

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів у ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

I. Мета

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ» (надалі – Політика) має сприяти об'єктивному, прозорому, справедливому прийняттю рішень (укладенню правочинів) виключно в інтересах Товариства.

Політика розроблена та діє з метою:

- Виявлення ситуацій та прикладів, де існує Конфлікт інтересів або існує ризик його виникнення;
- Запровадження ефективних процедур, механізмів, спрямованих на виявлення, інформування та запобігання виникнення Конфлікту інтересів та управління/врегулювання вже існуючого;
- Запобігання заподіяння шкоди інтересам клієнтів Товариства та Товариству через будь-який Конфлікт інтересів.

II. Сфера застосування Політики

Особиста сфера дії цієї Політики охоплює всіх вищих керівників та працівників Товариства. На претендентів на роботу в Товаристві поширюються правила, визначені спеціально для таких осіб у Політиці, за умови, що кандидати на роботу отримуватимуть відповідну інформацію під час процесу прийняття на роботу.

Матеріальна сфера дії цієї Політики охоплює зобов'язання щодо розкриття інформації, що застосовується до Керівників вищої ланки та працівників Товариства та кандидатів на роботу, а у випадках, визначених Політикою, їх родичів, які мають будь-яку частку чи посаду, або мають членство або були обрані на посаду в іншій юридичній особі, вступають у правові відносини для виконання роботи з іншою юридичною особою або мають приватне підприємство, а також до порядку, який слід дотримуватися у разі конфлікту інтересів.

Сфера дії Політики поширюється на обов'язок надавати попередню інформацію та робити заяви щодо ситуацій конфлікту інтересів, а також процедуру, якої слід дотримуватися у разі конфлікту інтересів.

В рамках Політики, з метою забезпечення незалежного ставлення до осіб, щодо яких виникає Конфлікт інтересів, Товариство враховує наступні критерії при виконанні своїх процесуальних норм та заходів із забезпечення контролю за своєчасним виявленням, запобіганням та врегулюванням конфлікту інтересів, пов'язаного з:

- вчиненням дій або прийняттям рішень керівниками Товариства, членами колегіальних органів та іншими працівниками Товариства на користь пов'язаних з ними осіб;
- діловою та публічною діяльністю керівників Товариства та інших працівників Товариства за межами Товариства;

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

- сторонньою господарською діяльністю керівників Товариства та інших працівників Товариства;
- прямим підпорядкуванням близьких осіб;
- неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків керівниками Товариства та іншими працівниками Товариства.

Працівники Товариства повинні здійснювати свою діяльність із врахуванням того, що наявність випадків конфлікту інтересів, щодо яких не було прийнято належних заходів з метою мінімізації ризиків такого конфлікту, є загрозою для Товариства, його працівників, клієнтів, постачальників та партнерів.

Вимоги цієї Політики поширюються на всіх працівників Товариства, усі підрозділи, органи управління та колегіальні органи Товариства, охоплюючи усі напрямки діяльності Товариства. Вимоги Політики також поширюються на взаємовідносини з особами, які мають ділові відносини з Товариством чи діють від імені Товариства.

Вимоги Політики є обов'язковими для виконання усіма працівниками Товариства.

Усі працівники Товариства повинні знати та дотримуватись вимог цієї Політики у своїй практичній діяльності.

На офіційному вебсайті Товариства викладена стисла інформація щодо конфлікту інтересів та цієї Політики для можливості ознайомлення клієнтами, партнерами та контрагентами Товариства з його положеннями.

III. Терміни та скорочення, що використовуються в даному документ

Працівник Товариства (Працівник) – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) або має інші договірні відносини з Товариством (на постійній або тимчасовій основі) за якими надає Товариству послуги або виконує для Товариства роботи.

Керівник вищої ланки – Голова та Члени Наглядової ради Товариства, Генеральний директор Товариства, його заступники, Директори департаментів, Головний бухгалтер та його заступники.

Старший працівник – начальники відділів, працівники рівня В-3, які не відносяться до Керівників вищої ланки.

Керівники юридичної особи (крім Товариства) – керівник підприємства, установи, члени виконавчого органу та ради (Наглядової ради) юридичної особи.

Ключова особа Товариства - особа, яка відповідальна за виконання ключових функцій у Товаристві та яка виконує ключові функції в Товаристві:

- внутрішній аудитор / головний 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;

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

- головний ризик-менеджер (керівник підрозділу з управління ризиками або особа, на яку покладена функція такого підрозділу).

Материнська компанія – юридична особа, яка контролює іншу юридичну особу (дочірню компанію).

Особа, яка подає заявку на роботу в Товариство (далі: кандидат на роботу): кандидати, які були відібрані Менеджером з персоналу на відкриту вакансію і направлені керівнику на розгляд відповідно до вимог заявки та корпоративної культури Товариства.

Банківська група ОТП - іноземна банківська група «ОТП Група», згідно з чинним рішенням Комітету з питань нагляду та регулювання діяльності банків, нагляду (оверсайту) платіжних систем Національного Банку України.

Істотна участь – пряме та/або опосередковане володіння однією особою самостійно чи спільно з іншими особами 10 і більше відсотками статутного капіталу та/або права голосу акцій, паїв юридичної особи або незалежна від формального володіння можливість значного впливу на управління чи діяльність юридичної особи. Особа визнається власником опосередкованої істотної участі незалежно від того, чи здійснює така особа контроль прямого власника участі в юридичній особі або контроль будь-якої іншої особи в ланцюгу володіння корпоративними правами такої юридичної особи;

Відносини з постачальниками: постійні та оплачувані відносини з клієнтами з метою продажу товарів або надання послуг, коли клієнт є членом Банківської Групи ОТП. Для цілей цієї Політики відносини з постачальниками не включають послуги фінансового лізингу.

Пряма спорідненість – спорідненість заснована на походженні однієї особи від іншої. Пряма спорідненість між батьками та дитиною встановлюється шляхом походження або усиновлення.

Контрольний вплив - вживається у значенні «кінцевий бенефіціарний власник», наведеному у Законі України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення».

Партнери в «цивільному шлюбі» - домашнє партнерство існує між двома неодруженими особами - не поміж родичами, які ведуть спільне господарство, побут, та утворюють інтимно-економічне партнерство (далі: співжиття) за умови, що жоден не одружений. Партнерство у «цивільному шлюбі» встановлюється у разі дотримання вищезазначених умов та коли партнери починають співжиття, і воно припиняється, коли партнери одружуються, або припиняють співжиття.

Інші приватні відносини: відносини між двома особами, відмінні від стосунків з клієнтом або професійних відносин, які можуть вплинути на об'єктивну оцінку один одного (наприклад, але не обмежуючись цим, стосунки або колишні стосунки у парі, неродинні інші сімейні стосунки тощо)

Наглядовий орган - Національний банк України (далі - НБУ) є центральним банком України, особливим центральним органом державного управління, юридичний статус, завдання, функції, повноваження і принципи організації якого визначаються Конституцією України, та іншими законами України.

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

Родичі - подружжя, родичі за ступенем споріднення, усиновлена дитина, пасинок/падчерка, прийомна дитина, особа, яка перебуває під опікою чи піклуванням, усиновлювач, вітчим/мачуха, прийомні батьки, опікун/піклувальник, рідний брат/сестра, партнер у цивільному шлюбі, подружжя родича за ступенем споріднення, родичі за ступенем споріднення подружжя та брат/сестра подружжя та подружжя брата/сестри.

Орган управління у своїй управлінській функції: орган управління, визначений у Статуті, який має повноваження щодо прийняття рішень. У Товаристві цим органом є Загальні Збори учасників.

Ризик і вплив:

- a) надання послуг фінансового лізингу;
- b) надання послуг оперативного лізингу
- c) надання в оренду транспортних засобів, сільськогосподарських машин і устаткування, вантажних та легкових автомобілів;
- d) надання інших допоміжних комерційних послуг

Контролер – фізична або юридична особа, щодо якої не існує контролерів - фізичних осіб та яка має можливість здійснювати вирішальний вплив на управління або діяльність юридичної особи шляхом прямого та/або опосередкованого володіння самостійно або спільно з іншими особами часткою в юридичній особі, що відповідає еквіваленту 50 чи більше відсотків статутного капіталу та/або голосів юридичної особи, або незалежно від формального володіння здійснювати такий вплив на основі угоди чи будь-яким іншим чином;

Контроль – можливість здійснювати вирішальний вплив на управління та/або діяльність юридичної особи шляхом прямого та/або опосередкованого володіння однією особою самостійно або спільно з іншими особами часткою в юридичній особі, що відповідає еквіваленту 50 чи більше відсотків статутного капіталу та/або голосів юридичної особи, або незалежно від формального володіння можливість здійснювати такий вплив на основі угоди чи будь-яким іншим чином;

Близька особа – подружжя, родичі за першим ступенем споріднення (батьки та діти), усиновлена дитина, пасинок/падчерка, прийомна дитина, особа, яка перебуває під опікою чи піклуванням, усиновлювач, вітчим/мачуха, прийомні батьки, опікун/піклувальник та рідний брат/сестра та партнер в цивільному шлюбі.

Пов'язана особа - особа, яка відповідає хоча б одному з таких критеріїв:

- a) керівник Товариства, керівник підрозділу внутрішнього аудиту;
- b) керівник юридичної особи, яка має істотну участь у Товаристві;
- c) споріднена особа Товаристві;
- d) афілійована особа Товариства;
- e) керівник, контролер спорідненої особи Товариства;
- f) керівник, контролер афілійованої особи Товариства;
- g) члени сім'ї фізичної особи, зазначеної у підпунктах "a", "b", "d" і "f" цього пункту;

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

h) юридична особа, в якій члени сім'ї фізичної особи, зазначеної у підпунктах "a", "b", "d" і "f" цього пункту, є керівниками або контролерами.

Членами сім'ї фізичної особи, зазначеної у підпунктах "a", "b", "d" і "f" цього пункту, вважаються її чоловік (дружина), діти або батьки такої фізичної особи, її чоловіка (дружини), а також чоловік (дружина) будь-кого з дітей або батьків фізичної особи.

Трудові правовідносини - правові відносини між роботодавцем і працівником щодо виконання останнім певної роботи на умовах, визначених законодавством та роботодавцем, включаючи робити як фізичною особою-підприємцем.

Багатозайнята особа: особа, яка є працівником двох або більше юридичних осіб у складі Банківської Групи ОТП.

Агент: субагент, стороння агентська компанія або продавець.

Керуючий директор - керівник підприємства, призначений для управління підприємством за трудовим договором, найвища посадова особа підприємства, та всі його заступники. У випадку з Товариством – Генеральний директор та всі його заступники вважаються керуючими директорами (також може вживатися термін виконавчий працівник).

Підприємство - самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому Господарським кодексом та іншими законами.

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, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих їх службових повноважень відповідно до вимог цієї Політики.

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.

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

Ризики, пов'язані з конфліктом інтересів – конфлікти інтересів, пов'язані із вчиненням правочинів, щодо яких є заінтересованість, будь-який вид стосунків, який не відповідає інтересам Товариства або може перешкоджати об'єктивному виконанню обов'язків відповідальної посадової особи.

Корпоративне управління - система відносин між органами Товариства, учасниками Товариства, Наглядовою радою, та іншими зацікавленими особами, яка забезпечує організаційну структуру, та механізми, через які визначаються цілі Товариства, способи досягнення цих цілей, а також здійснюється моніторинг їх виконання. Корпоративне управління визначає спосіб розподілу повноважень та відповідальності між органами управління, а також способи прийняття ними рішень.

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

Фідуціарний обов'язок - обов'язок діяти якнайкраще в інтересах іншої особи.

КЗпП – Кодекс законів про працю України.

Цивільний кодекс – Цивільний кодекс України.

IV. Заходи щодо управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів

Управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів передбачає виконання наступних заходів:

- Виявлення ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів;
- Запобігання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів;
- Врегулювання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів;
- Моніторинг ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів;
- Контроль за ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів.

Виявлення ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів

З метою виявлення ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів застосовуються наступні методи:

- проведення аналізу інформації про конфлікти інтересів, розкриття якої передбачено вимогами Політики;

- впровадження механізму інформування (в тому числі, на умовах анонімності та конфіденційності) працівниками, клієнтами, контрагентами Товариства про конфлікти інтересів;

- проведення аналітичних процедур;

- проведення внутрішнього аудиту.

Для виявлення ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів застосовуються наступні заходи:

1) Ознайомлення нових працівників із змістом Політики.

2) Контроль за заповненням працівниками Товариства Декларацій про Конфлікт інтересів.

Менеджер з персоналу зобов'язаний контролювати заповнення Декларацій про Конфлікт інтересів в ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ», які зберігаються у особовій справі працівників у таких випадках:

- при прийомі на роботу всіх працівників Товариства.
- при переведенні/призначенні працівника на іншу посаду, який раніше вказував у Декларації про Конфлікт інтересів про наявність своїх близьких осіб, які працюють у Товаристві, та юридичних особах/фізичних осіб-підприємців, що співпрацюють з Товариством (оновлені Декларації про Конфлікт інтересів при переведенні/призначенні/зміні особистих даних, які можуть бути пов'язані з виникненням конфлікту інтересів у Товаристві зберігаються в особових справах працівників).

Працівники Товариства, у яких відбулася зміна особистих даних, які можуть бути пов'язані з виникненням конфлікту інтересів у Товаристві, зобов'язані повідомити про зміни Менеджера

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

з персоналу протягом 10 (десяти) днів з дня їх виникнення та заповнити Декларацію про Конфлікт інтересів.

У разі зазначення у Декларації про Конфлікт інтересів фактів, що можуть свідчити про потенційний (наявний) конфлікт інтересів (інформація про своїх близьких осіб, які працюють Товаристві, та юридичних особах/фізичних осіб-підприємців, що співпрацюють з Товариством) при заповненні:

- кандидатами на посаду при прийомі на роботу;
- при переведенні/призначенні працівника на іншу посаду;
- зміні особистих даних, які можуть бути пов'язані з виникненням конфлікту інтересів у Товаристві, Менеджер з персоналу передає (нарочно, скановану копію по пошті) такої Декларації (інформація щодо можливого конфлікту інтересу) Працівнику, відповідальному за комплаєнс для проведення аналізу та надання висновку щодо наявності/відсутності конфліктів інтересів у Товариства.

Якщо стороною конфлікту інтересів є особа, що входить до органів управління Товариства, така інформація має бути негайно доведена до відома Працівника, відповідального за комплаєнс та Генерального директора.

Коли конфлікт інтересів може вплинути на прийняття особою, що входить до органів управління Товариством, комітетів/комісій Товариства відповідних рішень, повідомлення про конфлікт інтересів має бути отримане Головою колегіального органу Товариства до дати проведення засідання. Посадова особа повинна утриматися від голосування з такого питання. Якщо повідомлення про конфлікт інтересів, отримано Головою колегіального органу після голосування з питання денного, по якому в посадовій особі присутній конфлікт інтересів, такий голос визнається недійсним.

У разі виявлення конфлікту інтересів в ході перевірок, що проводяться підрозділом внутрішнього аудиту, Працівником, відповідальним за комплаєнсу, підрозділом контролю ризиків, зовнішнім аудитором Товариства, представниками наглядових органів або в разі виникнення конфлікту інтересів, стороною якого є керівники структурних підрозділів Товариства, така інформація доводиться до відома Наглядової ради з врахуванням процедури, визначеної внутрішніми документами та цією Політикою.

У випадку якщо стороною конфлікту інтересів є член Наглядової ради Товариства, така інформація має бути доведена членом Наглядової ради Товариства до Голови Наглядової ради Товариства.

Перелік заходів, зазначений вище, не є вичерпним. У кожній конкретній ситуації можуть бути застосовані і інші заходи, направлені на своєчасне виявлення конфлікту інтересів.

V. Запобігання ризикам, пов'язаних з конфліктом інтересів

Для запобігання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів застосовуються наступні заходи:

Проведення навчальних заходів для всіх працівників Товариства з питань управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів:

- працівники Товариства зобов'язані знати вимоги Політики, правила професійної етики, прийняті в Товаристві;

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

- з метою формування у працівників Товариства знань з питань запобігання, виявлення, врегулювання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів проводяться навчальні заходи для всіх працівників Товариства.

Встановлення інформаційних бар'єрів:

- використання принципу «службової інформації» в розподілі інформаційних потоків, за яким забороняється надання працівнику доступу до інформації, яка не є необхідною для виконання працівником своїх посадових обов'язків, зокрема, при наданні прав доступу працівникам до ресурсів корпоративної мережі Товариства, встановленні обмежень щодо доступу до конфіденційної інформації;
- забезпечення фізичної та інформаційно-технологічної безпеки інформації в приміщеннях Товариства, у тому числі, дотримання обмежень щодо доступу до приміщень окремих профільних підрозділів Товариства;
- дотримання керівниками Товариства та іншими працівниками Товариства заборон, встановлених вимогами законодавства щодо використання інформації яка відноситься конфіденційної інформації або до таємниці фінансових послуг.

Забезпечення незалежності роботи підрозділів:

- не дозволяється виконання одним підрозділом (працівником) Товариства функцій (або здійснення дій), в яких є можливим виникнення конфлікту інтересів;
- підрозділи (працівники), які здійснюють функції контролю, мають бути незалежними від підрозділів (працівників), що ними контролюються (перевіряються);
- підрозділи адміністрування та по роботі з проблемними активами мають бути незалежними від підрозділів, що здійснюють безпосереднє надання фінансових послуг, та отримують винагороду, яка не залежить від короткострокового прибутку Товариства;

Обмеження участі керівників Товариства та інших працівників Товариства/їх близьких осіб в статутних капіталах та органах управління третіх осіб, здійснення підприємницької діяльності:

(1) Генеральному директору, Головному бухгалтеру Товариства та їх заступникам забороняється займати посади в інших юридичних особах;

(2) Керівникам Товариства та іншим працівникам Товариства забороняється без згоди Наглядової ради (для керівників вищої ланки) або Генерального директора (для всіх інших працівників):

- брати участь в статутних капіталах та органах управління організацій-конкурентів;
- представляти Товариство у відносинах з організаціями, в діяльності яких працівник має приватний інтерес;
- здійснювати в робочий час діяльність, пов'язану з участю в органах управління третіх осіб, надання консультацій або агентських послуг, роботою за сумісництвом, крім така діяльність доручена керівництвом Товариства;
- бути задіяним у здійсненні правочинів за участю Товариства/клієнта, якщо такий працівник/його близькі особи мають інтерес до правочину, крім випадків погодження керівництвом Товариства такої участі.

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

Обмеження щодо спільної роботи близьких осіб в Товаристві:

Забороняється спільна робота близьких осіб у наступних випадках:

- пряме підпорядкування однієї близької особи по відношенню до іншої;
- проведення службових перевірок (розслідувань) працівником у відношенні своєї близької особи;
- перевірка або підтвердження працівником підрозділу, який здійснює контрольні функції, операції, за проведення яких відповідальною є близька особа;
- проведення працівником контрольних процедур та аудиту напрямків діяльності підрозділів в яких працює близька особа;
- виконання працівником будь-якої ролі в проєкті, в якому близька особа є відповідальною за реалізацію проєкту, за винятком випадків встановлення додаткового контролю відповідно до вимог Товариства.

Всі випадки спільної роботи близьких осіб в Товаристві підлягають оцінці з боку Працівника, відповідального за комплаєнс.

VI. Визначення та основні види конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів – це суперечність між приватним (особистим) інтересом особи та її службовими/посадовими повноваженнями. Саме наявність чи відсутність у особи приватного інтересу до вирішення певного питання у більшості випадків буде показником, що свідчатиме про конфлікт інтересів у особи. Саме по собі приховування особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання конфліктів інтересів/корупції. Наявність конфлікту інтересів може негативно вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих особі повноважень. Крім того, конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність приватного інтересу близької особи працівника з його службовими повноваженнями.

Конфлікт інтересів може виникати на всіх рівнях організаційної структури Товариства. До виникнення конфлікту інтересів, зокрема, може привести укладення правочину, щодо вчинення якого відповідна особа прямо або опосередковано заінтересована, придбання акцій (долей) юридичних осіб, що конкурують з Товариством, заняття посад в таких юридичних особах, встановлення з ними договірних стосунків, інший зв'язок з ними.

Конфлікт інтересів існує за умов, що:

- зовнішній або внутрішній інтерес впливає або може вплинути на судження або дії працівника у ході надання послуг фінансового лізингу;
- приватні інтереси суперечать (чи здаються такими, що суперечать) чи втручаються будь-яким чином в інтереси Товариства.

Конфлікт інтересів може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими, іншими матеріальними вигодами) так і не фінансовими (вигодами, які неможливо оцінити у грошовому еквіваленті).

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

Конфлікт інтересів може бути реальним або потенційним, в залежності від цього Товариством приймаються різні методи запобігання/ виявлення/ врегулювання/моніторингу такого конфлікту інтересів.

Існуючим конфліктом інтересів є наступні ситуації або обставини:

- Перебування близького родича і Працівника Товариства у прямому підпорядкуванні;
- Перебування близького родича і Працівника Товариства відносинах функціональної взаємодії внаслідок виконання, реалізації, супроводження, погодження, контролю одних і тих же функцій / завдань (тобто, Конфлікт інтересів при функціональній взаємодії);
- Використання власної посади Працівника Товариства для досягнення особистих (приватних) інтересів або інтересів осіб, які є пов'язаними з Товариством, зокрема через цього Працівника;
- Прийняття/дарування будь-яких подарунків та вигоди, що впливає, чи може вплинути на незалежність та неупередженість;
- Укладення Працівником Товариства від імені Товариства будь-яких угод з собою або зі своїми Близькими родичами;
- Використання власності Товариства в особистих цілях або в інтересах Близьких родичів чи інших Пов'язаних осіб;
- Використання або розкриття конфіденційної інформації, таємниці фінансових послуг;
- Наявність економічної або фінансової заінтересованості в діяльності постачальників, клієнтів, заінтересованих осіб або конкурентів Товариства;
- Наявність у Працівника додаткових правових відносини для виконання робіт під час його роботи в Товаристві, без погодження Товариства;
- Працівник має статус фізичної особи-підприємця або Працівник Товариства або його Близький родич володіє часткою у юридичній особі, діяльність якої подібна чи ідентична до діяльності Товариства або, яка є клієнтом, постачальником або конкурентом Товариства чи планує ним стати;
- Участь працівників Товариства в політичній, громадській чи благодійній діяльності, якщо використовуються ім'я, інформація, час, власність або інші ресурси Товариства.

Вищезазначений перелік ситуацій, в яких існує Конфлікт інтересів, не є вичерпним. В кожному окремому випадку рішення щодо існування/відсутності Конфлікту інтересів приймає Працівник, відповідальний за комплаєнс.

VII. Рівні та принципи управління конфліктом інтересів

Розподіл обов'язків та повноважень щодо управління конфліктом інтересів здійснюється на трьох рівнях:

- на першому рівні – працівники усіх підрозділів Товариства (бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки) та їх керівники, які в межах своїх повноважень забезпечують запобігання виникненню ситуацій конфлікту інтересів у Товаристві, що пов'язані або можуть бути

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

пов'язані з виконанням ними своїх посадових обов'язків, виявляють ситуації конфлікту інтересів та інформують про них Працівника, відповідального за комплаєнс;

- на другому рівні – Працівник, відповідальний за комплаєнс, який забезпечує регламентацію та управління процесом врегулювання конфлікту інтересів, аналізуючи отриману інформацію від підрозділів першої лінії захисту, та забезпечує вживання запобіжних заходів;
- на третьому рівні – підрозділ внутрішнього аудиту Товариства, який при проведенні аудиторських перевірок виявляє та перевіряє випадки конфлікту інтересів у Товаристві.

Працівник, відповідальний за комплаєнс взаємодіє із структурними підрозділами та працівниками Товариства з питань управління конфліктами інтересів відповідно до своїх завдань, функцій із врахуванням сфери діяльності відповідних структурних підрозділів.

Управління конфліктами інтересів ґрунтується на наступних принципах:

- **Превентивність** - дії працівників Товариства мають бути спрямовані на попередження конфлікту інтересів, а у разі відсутності можливості попередження ситуацій конфлікту інтересів - на мінімізацію його негативних наслідків.
- **Відкритість** - інформація щодо наявності у працівника Товариства ознак потенційного чи наявного конфлікту інтересів підлягає обов'язковому розкриттю та подальшому аналізу для забезпечення управління ризиками, пов'язаними із конфліктами інтересів.
- **Індивідуальність** - кожна ситуація, пов'язана із конфліктом інтересів має вивчатись індивідуально із врахуванням передумов та наслідків такого конфлікту для Товариства чи його працівників, розгляд та оцінка ризиків для Товариства при виявленні кожного конфлікту інтересів та врегулювання конфлікту інтересів.
- **Своєчасність** - інформування про ознаки конфлікту інтересів має відбуватися до настання негативних наслідків, спричинених реалізованим конфліктом інтересів.
- **Всебічність** - усі працівники Товариства забезпечують виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності чи в діяльності інших працівників.
- **Ініціативність** - кожен працівник Товариства має самостійно ініціювати розгляд питань щодо виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності чи в діяльності інших працівників, у разі наявності у нього такої інформації. Обов'язковість - для врегулювання потенційних негативних наслідків конфлікту інтересів, інформація про ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів підлягає обов'язковому розкриттю та аналізу.
- **Захищеність** - захист працівників Товариства, які повідомляють про конфлікт інтересів, застосовування тиску, дискримінації, переслідування чи інших обмежень до викривачів інформації щодо конфлікту інтересів у Товаристві заборонено.
- **Обмеженість** - працівникам Товариства забороняється самостійно приймати будь-які рішення в умовах конфлікту інтересів.
- **Конфіденційність** - забезпечення конфіденційності при інформуванні про конфлікт інтересів.

Наглядова рада Товариства здійснює нагляд за впровадженням і виконанням політик виявлення, запобігання та врегулювання можливих конфліктів інтересів. Якщо таким конфліктам запобігти неможливо, вони регулюються належним чином (з врахуванням

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

припустимості відносин або трансакцій згідно з корпоративними політиками Товариства відповідно до чинного законодавства України та стандартів нагляду).

Безпосередні керівники або керівники органів, уповноважені на виконання функцій, визначених Товариством, 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 Товариства на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Основні ділові інтереси та статутні зобов'язання Товариства полягають у забезпеченні того, щоб особисті інтереси керівників та працівників Товариства не завдавали шкоди діловим інтересам і зобов'язанням Товариства та його клієнтам.

Керівники та інші працівники Товариства мають уникати конфлікту інтересів у своїй роботі та брати самовідвід від участі в прийнятті рішень, якщо в них існує конфлікт інтересів, який не дає змоги їм належним чином виконувати свої фідучіарні обов'язки в Товаристві.

Угоди, що здійснюються з пов'язаними з Товариством особами, не можуть передбачати умови, що не є поточними ринковими умовами.

Наглядова рада Товариства, органи управління Товариства з метою дотримання як керівниками Товариства, так і іншими працівниками Товариства управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, створюють необхідну атмосферу (tone at the top) шляхом:

- 1) визначення та дотримання корпоративних цінностей, а також здійснення нагляду за дотриманням таких цінностей;
- 2) забезпечення розуміння як керівниками Товариства, так і іншими працівниками Товариства їх ролі у попередженні та управлінні ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів з метою досягнення цілей діяльності Товариства, а також відповідальності за порушення законодавчих вимог, національних стандартів та внутрішніх документів;
- 3) просування обізнаності щодо запобігання та управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів шляхом забезпечення систематичного інформування всіх підрозділів Товариства про політику, процедури з управління конфліктом інтересів та заохочення до вільного обміну інформацією і критичної оцінки прийняття ризиків Товариством.

Інформація про управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, які можуть привести до несприятливих подій та непередбачених ризиків, які впливають або можуть вплинути на діяльність Товариства, доводиться до відома Наглядової ради Товариства в найкоротші строки для якнайшвидшого реагування.

Структура оплати праці має відповідати бізнес-стратегії та стратегії управління ризиками, цінностям і довгостроковим інтересам Товариства та передбачати заходи, спрямовані запобігання конфліктам інтересів.

Товариство прагне включати до складу Наглядової ради Товариства незалежних членів в цілях максимального забезпечення об'єктивності і зваженості рішень, що приймаються Наглядовою радою Товариства.

Запобігання і врегулювання конфліктів інтересів Товариство вважає одним з дієвих механізмів дотримання та охорони прав учасників, клієнтів, контрагентів, а також захисту майнових інтересів і ділової репутації Товариства.

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

Потенційний конфлікт інтересів виникає у керівника Товариства, коли Товариство розглядає можливість здійснення співробітництва з потенційним або реальним клієнтом, контрагентом, позичальником, кредитором, постачальником послуг, радником/консультантом або іншим діловим партнером, який є пов'язаним з Товариством через цього керівника.

Також в діяльності Товариства можливе виникнення наступних видів конфліктів інтересів:

- конфлікт інтересів між учасниками Товариства;
- конфлікт інтересів між учасником і Товариством (органами управління та контролю);
- конфлікт інтересів між органами управління, керівниками, працівниками і клієнтами Товариства, між Товариством та клієнтом чи контрагентом;
- конфлікт інтересів між Товариством і керівниками, працівниками при виконанні ними службових/посадових обов'язків;
- конфлікт інтересів між підрозділами Товариства.

Кандидати в члени Наглядової ради не повинні мати конфлікти інтересів, які можуть обмежувати їх можливості виконувати свої обов'язки незалежно та об'єктивно та піддавати їх неналежному впливу з боку:

- інших осіб (зокрема, представників керівництва та інших учасників);
- обставин, що існують внаслідок обіймання певних посад у минулому чи на сьогодні;
- особистих, професійних або економічних відносин з іншими членами Наглядової ради чи представниками керівництва.

У трудових договорах з Працівником можуть бути передбачені додаткові правила щодо Конфлікту інтересів.

Правила Конфлікту інтересів між різними функціональними обов'язками для однієї і тієї ж посади можуть бути включені в посадові інструкції.

Характерні для Товариства приклади конфліктів інтересів у Працівників та членів колегіальних органів Товариства, урахувавши членів Наглядової ради Товариства, під час виконання ними своїх обов'язків зазначені в даній Політиці.

VIII. Причини виникнення конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів між учасниками і Товариством (особами, що входять до складу органів управління та контролю Товариства) може виникнути в результаті:

- недотримання вимог законодавства України, Статуту Товариства, внутрішніх нормативних документів Товариства;
- укладення значних правочинів і правочинів, щодо вчинення яких є заінтересованість, без попереднього схвалення уповноваженими органами управління Товариства відповідно до Статуту та внутрішніх нормативних документів Товариства;
- не надання або надання не повної інформації особами, що входять до складу органів управління Товариства, про посади в органах управління інших юридичних особах, і володінні (частками) інших юридичних осіб/їх близьких родичів.

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

Конфлікти інтересів між органами управління, керівниками, працівниками Товариства і клієнтами, між Товариства та клієнтом чи контрагентом в результаті:

- недотримання вимог законодавства України, Статуту Товариства, внутрішніх документів Товариства;
- недотримання принципу пріоритету інтересів клієнта перед інтересами Товариства;
- перевищення повноважень органами управління і керівниками, працівниками Товариства;
- недотримання норм ділового спілкування і принципів професійної/корпоративної етики;
- поєднання керівником, працівником Товариства виконавчих і контрольних функцій, що дозволяє використовувати свої посадові обов'язки з метою здобуття особистої вигоди;
- роботи за сумісництвом в іншій юридичній особі керівником, посадовою особою/близькою особою, або участі в її органах управління;
- невиконання договірних зобов'язань, як з боку Товариства, так і з боку клієнтів.

Конфлікти інтересів між Товариством і керівниками, працівниками Товариства, в результаті:

- порушення вимог законодавства України і внутрішніх нормативних документів Товариства;
- недотримання норм ділового спілкування і принципів професійної/корпоративної етики, фідуціарних обов'язків;
- недотримання внутрішніх лімітів при проведенні операцій з пов'язаними з Товариством особами;
- недотримання принципу пріоритету інтересів Товариства і його клієнтів перед особистими інтересами, зловживання посадовими обов'язками керівниками, працівниками Товариства в особистих цілях;
- ведення господарської діяльності, як особисто, так і близькими особами/членами сім'ї;
- наявність фінансових та нефінансових інтересів в іншій юридичній особі, з якою Товариство підтримує ділові стосунки;
- роботи за сумісництвом в іншій юридичній особі керівником, посадовою особою або участі в її органах управління;
- надання додаткових господарських можливостей іншим юридичним особам в збиток інтересам Товариства через особисту зацікавленість.

Розкриття інформації про потенційні ризики, пов'язані з конфліктом інтересів:

- працівники Товариства зобов'язані розкривати інформацію про потенційні конфлікти інтересів шляхом подання Декларацій про Конфлікт інтересів (Додаток 1 до цієї Політики).

Обмеження щодо дарування та отримання подарунків:

- керівники Товариства та інші працівники Товариства мають отримувати/приймати подарунки під час виконання ними посадових обов'язків з урахуванням обмежень передбачених цією Політикою.

Обмеження щодо ділової та публічної діяльності керівників Товариства та інших працівників за межами Товариства:

- Товариство визнає право керівників Товариства та інших працівників Товариства на участь в науково-викладацької, суспільно-політичній і культурній діяльності. При цьому керівники Товариства та інші працівники Товариства повинні виступати виключно від свого

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

імені та зобов'язані уникати будь-яких ситуацій та дій, які можуть привести до виникнення конфлікту інтересів або можуть вплинути на неупередженість і незалежність при розгляді і прийнятті рішень на користь та інтересах Товариства.

В цілях запобігання виникненню конфліктів інтересів члени колегіальних органів Товариства та всі працівники Товариства, які потенційно можуть стати їх безпосередніми учасниками, одразу як їм стане відомо інформують Працівника, відповідального за комплаєнс (керівників Товариства або відповідні органи управління Товариством) про можливість настання подібних подій (про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів). Відомості про такі повідомлення вносяться до Реєстру конфлікту інтересів Товариства.

Запобігання ризикам, пов'язаних з конфліктом інтересів

Для запобігання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів застосовуються наступні заходи:

Проведення навчальних заходів для всіх працівників Товариства з питань управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів:

- працівники Товариства зобов'язані знати вимоги Політики, правила професійної етики, прийняті в Товаристві;
- з метою формування у працівників Товариства знань з питань запобігання, виявлення, врегулювання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів проводяться навчальні заходи для всіх працівників Товариства.

Встановлення інформаційних бар'єрів:

- використання принципу «службової інформації» в розподілі інформаційних потоків, за яким забороняється надання працівнику доступу до інформації, яка не є необхідною для виконання працівником своїх посадових обов'язків, зокрема, при наданні прав доступу працівникам до ресурсів корпоративної мережі Товариства, встановленні обмежень щодо доступу до конфіденційної інформації;
- забезпечення фізичної та інформаційно-технологічної безпеки інформації в приміщеннях Товариства, у тому числі, дотримання обмежень щодо доступу до приміщень окремих профільних підрозділів Товариства;
- дотримання керівниками Товариства та іншими працівниками Товариства заборон, встановлених вимогами законодавства щодо використання інформації яка відноситься до конфіденційної інформації або до таємниці фінансових послуг.

Забезпечення незалежності роботи підрозділів:

- не дозволяється виконання одним підрозділом (працівником) Товариства функцій (або здійснення дій), в яких є можливим виникнення конфлікту інтересів;
- підрозділи (працівники), які здійснюють функції контролю, мають бути незалежними від підрозділів (працівників), що ними контролюються (перевіряються);
- підрозділи адміністрування та по роботі з проблемними активами мають бути незалежними від підрозділів, що здійснюють безпосереднє надання фінансових послуг, та отримують винагороду, яка не залежить від короткострокового прибутку Товариства;

Обмеження участі керівників Товариства та інших працівників Товариства/їх близьких осіб в статутних капіталах та органах управління третіх осіб, здійснення підприємницької діяльності:

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

(1) Генеральному директору, Головному бухгалтеру Товариства та їх заступникам забороняється займати посади в інших юридичних особах;

(2) Керівникам Товариства та іншим працівникам Товариства забороняється без згоди Наглядової ради (для керівників вищої ланки) або Генерального директора (для всіх інших працівників):

- брати участь в статутних капіталах та органах управління організацій-конкурентів;
- представляти Товариство у відносинах з організаціями, в діяльності яких працівник має приватний інтерес;
- здійснювати в робочий час діяльність, пов'язану з участю в органах управління третіх осіб, надання консультацій або агентських послуг, роботою за сумісництвом, крім такої діяльності доручена керівництвом Товариства;
- бути задіяним у здійсненні правочинів за участю Товариства/клієнта, якщо такий працівник/його близькі особи мають інтерес до правочину, крім випадків погодження керівництвом Товариства такої участі.

Обмеження щодо спільної роботи близьких осіб в Товаристві:

Забороняється спільна робота близьких осіб у наступних випадках:

- пряме підпорядкування однієї близької особи по відношенню до іншої;
- проведення службових перевірок (розслідувань) працівником у відношенні своєї близької особи;
- перевірка або підтвердження працівником підрозділу, який здійснює контрольні функції, операції, за проведення яких відповідальною є близька особа;
- проведення працівником контрольних процедур та аудиту напрямків діяльності підрозділів в яких працює близька особа;
- виконання працівником будь-якої ролі в проекті, в якому близька особа є відповідальною за реалізацію проекту, за винятком випадків встановлення додаткового контролю відповідно до вимог Товариства.

Всі випадки спільної роботи близьких осіб в Товаристві підлягають оцінці з боку Працівника, відповідального за комплаєнс.

Розкриття інформації про потенційні ризики, пов'язані з конфліктом інтересів:

- працівники Товариства зобов'язані розкривати інформацію про потенційні конфлікти інтересів шляхом подання Декларацій про Конфлікт інтересів (Додаток 1 до цієї Політики).

Обмеження щодо дарування та отримання подарунків:

- керівники Товариства та інші працівники Товариства мають отримувати/приймати подарунки під час виконання ними посадових обов'язків з урахуванням обмежень передбачених цією Політикою.

Обмеження щодо ділової та публічної діяльності керівників Товариства та інших працівників за межами Товариства:

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

- Товариство визнає право керівників Товариства та інших працівників Товариства на участь в науково-викладацької, суспільно-політичній і культурній діяльності. При цьому керівники Товариства та інші працівники Товариства повинні виступати виключно від свого імені та зобов'язані уникати будь-яких ситуацій та дій, які можуть привести до виникнення конфлікту інтересів або можуть вплинути на неупередженість і незалежність при розгляді і прийнятті рішень на користь та інтересах Товариства.

В цілях запобігання виникненню конфліктів інтересів члени колегіальних органів Товариства та всі працівники Товариства, які потенційно можуть стати їх безпосередніми учасниками, одразу як їм стане відомо інформують Працівника, відповідального за комплаєнс (керівників Товариства або відповідні органи управління Товариством) про можливість настання подібних подій (про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів).

IX. Врегулювання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів

Для отримання додаткової інформації щодо Конфлікту інтересів і вирішення пов'язаних з ним питань, потрібно звернутися до Працівника, відповідального за комплаєнс (тел. 044-500-10-00, вн. тел. 169 або електронною поштою Compliance@otpleasing.com.ua).

При ухваленні рішення про вибір способу врегулювання конфлікту інтересів необхідно враховувати значущість приватного інтересу сторони конфлікту інтересів та вірогідність того, що цей приватний інтерес буде реалізований на шкоду інтересам Товариства.

З метою виявлення, оцінки та управління ситуаціями, що призводять або можуть призвести до конфлікту інтересів, Товариство повинно враховувати, зокрема, такі відносини:

a) економічні інтереси (наприклад, акції, інші права власності та членства, фінансові інвестиції та інші економічні інтереси, пов'язані з комерційними партнерами, права інтелектуальної власності, позики, надані Товариством компанії, що належить працівнику, членство або частки власності в органі чи організації з протилежними інтересам);

b) особисті (наприклад, споріднені) чи професійні стосунки з особою, яка має істотну участь у Товаристві, або у будь-якому члені Банківської Групи ОТП;

c) будь-які інші правовідносини щодо виконання роботи або трудових відносин, які існували в недавньому минулому (особливо за останні п'ять років);

d) особисті (наприклад, споріднені) або професійні стосунки з відповідними зовнішніми сторонами (наприклад, основними постачальниками, зовнішніми аудиторамі, консультантами чи іншими постачальниками послуг);

f) політичний вплив чи політичні зв'язки.

Товариство розмежовує інструменти для вирішення конфлікту інтересів на особистому рівні залежно від того, чи стосується це пом'якшення чи усунення ризиків, що виникають внаслідок постійного потенційного конфлікту інтересів, який Товариство вважає істотним (наприклад, ведення обліку підприємств, в яких певні працівники Товариства володіють часткою і які є постачальниками Товариства) чи стосується він поводження з одноразовою ситуацією (наприклад, викладення позиції щодо єдиного випадку конфлікту інтересів). Застосовуючи цю Політику - з метою забезпечення послідовної відповідності законодавству, - Товариство не тлумачить поняття, визначені законодавством та внутрішніми положеннями Товариства на основі індивідуальних критеріїв та специфіки операції, оскільки суб'єктивне, розширене

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

тлумачення концепції можуть призвести до правової невизначеності у дотриманні вимог, і це може зробити неможливим довести, що практика є розумною на рівні системи.

Товариство діє з особливою обережністю при вирішенні конфлікту інтересів, що виникає стосовно членів Наглядової ради, осіб, які займають ключові посади, його обов'язкових аудиторів та їх близьких родичів.

Х. Способи врегулювання конфлікту інтересів.

Конфлікт інтересів можна врегулювати ззовні (проблему вирішують розпорядчим актом керівника або керівного органу), або самостійно. В останньому випадку мова йде про дії, які працівник може вчинити особисто, для вирішення певного питання.

Самостійне врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить працівник.

В разі неможливості самостійного запобігти або врегулювати конфлікт інтересів керівником/працівником Товариства з метою вирішення ризиків та пошуку компромісів пов'язаних з конфліктом інтересів, необхідно повідомити про такий конфлікт Працівника, відповідального за комплаєнс.

У разі неможливості вирішення питання або досягнення компромісу за допомогою Працівника, відповідального за комплаєнс, працівник, відповідальний за комплаєнс вносить питання на розгляд Наглядової ради, яка прийме остаточне рішення.

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з засобів:

Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті.

Таке рішення приймається у різний спосіб залежно від того, який характер має конфлікт інтересів:

- якщо конфлікт інтересів має тимчасовий характер, то за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників, рішення приймає Працівник, відповідальний за комплаєнс;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер рішення приймає керівник Товариства/Голова Наглядової ради в залежності від підпорядкованості працівника, якого стосується конфлікт інтересів.

Обмеження доступу до відповідної інформації. Встановлюються інформаційні бар'єри (розмежування доступу до конфіденційної і службової інформації).

Це обмеження здійснюється за рішенням керівника Товариства або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику Товариства.

Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів ТОВ «ОТП ЛІЗИНГ»

Перегляд обсягу службових повноважень, переведення на іншу посаду.

Перегляд обсягу службових повноважень працівника здійснюється за рішенням керівника Товариства, у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи.

Переведення, звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів:

- Розподіляються відповідним чином обов'язки працівників.
- Переведення особи на іншу посаду у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів, здійснюється за рішенням керівника Товариства.

Здійснення повноважень під додатковим контролем. Посадові/службові повноваження здійснюються під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

Зовнішній контроль (зокрема аутсорсинг) здійснюється у таких формах:

а) Перевірка працівником, визначеним керівником Товариства (застосування незалежного контролю, в межах Товариства):

- стану та результатів виконання особою завдання;
- вчинення нею дій;
- змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою чи/або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів.

б) Виконання особою завдання, учинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника.

Вжиття дисциплінарних заходів відповідно до законодавства України та внутрішніх документів Товариства.

Встановлюються процедури відмови від операцій, в яких виникає конфлікт інтересів у разі неможливості його запобігання та врегулювання.

Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Генерального директора приймається Наглядовою радою.

В разі виникнення питань чи надання коментарів, будь ласка, звертайтеся до Товариства наступними каналами:

–направлення листа поштою (рекомендовані або прості листи), кур'єрською службою, за адресою: вулиця Озерна, будинок 5, село Петропавлівська Борщагівка, Київська область, 08130.

– засобами електронної пошти на адресу: compliance@otpleasing.com.ua– зателефонувати за номером +38(044) 500 1000, у робочі дні з 9:00 години до 18:00 години

– особисто звернутися за місцезнаходженням Товариства, до Відповідальної особи