

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Наказом директора
ТОВ «ФК «Фідем»
№ 2-од від 21.06.2024 р.

ПОЛІТИКА
запобігання, виявлення та управління
конфліктами інтересів

ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ФІНАНСОВА КОМПАНІЯ «ФІДЕМ»

м. Київ
2024 рік

ЗМІСТ

- 1. Загальні положення**
 - 2. Визначення термінів**
 - 3. Види конфліктів інтересів**
 - 4. Основні принципи запобігання конфлікту інтересів**
 - 5. Управління конфліктами інтересів**
 - 6. Врегулювання ситуацій конфлікту інтересів**
 - 7. Інформування про порушення**
 - 8. Відповідальність за невиконання (неналежне виконання) політики**
- Додаток 1. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРО ПРИЙНЯТТЯ І ДОТРИМАННЯ Політики запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів**

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «Фінансова компанія «Фідем» (у подальшому «Товариство») є юридичною особою, ідентифікаційний код 41297372, місцезнаходження: 01001, м. Київ, пров. Т. Шевченка, буд. 3, каб. 109

Товариство у своїй діяльності при наданні коштів та банківських металів у кредит дотримується цієї Політики.

Політика розроблена відповідно до вимог Цивільного кодексу України, Закону України «Про фінансові послуги та фінансові компанії», Положення про авторизацію надавачів фінансових послуг та умови здійснення ними діяльності з надання фінансових послуг, затвердженого Постановою Правління Національного банку України 29 грудня 2023 року № 199 (надалі – Положення), Закону України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення», Закону України «Про захист персональних даних», Положення про додаткові вимоги до договорів небанківських фінансових установ про надання коштів у позику (споживчий, фінансовий кредит) від 03.11.2021 №113 та інших нормативно-правових актів, якими регламентовано порядок надання цього виду фінансових послуг.

Товариство не надає споживчі кредити у розумінні Закону України «Про споживче кредитування».

Політика містить: загальні положення, визначення термінів, види конфліктів інтересів, основні принципи запобігання конфлікту інтересів, управління конфліктами інтересів, врегулювання ситуацій конфлікту інтересів, інформування про порушення, відповідальність за невиконання (неналежне виконання) політики та додатку зобов'язання.

Ця політика є загальнодоступною та розміщена на сайті Товариства: www.fidem-finance.com.ua

Розділ 1. Загальні положення

Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів (далі – Політика) небанківської фінансової установи товариства з обмеженою відповідальністю «ФІНАНСОВА КОМПАНІЯ «ФІДЕМ» (далі – Товариство) визначає принципи вимоги, спрямовані на запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Товаристві, визначає види конфліктів інтересів, заходи щодо запобігання і врегулювання конфлікту інтересів.

Ця Політика розроблена у відповідності до Закону України «Про фінансові послуги та фінансові компанії», Закону України «Про запобігання корупції» та Постановою Правління НБУ «Про затвердження Положення про авторизацію надавачів фінансових послуг та умови здійснення ними діяльності з надання фінансових послуг» від 29.12.2023 року №199.

Політика є обов'язковою до виконання всіма структурними підрозділами та працівниками Товариства.

Політика відображає прагнення Товариства, його керівників та всіх працівників до високих етичних стандартів ведення відкритого і чесного бізнесу, забезпечення справедливого обслуговування клієнтів, дотримання стандартів корпоративного управління, підтримки на належному рівні ділової репутації Товариства та уникнення репутаційного ризику, прагнення докладати максимальних зусиль для уникнення конфлікту інтересів, які можуть виникати в діяльності Товариства.

Основними цілями і завданнями Політики є:

- 1) Визначення заходів та принципів запобігання конфлікту інтересів;
- 2) Надання працівникам Товариства загальної інформації про заходи щодо виявлення, управління та врегулювання конфлікту інтересів, а також надання працівникам Товариства інформації щодо визначення найбільш прийнятних способів вирішення таких конфліктів;
- 3) Визначення обов'язків органів управління, керівників і працівників Товариства щодо запобігання та управління конфліктом інтересів;
- 4) Інформування щодо заходів Товариства стосовно виявлення та розкриття потенційного або існуючого конфлікту інтересів.

Розділ 2. Визначення термінів

Асоційовані особи - чоловік або дружина, прямі родичі особи (батько, мати, діти, рідні брати та сестри, дід, баба, онуки), прямі родичі чоловіка чи дружини особи, чоловік або дружина прямого родича.

Близькі особи - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права і 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, кум, кума, похресник, похресниця, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

Конфлікт інтересів - пряме або непряме протиріччя між особистим інтересом співробітника і функціональними повноваженнями в Компанії, яке впливає або може вплинути на об'єктивність та неупередженість у прийнятті рішень або на здійснення/нездійснення дій під час виконання зазначених повноважень.

Неправомірна вигода - фінансова або інша перевага (у т.ч. цінний подарунок), які пропонується, надається, вимагається (активне хабарництво) або дозволяється, приймається (пасивне хабарництво) в якості спонукання до неправомірних дій/поведінки або невиконання відповідних функцій особи, задіяній у хабарництві. Неправомірна вигода може бути у формі: грошей або будь-якої пропозиції, обіцянки або надання будь-якого цінного подарунка або переваги (вартість подарунка/перевага не обов'язково повинна бути великою), розваг, подорожей, заохочувальних програм, виділення премій, пропозиції роботи, переплати державним постачальникам, знижок/відкатів щодо послуг, які надаються Компанії, нематеріальних вигід (наприклад, надання інформації, рекомендацій, сприяння в укладенні комерційної угоди або отриманні будь-якої вигоди/переваги). Неправомірна вигода у контексті взаємодії з державними службовцями може включати в себе пропозицію або надання державним посадовим особам будь-яких фінансових або інших переваг з метою/наміром надання будь-якого впливу на них в якості посадових осіб для отримання будь-якої переваги, що знаходяться у сфері його посадових обов'язків

Реальний конфлікт інтересів - існуюча 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.

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 невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Подарунок - це грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

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.

Пряме підпорядкування - відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Розділ 3. Види конфліктів інтересів

Конфлікти інтересів виникають у випадках коли дві або більше особи мають конкуруючі інтереси та існують факти, які можуть вплинути на сумлінне виконання ними своїх повноважень, об'єктивність, та неупередженість прийняття рішень.

Конфлікти інтересів можуть виникати:

- **між Товариством і клієнтом або декількома клієнтами** - інтереси Товариства та клієнта прямо або опосередковано суперечать одне одному;
- **між працівником і клієнтом** - у співробітника виникає особистий інтерес, в результаті чого він втрачає неупередженість і об'єктивність по відношенню до одного або групи контрагентів;
- **між окремими працівниками і Товариством** - особисті інтереси співробітника прямо або опосередковано суперечать інтересам Товариства;
- **між учасником і Товариством** - інтереси Товариства /персоналу прямо або опосередковано суперечать інтересам учасників;

Розділ 4. Основні принципи запобігання конфлікту інтересів

Основні принципи запобігання конфлікту інтересів в Товаристві:

- 1) Заборона розголошення та використання в особистих цілях інформації, що становить комерційну таємницю, персональних даних клієнтів, контрагентів, партнерів, працівників (далі інформація з обмеженим доступом), а також передачу такої інформації третім особам, за винятком випадків, передбачених законодавством України;
 - 2) Встановлення інформаційних бар'єрів (розмежування доступу до інформації з обмеженим доступом, а також встановлення контролю щодо її передачі або розповсюдження).
 - 3) Директор та співробітники Товариства зобов'язані уникати будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на неупередженість та незалежність при розгляді та прийнятті рішень на користь та в інтересах Товариства.
 - 4) Здійснюючі свої повноваження, директор Товариства, керівники структурних підрозділів діють тільки в межах наданих їм повноважень, та представляючи Товариство перед третіми особами, мають поводитися так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших працівників та Товариства в цілому.
 - 5) З метою недопущення потенційних конфліктів інтересів при прийомі на роботу або зміні посадових обов'язків не допускається пряме або опосередковане підпорядкування особи, що є асоційованою або близьким родичем відповідно до даних, що заявлені особою.
 - 6) З метою недопущення потенційних конфліктів інтересів працівники у відносинах між собою та із клієнтами Товариства повинні бути безпристрасними щодо різних релігійних конфесій та політичних вподобань.
 - 7) Директор Товариства та керівники структурних підрозділів не дозволяють, щоб особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість рішень.
 - 8) Представницькі витрати та ділові подарунки не мають завдавати шкоди діловій репутації Товариству та не мають перевищувати 2500 грн від однієї сторонньої особи протягом року.
 - 9) Обов'язковість та своєчасність розкриття відомостей про реальний або потенційний конфлікт інтересів співробітниками та контрагентами Товариства
 - 10) Індивідуальний розгляд, оцінка серйозності ризиків для кожного конфлікту та врегулювання кожного окремого випадку.
 - 11) Конфіденційність процесу розкриття відомостей про конфлікт та процесу його врегулювання.
 - 12) Дотримання балансу інтересів Товариства та її співробітників при врегулюванні конфліктів інтересів.
 - 13) Повага до прав співробітників на зайняття законною фінансовою, підприємницькою, політичною та іншою діяльністю у вільний від основної роботи час, якщо вона не впливає на їх здатність виконувати посадові обов'язки.
 - 14) Захист співробітників від переслідувань у зв'язку із конфліктом інтересів, який був своєчасно розкритий.
- Товариство відмовляється від проведення операції, укладення угод, ділових відносин, якщо вони створюють наявний або потенційний конфлікт інтересів, який з урахуванням запроваджених заходів щодо його зменшення або уникнення носить неприйнятний рівень.

Розділ 5. Управління конфліктами інтересів

З метою запобігання конфлікту інтересів органи управління та контролю, працівники Товариства виконують такі обов'язки:

Директор Товариства:

- 1) дотримується вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного Банку України, актів внутрішнього регулювання, своїх посадових інструкцій;
- 2) утримується від здійснення дій та прийняття рішень, які можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів, в тому числі від отримання моральної і/або іншої вигоди від клієнтів, а також вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- 3) дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної етики;
- 4) своєчасно інформує спеціаліста з управління ризиками та комплаєнсу про наявність конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ним посадових обов'язків.

Працівники Товариства:

- 1) дотримуються вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, актів внутрішнього регулювання Товариства, своїх посадових інструкцій;
- 2) утримується від здійснення дій та прийняття рішень, які можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів, в тому числі від отримання моральної і/або іншої вигоди від клієнтів, а також вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- 3) здійснюють операції в межах повноважень з дотриманням встановленого в Товаристві порядку (процедури) їх вчинення;
- 4) не здійснюють оформлення (ініціювання/здійснення/підтвердження) операцій у випадку, якщо вони є клієнтами за такими операціями.
- 5) дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної етики;
- 6) невідкладно доводять до відома керівника підрозділу та спеціаліста з управління ризиками та комплаєнсу інформацію про виникнення у них конфлікту інтересів.

Головні ризик-менеджер та комплаєнс-менеджер:

- 1) забезпечують управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Товариства, прозорість реалізації процесів Товариства та в разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у Товаристві, інформує Загальні збори учасників Товариства;
- 2) здійснює аналіз виявлених випадків конфлікту інтересів та забезпечує їх змістовний розгляд та прийняття рішень щодо мінімізації їх наслідків та виключення в подальшій діяльності Товариства.

З метою управління конфліктами інтересів та аналізу їх впливу на діяльність Товариства накопичує інформацію про конфлікти інтересів.

Розділ 6. Врегулювання ситуацій конфлікту інтересів

Інформація про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів може надходити як від співробітників, так і від зацікавлених служб і повинна ретельно перевірятися на предмет потенційних ризиків, які виникають і вибору найбільш дієвого способу вирішення такого конфлікту.

За результатами такої перевірки можуть вживатися наступні заходи:

- ✓ Інформування співробітника про відсутність реального або потенційного конфлікту інтересів, якщо він не був виявлений;
- ✓ Обмеження співробітнику, який знаходиться в ситуації конфлікту інтересів, доступу до конкретної інформації, яка може мати відношення до його приватних інтересів;
- ✓ Добровільна відмова співробітника, який має конфлікт інтересів або його примусове відсторонення – постійне або тимчасове від участі в обговоренні і процесі прийняття рішень по питанням, які знаходяться або можуть опинитися під впливом конфлікту інтересів;
- ✓ Перегляд та зміна посадових обов'язків співробітника;
- ✓ Тимчасове відсторонення співробітника від посади, якщо його приватні інтереси протирічають посадовим обов'язкам;
- ✓ Переведення за згодою співробітника або повідомлення його за два місяці про таке переведення на посаду, яка передбачає виконання трудових відносин, не пов'язаних з конфліктом інтересів;

- ✓ Звільнення співробітника за власним бажанням;
- ✓ Звільнення співробітника за дисциплінарні проступки, за наявності підстав, передбачених КЗпП;
- ✓ Добровільна відмова співробітника від свого приватного інтересу, який породжує конфлікт;
- ✓ Інші заходи.

Розділ 7. Інформування про порушення

З метою підтримання високого рівня довіри до Товариства та дотримання міжнародних стандартів етики ведення бізнесу, а також законодавства в сфері функціонування ринку фінансових послуг, діяльності надавачів фінансових та/або супровідних послуг співробітники Товариства ЗОБОВ'ЯЗАНІ повідомляти за адресою fidem.finance.com.ua@gmail.com про будь-які порушення та ознаки протиправних та неприпустимих дій, про які їм стало відомо.

До розгляду приймаються звернення як від конкретних співробітників, так і анонімні звернення.

Контакти містяться на офіційному сайті Товариства <https://www.fidem-finance.com.ua/kontakty>.

Розділ 8. Відповідальність за невиконання (неналежне виконання) цієї політики

Директор Товариства та всі працівники, незалежно від займаної посади, несуть відповідальність за дотримання принципів і вимог цієї Політики.

Особи, які порушили принципи та вимоги цієї Політики, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності (у вигляді усного зауваження, догани або позбавленні премії) у відповідності з актами внутрішнього регулювання та чинного законодавства.

За реалізацію такого рішення відповідає Директор Товариства.

Головний комплаєнс-менеджер забезпечує організацію механізмів зворотного зв'язку та інші внутрішні процеси, спрямовані на підтримку та постійне вдосконалення цієї Політики, а також може виступати ініціатором внесення змін до цієї Політики.

У випадках, коли необхідні термінові зміни до цієї Політики, головний комплаєнс-менеджер протягом 30 робочих днів з дати надходження таких пропозицій ініціює її оновлення.

Оновлена версія Політики затверджується наказом Директора Товариства.

Директор ТОВ «ФК «ФІДЕМ»



Стасовський Ю.В.