

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Протокол НАГЛЯДОВОЇ РАДИ
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО
ТОВАРИСТВА «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СТРАХОВИЙ
АЛЬЯНС»

№ 8 від «05» червня 2024 р.

**ПОЛІТИКА ВІЯВЛЕННЯ, ЗАПОБІГАННЯ
ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ
в ПрАТ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СТРАХОВИЙ АЛЬЯНС»**

Київ 2024

1. Загальні положення

1.1. Політика виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів в ПрАТ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СТРАХОВИЙ АЛЬЯНС» (надалі - Політика), визначає цілі, завдання та принципи управління конфліктом інтересів в ПрАТ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СТРАХОВИЙ АЛЬЯНС» (надалі - Товариство) з метою недопущення, контролю цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування Товариства та відносин з клієнтами та іншими суб'єктами господарювання.

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

- вчиненням дій або прийняттям рішень керівниками Товариства, ключовими особами та іншими працівниками Товариства на користь пов'язаних з ними осіб;
- використанням інсайдерської інформації керівниками Товариства, ключовими особами та іншими працівниками Товариства;
- діловою та публічною діяльністю керівників Товариства, ключових осіб та інших працівників Товариства, яка виконується поза Товариством;
- службовою залежністю або безпосередньою підконтрольністю родичів;
- неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків керівникам Товариства, ключовим особам та іншим працівникам Товариства;
- обмеженням негативного впливу конфлікту інтересів на діяльність Товариства, на відносини з клієнтами, контрагентами.

2. Мета и принципи управління конфліктом інтересів

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

2.2. В основу управління конфліктом інтересів Товариства покладено наступні принципи:

- запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Товариство вважає одним із дієвих механізмів дотримання та охорони прав учасників Товариства, клієнтів, а також захисту майнових інтересів та ділової репутації Товариства;
- розумні та сумлінні дії Товариства, які передбачають прийняття рішень з урахуванням всієї наявної інформації, без конфлікту інтересів, з урахуванням рівного ставлення до учасників Товариства;
- з метою запобігання конфлікту інтересів працівники Товариства, які потенційно можуть стати його безпосередніми учасниками, заздалегідь інформують Товариство про можливість настання таких подій;
- Товариство чітко розмежовує компетенцію посадових осіб у врегулюванні конфлікту інтересів. При цьому працівники Товариства, чиї інтереси торкаються чи можуть торкнутися конфлікту інтересів, не повинні брати участі в його врегулюванні;
- Товариство забезпечує справедливе ставлення до своїх клієнтів у рамках консультування та здійснення угод з ними або від їхнього імені та/або за їх дорученням;
- працівники Товариства повинні використовувати свої повноваження та можливості, пов'язані з зайнятими ними посадами та виконуваними функціями, виключно на користь Товариства. Здійснюючи свої повноваження, працівники Товариства

зобов'язані діяти лише в межах наданих їм повноважень і, представляючи Товариство перед третіми особами, поводитися так, щоб не нашкодити власної ділової репутації, ділової репутації інших працівників Товариства, а також Товариства загалом.

3. Завдання функціонування системи запобігання, виявлення та врегулювання конфліктами інтересів

3.1. Основними завданнями функціонування системи запобігання, виявлення та врегулювання конфліктами інтересів в Товаристві є:

- забезпечення діяльності Товариства відповідно до вимог чинного законодавства України, та обов'язкових практик щодо управління конфліктом інтересів, з метою професійного, сумлінного та чесного ставлення до всіх клієнтів і суб'єктів, пов'язаних з Товариством;
- зростання довіри клієнтів та партнерів Товариства і постачальників Товариства, а також дотриманням високих стандартів корпоративного управління під час обслуговування;
- визначення обов'язкових мінімальних стандартів та принципів управління конфліктом інтересів та контроль за їх дотриманням;
- виявлення ситуацій потенційного конфлікту інтересів або реального конфлікту інтересів;
- запобігання конфліктам інтересів;
- запровадження дієвих процедур для можливості управління конфліктом інтересів та мінімізація його негативних наслідків;
- визначення порядку розкриття інформації про конфлікт інтересів та механізму взаємодії працівників Товариства під час врегулювання конфлікту інтересів;
- своєчасне інформування та звітування керівників Товариства відповідальним працівником, який забезпечує управління процесом врегулювання конфлікту інтересів (надалі - Відповідальний працівник) щодо випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів;
- запобігання отриманню працівниками Товариства неправомірної вигоди у ситуації конфлікту інтересів;
- забезпечення механізмів моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів;
- контроль за своєчасним реагуванням на виявлений конфлікт інтересів;
- врегулювання конфлікту інтересів.

4. Обов'язки працівників Товариства щодо запобігання діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів

4.1. Товариство вживає заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів та сприяє їх врегулюванню.

4.2. Керівники Товариства, керівники підрозділів та особи, відповідальні за ключові функції (далі - ключові особи) Товариства зобов'язані:

- запобігати (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;
- оперативного реагувати на повідомлення про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, створювати процедури такого повідомлення;
- відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Товариства, його клієнтів та учасників;
- утримуватись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків

- перед Товариством;
- забезпечувати, щоб член органу управління, керівник підрозділу або ключова особа Товариства, яка має конфлікт інтересів, були виключені із процесу погодження здійснення та управління операцією із пов'язаною з Товариством особою;
 - утримуватись від прийняття подарунків від сторін, зацікавлених у прийнятті рішень, так само як і від використання будь-яких прямих чи непрямих вигід, наданих такими особами (за винятком символічних знаків уваги відповідно до загальноприйнятих правил ввічливості чи сувенірів під час проведення офіційних заходів).

4.3. В Товаристві створена процедура перевірки керівників, ключових осіб Товариства до початку виконання ними посадових обов'язків для запобігання виникненню конфлікту інтересів під час виконання своїх обов'язків (опитування, анкетування, перевірка інформації з відкритих джерел).

4.4. Керівник Товариства за поданням Головного комплаєнс-менеджера розглядає отриману інформацію про потенційний або реальний конфлікт інтересів, та приймає рішення про вжиття відповідних заходів не пізніше трьох днів з дня отримання такої інформації.

4.5. Наглядова Рада Товариства розглядає щоквартальні звіти Головного комплаєнс-менеджера щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів у Товаристві з урахуванням вимог нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх нормативних документів Товариства, які подає Головний комплаєнс-менеджер не пізніше останнього робочого дня місяця, наступного за звітним кварталом.

5. Конфлікти інтересів під час виконання працівниками Товариства обов'язків

5.1. Конфлікт між інтересами працівника/родичами працівника і Товариством, що може виникати в діяльності Товариства:

- при прийнятті рішень про встановлення на свою користь чи на користь своїх родичів умов, тарифів, пільг, які є більш вигідними, ніж передбачені для інших клієнтів чи працівників Товариства;
- при використанні своїх повноважень в Товаристві для досягнення приватних інтересів чи інтересів родичів;
- при використанні будь-якої власності (ресурсів) Товариства в інтересах родичів або власних, якщо використання такої власності (ресурсів) не пов'язано із діяльністю Товариства;
- при здійсненні будь-якої діяльності поза Товариством, яка передбачає наявність суперечностей між особистими та професійними інтересами працівника;
- при отриманні заохочень або пільг чи подарунків від клієнтів Товариства.

5.2 Конфлікт між інтересами працівника Товариства і клієнта Товариства, що може виникати в діяльності Товариства:

- при прийнятті цінних подарунків від клієнтів, постачальників, партнерів Товариства або конкурентів Товариства, якщо отримання таких подарунків є умовою для вчинення дій, які можуть призвести до конфлікту інтересів;
- при отриманні неправомірної вигоди при укладенні правочинів чи ділових відносин із постачальниками, клієнтами або іншими партнерами Товариства;
- при фінансовій зацікавленості в діяльності клієнтів, постачальників, партнерів Товариства чи конкурентів Товариства;
- при розкритті інформації з обмеженим доступом третім особам з метою отримання будь-яких додаткових переваг та/або користі, якщо розкриття такої інформації не передбачено внутрішніми нормативними документами Товариства.

5.3. Конфлікт інтересів між працівниками Товариства, що може виникати в діяльності Товариства:

- при прямому або безпосередньому впливу на рішення щодо прийняття на роботу в Товариство родичів;
- при роботі (тимчасовому виконанні обов'язків) у прямому підпорядкуванні по відношенню один до одного;
- при прийнятті рішення щодо додаткових пільг, надбавок, премій, інших видів мотивації родичам працівника.

5.4. Конфлікт інтересів між Товариством і клієнтом/партнером/постачальником, що може виникати в діяльності Товариства:

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

5.5. Конфлікт інтересів між керівником Товариства/іншим працівником Товариства і суб'єктом оціночної діяльності, що може виникати в діяльності Товариства:

- при наявності родинних зв'язків суб'єкта оціночної діяльності або його працівники з керівниками Товариства/іншими працівниками Товариства;
- при прямому або безпосередньому впливу Керівника Товариства /іншого працівника Товариства на прийняття рішення щодо акредитації суб'єкта оціночної діяльності з яким він пов'язаний родинними зв'язками;
- при проведенні аналізу звіту працівником Товариства про оцінку майна наданого суб'єктом оціночної діяльності з яким пов'язаний родинними зв'язками;
- при зіставленні працівником Товариства вартості майна, визначеної у звіті про оцінку майна, отриманого від суб'єкта оціночної діяльності, з яким пов'язаний родинними зв'язками, із вартістю подібного майна, що міститься у відповідних зовнішніх базах статистичних даних, до яких Товариство має доступ.

5.6. Не вважаються конфліктами інтересів, зокрема такі випадки:

- компетенційні спори між структурними підрозділами Товариства;
- міжособистісні конфлікти між працівниками Товариства, в тому числі між працівниками та керівниками;
- справи, які стосуються порушення прав працівників;
- виконання дій працівником Товариства, під час обслуговування в Товаристві свого родича, технічного характеру, які не вимагають прийняття індивідуального рішення.

6. Обов'язки працівників Товариства оперативно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів

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

6.2. Працівники усіх структурних та відокремлених структурних підрозділів Товариства під час здійснення своєї діяльності зобов'язані виявляти ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів та невідкладно повідомляти Головного комплаєнс- менеджера Товариства шляхом направлення електронного листа.

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

7. Обов'язки Головного комплаєнс-менеджера

7.1. Головний комплаєнс-менеджер Товариства:

- забезпечує 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 Наглядову раду Товариства, керівника Товариства та внутрішнього аудитора про наявність конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними своїх обов'язків до моменту виникнення ситуації конфлікту інтересів;
- усі працівники Товариства, у межах своєї компетенції, зобов'язані сприяти відповідальному працівнику у виявленні конфлікту інтересів з метою його уникнення чи мінімізації його негативних наслідків;
- відповідальний працівник має право здійснювати перевірки працівників Товариства, зокрема і керівників Товариства до початку здійснення ним/нею певних видів діяльності для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок такої діяльності;
- неподання інформації щодо конфлікту інтересів вважається приховуванням конфлікту інтересів. Приховування ознак конфлікту інтересів чи уникнення інформування про такі випадки у Товаристві заборонені.

8. Обов'язки працівників перед Товариством щодо утримання від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Товариством

8.1. Працівники Товариства зобов'язані дотримуватись обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Товариства відповідно до законодавства України та утримуватись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи вплинути на виконання ними обов'язків. Зокрема працівники, в тому числі члени органів управління Товариства, у разі участі в голосуванні зобов'язані:

- розкривати усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами;
- не використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Товариства;
- надавати перевагу інтересам Товариства, його клієнтів/партнерів/постачальників;
- діяти з усвідомленням своїх рішень і відповідальності за свої дії;

- ставитися з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків та приймати рішення в межах компетенції;
- дотримуватися вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів Товариства.

8.2. Працівники Товариства несуть відповідальність перед Товариством за збитки, завдані Товариству їхніми діями (бездіяльністю) згідно із законодавством України.

9. Процедура врегулювання конфлікту інтересів

9.1. Управління конфліктом інтересів здійснюється у відповідності до моделі трьох ліній захисту:

- перша лінія захисту: працівники підрозділів (бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки) Товариства та їх керівники, які в межах своїх повноважень виявляють ситуації конфлікту інтересів та інформують про них відповідального працівника, приймають ризики при встановлених конфліктах інтересів та несуть відповідальність за них;
- друга лінія захисту: Головний комплаєнс-менеджер (відповідальний працівник), аналізуючи отриману від підрозділів першої лінії захисту інформацію та забезпечує реагування на виявлений конфлікт інтересів;
- третя лінія захисту: внутрішній аудитор проводить оцінку адекватності та ефективності функціонування системи управління конфліктами інтересів.

9.2. Врегулювання ситуації конфлікту інтересів може бути управлінським (передбачає залучення інших працівників чи підрозділів для врегулювання ситуації конфлікту інтересів).

9.3. Управлінське врегулювання конфлікту інтересів здійснюється, зокрема шляхом:

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

9.4. Відповідальність за управлінське врегулювання конфлікту інтересів покладається Головного комплаєнс- менеджера (відповідального працівника), на керівників структурних підрозділів, а також на безпосереднього керівника працівника, діяльність якого пов'язана (може бути пов'язана) із конфліктом інтересів.

9.5. При розкритті інформації про конфлікт інтересів працівники Товариства не звільняються від обов'язку щодо уникнення такого конфлікту чи мінімізації його негативних наслідків. У разі неможливості уникнення або врегулювання конфлікту інтересів, працівник Товариства приймає рішення про відмову від вчинення дії та/або проведення операцій чи припинення ділових відносин з клієнтами, постачальниками чи іншими партнерами або іншої діяльності, яка призводить до конфлікту інтересів.

9.6. Головний комплаєнс- менеджер (відповідальний працівник) щоквартально інформує Наглядову Раду Товариства про наявність/відсутність реальних та/або потенційних конфліктів інтересів в Товаристві.

9.7. У випадку виявлення реального та/або потенційного конкретного факту конфлікту інтересів Головний комплаєнс- менеджер (відповідальний працівник) включає у звіт пропозиції щодо заходів, спрямованих на мінімізацію негативних наслідків таких конфліктів та запобігання виникненню конфлікту інтересів в майбутньому.

9.8. Керівники підрозділів за рекомендацією Головного комплаєнс- менеджера (відповідального працівника) Товариства вживають заходи щодо врегулювання конфлікту

інтересів та забезпечують контроль за їх виконанням.

9.9. Якщо Товариством не були застосовані заходи, що забезпечили усунення підтверджених фактів конфлікту інтересів, що виникли в Товаристві, Головний комплаєнс-менеджер (відповідальний працівник) повідомляє про підтверджені факти конфліктів інтересів, що виникли в Товаристві Наглядову раду.

9.10. Наглядова Рада Товариства має право самостійно визначати критерії конфлікту інтересів чи фактів неприйнятної поведінки у Товаристві, встановлювати порядок виявлення недоліків в діяльності Товариства, застосовувати механізми внутрішнього контролю та інші механізми, що забезпечують запобігання надмірних ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, на які може наражатися Товариство.

9.11. На Головного комплаєнс-менеджера Товариства покладається обов'язок повідомляти Національний банк про підтверджені факти неприйнятної поведінки в Товаристві/порушення в діяльності Товариства та конфлікти інтересів, що виникли в Товаристві, якщо Наглядовою Радою Товариства не були застосовані заходи, що забезпечили їх усунення.

9.12. Відповідальність за дотримання вимог Політики покладається на кожного працівника Товариства. У разі виявлення порушення вимог порядку запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в Товаристві, працівники несуть дисциплінарну відповідальність.

9.13.3 метою перевірки реальних і потенційних конфліктів інтересів члени Правління Товариства, члени Наглядової Ради та ключові особи Товариства, один раз на рік проходять процедуру анкетування.

9.14. При прийомі на роботу кожен працівник повинен підписати Зобов'язання працівника Товариства щодо дотримання в тому числі цієї Політики. Форма Зобов'язання працівника Товариства щодо дотримання Політики запобігання конфліктам інтересів додається (Додаток 1).

10. Заключні положення

10.1. Політика затверджується рішенням Наглядової Ради Товариства та набуває чинності з моменту її затвердження.

10.2. Зміни до Політики вносяться з урахуванням змін у законодавстві, в тому числі нормативно-правових актах Національного банку України, дія яких поширюється на Товариство.

10.3. Політика є документом, призначеним для внутрішнього використання працівниками Товариства.

10.4 Політика є обов'язковою для ознайомлення та виконання усіма працівниками Товариства.

Голова Правління



М.ВОРОНЯНСЬКА

Додаток № 1

до Політики виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів в ПрАТ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СТРАХОВИЙ АЛЬЯНС»

**Зобов'язання працівника
щодо дотримання Політики виявлення, запобігання та управління конфліктами
інтересів в ПрАТ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СТРАХОВИЙ АЛЬЯНС»**

Я _____
(ПІБ, найменування посади, найменування структурного підрозділу),

цим підтверджую, що ознайомився (ознайомилась) з Політикою запобігання конфліктам інтересів в ПрАТ «Європейський страховий альянс» та зобов'язуюсь неухильно дотримуватися вимог цієї Політики. Я згоден (згодна), що це Зобов'язання становить невід'ємну частину мого трудового договору та його порушення може спричинити за собою накладення дисциплінарного стягнення. Я також розумію і згоден (згодна), що це Зобов'язання поширюється на всі зміни і доповнення до цієї Політики, прийняті в установленому в Товаристві порядку. Мені відомо, що Політика запобігання конфліктам інтересів в Товаристві може змінюватися, і я зобов'язуюся відстежувати такі зміни .

підпис

дата

Голова Правління



М.ВОРОНЯНСЬКА

Пронумеровано, пронумеровано
та скріплено печаткою 9
(288/2017) аркушів



М. Київ
Державне управління виборів