення контролю за дотриманням вимог даної Політики.

6.1.2.2. Керівники Ломбарду та інші працівники Ломбарду зобов'язані вживати заходів до запобігання виникненню конфліктів інтересів у Ломбарді та сприяти їх врегулюванню.

6.1.2.3. Керівники Ломбарду та інші працівники Ломбарду зобов'язані відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Ломбарду. Про даний факт відмови обов'язково зазначається в документі, яким оформлюється рішення та надається відповідна інформація Службі внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду.

6.1.2.4. Керівник та/або інші працівники Ломбарду не можуть брати участь у підготовці та прийнятті рішення щодо прийняття Ломбардом будь-якого зобов'язання на їх користь.

6.1.2.5. Керівник та/або інші працівники Ломбарду не можуть брати участь у підготовці та прийнятті рішення на користь установи або підприємства, в якому вони, їх близькі родичі мають істотну участь.

6.1.2.6. Особа, яка є керівником та/або іншими працівниками Ломбарду, можуть укладати договори з Ломбарду щодо надання такій особі відповідних фінансових послуг на умовах, що не відрізняються від звичайних.

6.1.2.7. Безпосередні керівники або керівники органів, уповноважені на виконання функцій, визначених Ломбардом, не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч законодавству України, цієї Політики та внутрішніх документів Ломбарду на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

6.3. Служба внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду

6.3.1. Служба внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду здійснює заходи у сфері запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів, які визначені в положенні про відділ, і в тому числі:

- розробка проектів внутрішніх документів з питань запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів;
- управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів;
- здійснення на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів;
- інформування Директора Ломбарду про виявлення фактів конфліктів інтересів;
- надання пропозицій Директору Ломбарду щодо врегулювання конфліктів інтересів;
- надання повідомлень структурному підрозділу Національного банку, що здійснює нагляд за небанківськими фінансовими установами, про конфлікти інтересів, якщо директором Ломбарду не були вжиті заходи щодо їх усунення;
- перевіряє виникнення конфліктів інтересів у Ломбарді, відповідно до функцій і завдань, визначених в положенні про Службу.

7. Процедури перевірки керівників та інших працівників Ломбарду для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок виконання своїх посадових обов'язків

7.1. При прийомі на посаду керівників та інших працівників Ломбарду на роботу до початку виконання ними посадових обов'язків для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок їх виконання здійснюється опитування кандидатів на посаду Службою внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду, а також перевірка наданих документів (паспортні документи, свідоцтва, сертифікати тощо).

7.2. У випадку виявлення ознак конфліктів, визначених у пункті 5 цієї Політики, такому кандидату на посаду може бути відмовлено у прийнятті до Ломбарду.

8. Заходи з контролю за своєчасним виявленням, урегулюванням за запобіганням конфліктів інтересів

8.1. Визначення понять, термінів конфліктів інтересів та основних форм прояву таких конфліктів під час виконання посадових обов'язків керівниками та іншими працівниками Ломбарду викладено у відповідних розділах даної Політики.

8.2. Заходи з контролю за своєчасним виявленням, урегулюванням за запобіганням конфліктів інтересів поділяються на декілька етапів:

- запобігання конфліктам інтересів;
- контроль на предмет виявлення можливих конфліктів інтересів;
- врегулювання конфліктів інтересів.

8.3. Заходи із запобігання конфліктам інтересів здійснюються шляхом:

8.3.1. Ознайомлення нових працівників з даною Політикою:

- при прийомі на роботу нових працівників, такі працівники ознайомлюються з вимогами даної Політики та зобов'язуються дотримуватись вимог Політики;

8.3.2. Проведення навчальних заходів для всіх працівників Ломбарду з питань управління конфліктом інтересів:

- працівники Ломбарду зобов'язані знати вимоги даної Політики;
- для формування знань з питань запобігання конфліктам інтересів, для працівників Ломбарду проводяться навчальні заходи з даного питання;

8.3.3. Встановлення інформаційних бар'єрів для захисту інформації, отриманої керівниками Ломбарду та іншими працівниками Ломбарду під час виконання посадових обов'язків від неналежного використання в межах або поза межами Ломбарду:

8.3.3.1. Застосування принципу «мінімально необхідного доступу» при визначенні розподілу інформаційних потоків, відповідно до якого забороняється надання працівнику доступу до інформації, яка не є необхідною для виконання працівником посадових обов'язків;

8.3.3.2. Забезпечення інформаційної безпеки в приміщеннях Ломбарду;

8.3.4. Забезпечення незалежності роботи підрозділів Ломбарду;

8.3.4.1. Працівники підрозділів, які здійснюють функції контролю, мають бути незалежними від підрозділів, що ними контролюються;

8.3.5. Обмеження участі керівників та інших працівників Ломбарду в діяльності третіх осіб, здійснення підприємницької діяльності.

8.3.6. Обмеження щодо ділової та публічної діяльності керівників Ломбарду та інших працівників Ломбарду за межами Ломбарду.

Ломбард визнає та поважає права керівників та працівників Ломбарду щодо можливої їх участі в інвестиційній, діловій та інших видах діяльності за умови, що такі види діяльності дозволені чинним законодавством України та сумісні з їх посадовими обов'язками.

Керівники та працівники Ломбарду зобов'язані уникати у своїй роботі будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на їх неупередженість та незалежність при розгляді та прийнятті рішень на користь і в інтересах Ломбарду, та повинні брати самовідвід від участі в прийнятті рішень, якщо у них існує конфлікт інтересів, який не дає змоги їм належним чином виконувати свої обов'язки в Ломбарду.

8.3.4. Заборона на отримання будь-якої винагороди (прямо чи опосередковано) за здійснення впливу при розгляді та прийнятті/ухваленні рішень органами управління Ломбарду, використання у власних інтересах чи інтересах третіх осіб майна Ломбарду, розкриття інформації, що є комерційною таємницею в порушення вимог чинного законодавства України та внутрішніх документів Ломбарду;

8.3.5 Розкриття інформації про потенційні конфлікти інтересів.

9. Процедура повідомлення керівника Ломбарду та інших працівників Ломбарду про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів

9.1. Керівники Ломбарду та інші працівники Ломбарду зобов'язані повідомляти прямо чи опосередковано Службу внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів. Зазначене повідомлення здійснюється не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів.

10. Процедура повідомлення Національного банку про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів

10.1. Служба внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду зобов'язаний повідомляти структурний підрозділ Національного банку, що здійснює нагляд за небанківськими фінансовими установами, про конфлікти інтересів, якщо директором Ломбарду не були вжиті заходи щодо їх усунення.

11. Процедура розгляду Службою внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду отриманої інформації про потенційний або реальний конфлікт інтересів, визначення впливу цього конфлікту інтересів на профіль ризику Ломбарду та прийняття рішення про вжиття відповідних заходів

11.1. Після отримання Службою внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду повідомлення про потенційний або реальний конфлікт інтересів, Служба внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду аналізує зазначену у такому повідомленні інформацію, та приймає рішення щодо ступеня загрози та визначення впливу на профіль ризику Ломбарду.

11.2. У разі прийняття рішення, що загроза від цього конфлікту інтересів існує у достатній мірі, розробляються пропозиції до директора Ломбарду для можливого врегулювання інтересів.

11.3. Пропозиції щодо можливого врегулювання конфлікту інтересів подаються директору Ломбарду, який приймає відповідне рішення.

12. Процедура врегулювання конфлікту інтересів

12.1. Конфлікт інтересів може бути врегульований самостійно працівником або ж шляхом вжиття керівником такої особи спеціальних заходів врегулювання:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення 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 посадових обов'язків особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

12.2. Кожен із цих заходів може обиратися в залежності від низки 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);

- наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;

- наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

12.3. Усунення особи, уповноваженої на виконання наданих функцій, від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
- за рішенням директора Ломбарду;
- за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншим працівником відповідного органу, або відповідного структурного підрозділу.

12.4. Застосування цього заходу (як і усіх інших), можливе лише за наявності сукупності всіх перелічених в ньому умов.

12.5. Перегляд посадових обов'язків особи здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи;

- за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;

- за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

12.6. Службові повноваження здійснюються особою під зовнішнім контролем:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;
- за рішенням директора Ломбарду;
- 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.

12.7. Переведення особи, уповноваженої на виконання наданих функцій здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- за рішенням директора Ломбарду;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- якщо не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу;

- за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи;

- за наявності згоди на переведення особи.
- 12.8. Звільнення особи, уповноваженої на виконання наданих функцій з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється:
- при наявності реального конфлікту інтересів;
 - якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
 - не може бути врегульований в будь-який інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

13. Порядок і періодичність здійснення перевірки потенційних і реальних конфліктів і інтересів у Ломбарді

13.1. Для здійснення перевірки потенційних і реальних конфліктів і інтересів у Ломбарді, Службою внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду здійснюється щорічне анкетування керівників та інших працівників Ломбарду.

13.2. Анкети розробляються Службою внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду та затверджуються директором Ломбарду.

13.3. У випадку виявлення, при аналізі заповнених анкет, ознак потенційних та/або реальних конфліктів, здійснюються заходи передбачені у пунктах 11 та 12 даної Політики.

13.4. Щорічне анкетування здійснюється за рішенням директора Ломбарду, відповідно до пропозицій щодо строків Служби внутрішнього аудиту (контролю) Ломбарду.

13.5. Анкетування кандидатів на посади керівників та/або інших працівників Ломбарду здійснюється шляхом заповнення особової картки працівника.

14. Відповідальність

14.1. Будь-якому керівнику або іншому працівнику Ломбарду, що мав повідомити, але не повідомив про конфлікт інтересів у нього чи загрозу його виникнення, забезпечується можливість надати пояснення такого неповідомлення.

14.2. Керівник або інший працівник Ломбарду несе відповідальність відповідно до чинного законодавства України.

14.3. Контроль за дотриманням даної Політики і, зокрема, за процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів здійснюється директором Ломбарду.

14.4. Політика вводиться в дію з 01 вересня 2022 року.