

**ВИТЯГ З ПОЛІТИКИ  
ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ  
В ТОВ «МІЛОАН»**

*(редакції від 30.04.2025р., затвердженій рішенням єдиного учасника ТОВ «МІЛОАН» №24)*

«1.1. Політика запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в ТОВ «МІЛОАН» (далі - Політика) – встановлює правила визначення, виявлення, управління, запобігання, розкриття та врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю «МІЛОАН» (далі — Товариство), а також визначає учасників процесу управління конфліктом інтересів, їх завдання, функції, повноваження та відповідальність.

1.2. Політика направлена на встановлення належного регулювання та контролю над процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів, визначає цілі, завдання та принципи управління конфліктом інтересів у Товаристві для забезпечення ефективного механізму управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, та спрямована на заборону/попередження неприйнятних форм конфлікту інтересів, управління конфліктом інтересів та врегулювання ситуацій конфлікту інтересів.

1.3. Ця Політика покликана забезпечити контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням виникненню конфлікту між інтересами Товариства, його учасників, працівників, керівників Товариства, клієнтів, контрагентів чи постачальників, у тому числі пов'язаного з:

- 1) вчиненням дій або прийняттям рішень працівниками, керівниками Товариства на користь пов'язаних з ними осіб;
- 2) використанням інсайдерської інформації працівниками, керівниками Товариства;
- 3) діловою, публічною, сторонньою господарською діяльністю працівників, керівників Товариства;
- 4) прямим або опосередкованим підпорядкуванням близьких осіб;
- 5) неправомірною вигодою, в тому числі прийманням/даруванням подарунків працівниками, керівниками Товариства тощо.

1.4. Керівники, ключові особи та працівники Товариства завжди повинні діяти в інтересах Товариства та уникати будь-яких конфліктів інтересів Товариства і приватних інтересів; повідомляти про всі відомі їм конфлікти інтересів.»

.....

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

2.2. Управління ризиком конфлікту інтересів направлене на встановлення належного регулювання та контролю над процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або реальними конфліктами інтересів, встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для керівників, ключових осіб та всіх інших працівників Товариства.

2.3. Основними цілями і завданнями цієї Політики є:

2.3.1. створення ефективних організаційних і правових механізмів для запобігання, виявлення і врегулювання конфлікту інтересів в Товаристві, визначення заходів та принципів запобігання конфлікту інтересів;

2.3.2. розроблення, впровадження та підтримання ефективної політики щодо конфліктів інтересу, що відповідає розміру та організаційній структурі Товариства.

2.3.3. 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;

2.3.4. визначення обов'язкових для виконання Товариством мінімальних стандартів управління конфліктами інтересів;

2.3.5. визначення обов'язків органів управління, керівників і працівників Товариства щодо запобігання та управління конфліктом інтересів;

2.3.6. встановлення принципів розкриття інформації про потенційні конфлікти інтересів, механізмів прийняття управлінських рішень та норм поведінки працівників Товариства в умовах конфлікту інтересів;

2.3.7. мінімізація ризиків залучення Товариства, керівників і всіх працівників (незалежно від займаної посади) в конфлікт інтересів (ризик конфлікту інтересів);

2.3.8. інформування щодо заходів Товариства стосовно виявлення та розкриття потенційного або реального конфлікту інтересів;

2.3.9. встановлення заборони на використання службового становища керівниками Товариства та іншими працівниками Товариства з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам;

2.3.10. визначення комплексу заходів, що дозволяють мінімізувати/пом'якшити виникнення ризику конфлікту інтересів в процесі здійснення Товариством своєї діяльності;

2.3.11. встановлення високих стандартів корпоративного управління Товариства, відповідно до норм законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, а також найкращих світових практик.

2.4. Цілями управління ризиком конфлікту інтересів є попередження ситуацій, коли діяльність Товариства має негативні наслідки (збитки, недоотримання прибутку, зниження ринкової вартості, втрата репутації та інші).»

.....

«3.1. Товариство прагне боротися з корупцією та заявляє про нульову толерантність до усіх форм хабарництва та отримання несправедливих переваг.

3.2. Працівники Товариства в своїй діяльності, а також у відносинах з клієнтами та партнерами, контрагентами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування уникають будь-яких дій, які можуть порушувати принцип нульової толерантності до корупції та наражати Товариство на діяльність, яка не відповідає вимогам внутрішніх нормативних документів Товариства.

3.3. Для належної реалізації Товариством принципу нульової толерантності до корупції розроблено ряд механізмів, які дозволяють запобігти корупційним чи пов'язаним з корупцією правопорушенням, а саме:

- механізми запобігання і врегулювання потенційних конфліктів інтересів;
- обмеження щодо дарування/отримання подарунків/запрошень;
- контроль за здійсненням представницьких витрат під час виконання посадових обов'язків;
- погодження проєктів внутрішніх нормативних документів Товариства;
- нагляд і контроль за дотриманням вимог цієї політики та Кодексу корпоративної поведінки (етики) ТОВ «МІЛОАН»;
- запровадження механізмів запобігання зловживанням з боку керівників та працівників Товариства під час взаємодії з органами державної влади та місцевого самоврядування, контролюючими та регулюючими органами, їх посадовими особами, посадовими особами клієнтів, партнерів, контрагентів;
- встановлення вимог щодо співпраці з контрагентами/партнерами;
- уникнення керівниками та працівниками Товариства будь-яких дій, які можуть порушувати принцип нульової толерантності до корупції та наражати Товариство на діяльність, яка не відповідає чинним стандартам та нормам.

3.4. В Товаристві впроваджено механізм конфіденційного (в т.ч. анонімного) інформування про неприйнятну поведінку, порушення в діяльності Товариства, який може

використовуватись для інформування про корупційні та пов'язані із корупцією правопорушення, підбурювання або підозри у вчиненні таких дій.»

.....

«4.1. Конфлікт інтересів може виникнути між:

- 1) працівником/ керівником Товариства/близькими особами і Товариством,
- 2) працівником/керівником Товариства і клієнтом,
- 3) працівниками/керівниками Товариства,
- 4) Товариством і клієнтом/партнером/постачальником.

4.2. До конфлікту інтересів слід відносити будь-яке протиріччя між інтересами Товариства та клієнтом чи контрагентом, між працівником Товариства та клієнтом, між інтересами Товариства і особистими інтересами учасників Товариства, осіб, що входять до органів управління, контролю, працівників Товариства, під якими розуміються будь-які прямі або непрямі особисті інтереси або інтереси на користь третьої особи, у тому числі через їх ділові, дружні, родинні і інші зв'язки і стосунки, заняття ними або пов'язаними з ним особами посад в іншій юридичній особі, прямим підпорядкуванням близьких осіб, володіння ними або пов'язаними з ними особами частками в іншій юридичній особі, протиріччя між їх обов'язками по відношенню до Товариства і обов'язками по відношенню до іншої особи.

4.3. 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.

4.4. Конфлікт інтересів існує за умов, що:

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

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

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

4.7. Характерними прикладами конфлікту інтересів є:

- Використання власної посади керівника або зв'язків з Товариством таким чином, що це породжує конфлікт між власними інтересами керівника та інтересами Товариства, переслідування або практичне втілення (прямо чи опосередковано) власних інтересів керівника чи інтересів пов'язаних з ним осіб;
- Використанням інсайдерської інформації керівниками та працівниками Товариства у власних цілях, укладання договорів в умовах конфлікту інтересів;
- Розкриття конфіденційної інформації для досягнення особистих цілей;
- Використання службової інформації для досягнення конкурентних переваг;
- Використання повноважень для досягнення особистих цілей;
- Прийняття управлінських рішень на користь близької/асоційованої особи;
- Вчинення дій або прийняття рішень керівниками та працівниками Товариства на користь пов'язаних з ними осіб;
- Приховування працівником порушень в умовах конфлікту інтересів;
- Порушення на ринку цінних паперів з використанням інсайдерської інформації;
- Надання пільг, преференцій клієнтам, контрагентам, партнерам щодо яких є конфлікт інтересів;
- Неправомірне надання переваг клієнтам в умовах конфлікту інтересів;

- Зацікавленість в клієнтах (в т.ч. розкриття інформації), укладання договорів в умовах конфлікту інтересів;
- Встановлення пільгових тарифів, ставок, пільг в умовах конфлікту інтересів;
- Використання чи розкриття конфіденційної інформації стосовно власності або діяльності Товариства, отриманої протягом виконання своїх обов'язків таким чином, що це наражає на ризик інтереси Товариства;
- Виконання будь-якої роботи (тимчасово або за сумісництвом) для контрагентів, клієнтів, зацікавлених осіб або конкурентів, що стосується діяльності або інтересів Товариства;
- Наявність будь-якої прямої чи опосередкованої зацікавленості керівника у діяльності постачальників, клієнтів, учасників або конкурентів Товариства;
- Фінансовий інтерес в іншій компанії, прийняття рішення щодо клієнта, контрагента, партнера перед якими є майнові зобов'язання;
- Участь в органах управління іншої компанії;
- Наявність контрольного пакету акцій/корпоративних прав клієнта, контрагента;
- Обслуговування конкуруючих між собою клієнтів;
- Господарські операції з близькими/асоційованими особами;
- Наявність прямого/функціонального підпорядкування близьких/асоційованих осіб, участь та голосування по відбору на посаду при розгляді кандидатури близьких/асоційованих осіб;
- Ділова та публічна діяльність керівників та працівників за межами Товариства, зовнішня діяльність поза Товариством, стороння господарська діяльність, здійснення підприємницької діяльності в робочий час;
- Здійснення підрозділами, посадовими особами контролю за діяльністю Товариства, клієнтів, контрагентів, за яку вони раніше безпосередньо несли відповідальність або стосовно якої раніше ухвалювали рішення;
- Здійснення підрозділами, посадовими особами контролю за діяльністю підрозділу Товариства, клієнтів, контрагентів, в яких близька/асоційована особа займає посаду, чи володіє основним пакетом акцій/корпоративних прав;
- Проведення зовнішнього аудиту аудиторською фірмою, щодо якої є конфлікт інтересів;
- Приймання винагород, отримання подарунків, грошей або заохочень від третіх осіб (фізичних та/або юридичних осіб), що мають або збираються мати ділові стосунки з Товариством;
- Прийняття подарунків чи дарування подарунків керівниками та працівниками Товариства в умовах конфлікту інтересів чи отримання неправомірної вигоди;
- Приймання винагород, отримання подарунків, грошей або заохочень від третіх осіб (фізичних та/або юридичних осіб), щодо яких здійснюються контрольні функції;
- Використання власності/ресурсів Товариства в особистих інтересах або інтересах близьких/асоційованих осіб.

4.9. Зазначений перелік ситуацій (прикладів) виникнення конфлікту інтересів не є вичерпним і відображає лише найбільш характерні випадки конфлікту інтересів.

4.10. Не вважається конфліктом інтересів прийняття подарунків, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність, крім випадків якщо вартість таких подарунків одноразово перевищує два прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на день прийняття подарунка, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, перевищує чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на 1 січня року, в якому прийнято подарунки.»

.....

«6.1. Запобігання/ попередження конфліктів інтересів Товариство вважає одним з дієвих механізмів дотримання і захист прав учасників, клієнтів, контрагентів, а також захисту майнових інтересів і ділової репутації Товариства.

6.2. Всі працівники та керівники Товариства повинні самостійно виявляти конфлікти інтересів у своїй діяльності, оцінювати умови та дії, які потенційно можуть вплинути на їх об'єктивність при виконанні посадових обов'язків. Керівники Товариства, керівники підрозділів повинні знати ознаки/передумови виникнення ситуацій конфлікту інтересів у працівників Товариства та враховувати їх при визначенні посадових обов'язків та наданні доручень підпорядкованим працівникам для запобігання виникненню у них ознак/передумов конфлікту інтересів.

6.3. У разі існування у працівника чи керівника Товариства сумнівів щодо наявності в нього конфлікту інтересів, він має звернутися за відповідними роз'ясненнями до головного комплаєнс-менеджера.

.....

6.9. З метою запобігання виникненню конфлікту інтересів Загальні збори учасників Товариства затверджують Політику та за необхідності інші документи щодо конфлікту інтересів, вживають інші заходи, спрямовані на запобігання виникненню конфлікту інтересів у Товаристві та сприяють їх врегулюванню.

6.10. Для попередження конфлікту інтересів працівники та керівники Товариства під час здійснення своєї діяльності враховують необхідність дотримання таких обмежень:

- інформація, отримана працівником/керівником Товариства у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, не має використовуватись ним у приватних інтересах або на шкоду інтересам Товариства, його клієнтів, працівників, постачальників чи учасників;

- самостійно вживати заходи для врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів, зокрема відмовитися від голосування/обговорення будь-якого питання (заявити про самовідвід), яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи вплинути на виконання ними посадових обов'язків перед Товариством та інформувати про вжиті заходи/відмову від прийняття рішення у зв'язку із наявністю конфлікту інтересів на електронну пошту головного комплаєнс-менеджера у довільній формі;

- приймати рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (на даної) інформації;

- не використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Товариства;

- діяти добросовісно в інтересах Товариства та з усвідомленням відповідальності за свої дії;

- неухильно дотримуватися вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів Товариства.

6.11. Для попередження конфлікту інтересів працівники та керівники Товариства під час здійснення своєї діяльності враховують необхідність дотримання таких обмежень:

- інформація, отримана працівником/керівником Товариства у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, не має використовуватись ним у приватних інтересах або на шкоду інтересам Товариства, його клієнтів, працівників, постачальників чи учасників;

- працівнику/керівнику Товариства заборонено займатись зовнішньою діяльністю, інтерес щодо якої може призвести до реалізації конфлікту з інтересами Товариства або може розглядатися як такий конфлікт. Також працівники/керівники Товариства не повинні бути залученими в таку діяльність опосередковано, через члена сім'ї або іншої особи, що діє від імені відповідного працівника/керівника Товариства;

- працівнику/керівнику Товариства заборонено використовувати свої посадові повноваження в приватних інтересах та/або в інтересах близьких осіб;

- працівник/керівник Товариства не бере участі в розігрішій призив під час проведення маркетингових акцій, спрямованих на залучення або утримання клієнтів Товариства, за винятком випадків, коли участь працівників передбачена умовами таких акцій.

6.12. Працівники та керівники Товариства, якщо їх близькі особи працюють в юридичних особах, що надають аналогічні з Товариством послуги (конкуренти), мають забезпечити уникнення ситуацій, які можуть призвести до конфлікту між приватними

інтересами та посадовими обов'язками та збереження комерційної та/або таємниці фінансової послуги, яка стала їм відома при виконанні посадових обов'язків.»

.....

«8.1. Управління конфліктом інтересів у Товаристві здійснюється з урахуванням таких принципів:

Всебічність - залучення всіх працівників та керівників Товариства до виявлення та управління конфліктом інтересів. Процедури управління конфліктом інтересів охоплюють усі напрями діяльності Товариства, всі процеси та всі підрозділи.

Превентивність - дії працівників та керівників Товариства мають бути насамперед спрямовані на попередження конфлікту інтересів та уникнення чи мінімізацію негативних наслідків такого конфлікту. Наявність у будь-якій формі суперечності між приватними інтересами і посадовими чи професійними обов'язками працівника чи керівника Товариства завжди свідчитиме про конфлікт інтересів і може призвести до втрати довіри до працівника чи керівника Товариства, навіть коли працівником чи керівником Товариства фактично не приймалися рішення в умовах конфлікту інтересів.

Обов'язковість - інформація про потенційний або реальний конфлікт інтересів підлягає обов'язковому розкриттю, навіть якщо у працівника чи керівника є сумніви щодо однозначного підтвердження конфлікту інтересів.

Індивідуальний підхід - кожна ситуація конфлікту інтересів розглядається та врегульовується індивідуально з урахуванням ризику для Товариства та можливих наслідків такого конфлікту.

Лояльність - працівники та керівники Товариства розкривають усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе; не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Товариства; відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Товариства та його учасників.

Мінімізація наслідків - при наявності конфлікту інтересів, працівниками та керівниками Товариства вживаються належні та необхідні заходи для обмеження негативних наслідків конфлікту інтересів для Товариства.

Захищеність - до працівників та керівників Товариства, які розкривають інформацію щодо конфлікту інтересів, у будь-якому випадку не можуть застосовуватись тиск, дискримінація, переслідування чи будь-які інші форми обмеження у зв'язку з розкриттям такої інформації, якщо вони діють належним чином відповідно до вимог цієї Політики.

Відповідальність - відповідальним за виявлення та управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів (тобто власником таких ризиків), та, у разі його виникнення, відповідальним за його мінімізацію (усунення) є:

- 1) працівник/керівник Товариства, який наражається на ризики, пов'язані з конфліктом інтересів,
- 2) безпосередній керівник працівника, який має вжити заходів щодо уникнення конфлікту інтересів у свого підлеглого,
- 3) загальні збори учасників стосовно керівників Товариства.

Ініціативність - кожен працівник та керівник Товариства має самостійно виявляти потенційний чи реальний конфлікт інтересів у своїй діяльності та повсякчас оцінювати свої дії та заплановані рішення на предмет того, чи є вони об'єктивними.

Своєчасне інформування - працівник/керівник Товариства зобов'язаний терміново (але не пізніше наступного робочого дня з моменту коли він дізнався або повинен був дізнатися про наявність конфлікту інтересів) повідомити відповідно до цієї Політики про ризики, пов'язані з конфліктом інтересів, в тому числі про потенційний чи реальний конфлікт інтересів щодо будь-якого рішення, яке розглядається або планується до розгляду Товариством або щодо будь-якої ситуації/ обставин, в яких ним виявлено/ мало би бути виявлено конфлікт інтересів. Інформування про конфлікт інтересів має здійснюватися до моменту прийняття рішень, виникнення втрат або іншого негативного впливу такого конфлікту на діяльність Товариства.

8.2. 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.

8.3. Врегулювання ситуації конфлікту інтересів може здійснюватися самостійно безпосередньо працівником/керівником Товариства, який є учасником ситуації конфлікту інтересів, або передбачати залучення інших працівників/керівників Товариства для врегулювання ситуації конфлікту інтересів.»

.....

«10.1. Ця Політика набирає чинності з дати її затвердження Загальними зборами учасників Товариства та діє до її скасування.

10.2. Зміни та доповнення до цієї Політики оформлюються окремим документом або шляхом її викладення у новій редакції. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції.

10.3. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів, ця Політика буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме законодавству України.

10.4. Відповідальність за актуалізацію цієї Політики покладається на головного комплаєнс-менеджера.

10.5. Всі питання, не врегульовані цією Політикою, вирішуються в порядку, передбаченому іншими внутрішніми нормативними документами Товариства та на підставі законодавства України.»