

Утверждено
приказом Генерального директора
ООО ИП «МК»
№ 2 от «26» июня 2020 года

ПОЛИТИКА
по управлению конфликтом интересов
Общества с ограниченной ответственностью
Инвестиционная платформа
«Мой Капитал»

г. Москва
2020г.

Содержание

1.	Общие положения. Термины и определения	3 стр.
2.	Цели и задачи управления конфликтом интересов	4 стр.
3.	Потенциальные риски при управлении конфликтом интересов и его виды	4 стр.
4.	Общие принципы управления конфликтом интересов	5 стр.
5.	Участники процесса управления конфликта интересов, их функции и полномочия	6 стр.
6.	Этапы управления конфликтом интересов	8 стр.
7.	Предотвращение конфликта интересов	8 стр.
8.	Выявление и оценка конфликта интересов	11 стр.
9.	Урегулирование конфликта интересов	11 стр.
10.	Ответственность Общества и его работников	13 стр.
11.	Заключительные положения	13 стр.
12.	Приложения:	14 стр.

Приложение 1: Примеры конфликтов интересов

1. Общие положения. Термины и определения.

1.1. Настоящая Политика по управлению конфликтом интересов (далее – «Политика») является частью системы управления комплаенс-риском, устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения конфликта интересов, в том числе потенциального, меры по минимизации и/или ликвидации его последствий, определяет основные цели, задачи и принципы управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в Обществе с ограниченной ответственностью Инвестиционная платформа «Мой капитал» (далее – «Общество»).

1.2. Настоящая Политика разработана в соответствии с требованиями российского законодательства.

1.3. Настоящая Политика является основой для разработки Обществом иных внутренних нормативных документов (далее – «ВНД») в области управления конфликтом интересов.

1.4. Термины и определения.

Близкие родственники – супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки.

Клиент – инвестор или лицо, привлекающее инвестиции, или контрагент (как таковые определены согласно Правилам инвестиционной платформы).

Конфиденциальная информация (для целей настоящей Политики) – сведения, составляющие коммерческую тайну, персональные данные. Конфиденциальная информация также означает частную информацию, не являющуюся общедоступной, или информацию, предоставленную внешним источником (таким как клиент Общества или иная третья сторона) на условиях, что данная информация должна храниться в тайне и использоваться исключительно в целях, для которых она предоставлена. Конфиденциальная информация может существовать в любой форме (письменной, устной, электронной и другой).

Конфликт интересов – прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Общества и/или их работников и/или одного и более клиентов и/или контрагентов, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны. Конфликт интересов возникает, в том числе в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий). Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения им от третьих лиц при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или выгод для себя или для третьих лиц. Не считаются конфликтом интересов противоречия между подразделениями Общества, а также противоречия, возникающие в ходе переговоров по коммерческим условиям в рамках обычной хозяйственной деятельности, условия осуществления которой раскрыты или должны были быть заведомо известны стороне переговоров.

Организация конкурент/конкурент – организация, ведущая деятельность в качестве оператора инвестиционной платформы.

Ответственный Работник Общества по комплаенс – работник Общества, назначенный решением Генерального директора Общества ответственным за реализацию системы управления комплаенс-риском в Обществе.

Подарки – любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе денежные средства, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том

числе жилья, благотворительные вклады, пожертвование и прочее), полученная или переданная в связи с работой в Обществе. Подарком может быть также: деловой завтрак / обед / ужин; развлекательное мероприятие; образовательное мероприятие.

Работник – любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом.

Родственники (для целей настоящей Политики) – близкие родственники, члены семьи, а также двоюродные братья и сестры, дети супругов, дяди и тети, племянники, родители супругов, супруги детей и родителей.

Члены семьи работника (для целей настоящей Политики) – лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства, а также лица, находящиеся в финансовой зависимости от работника или от которых работник находится в финансовой зависимости.

2. Цели и задачи управления конфликтом интересов

2.1. Целью настоящей Политики является определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования (исключения) конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения работников Общества в случаях возникновения конфликтов интересов, в том числе потенциальных.

2.2. Основные задачи настоящей Политики:

2.2.1. повышение доверия к Обществу со стороны клиентов, являющихся пользователями инвестиционной платформы, расположенной в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу: <https://mycapital.ru> (далее – «Платформа»), на основании Правил инвестиционной платформы (далее –

«Правила»), потенциальных клиентов Общества, намеревающихся стать пользователями Платформы на основании Правил, а также партнеров, обеспечение обслуживания клиентов с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;

2.2.2. соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях повышения деловой репутации Общества;

2.2.3. установление принципов раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Общества в случаях возникновения конфликта интересов;

2.2.4. предоставление работникам общей информации о предпринимаемых Обществом мерах по управлению (предотвращению, выявлению и урегулированию) конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций;

2.2.5. определение обязательных для соблюдения Обществом стандартов управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.

3. Потенциальные риски при управлении конфликтом интересов и виды конфликта интересов

3.1. Наличие конфликта интересов не будет являться нарушением внутренних процедур Общества, если в отношении данного конфликта были своевременно приняты должные меры по раскрытию, выявлению, оценке и управлению.

3.2. Конфликт интересов (или кажущееся наличие такого конфликта), в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу для Общества в глазах работников и иных лиц, в том числе клиентов, участников Общества, контрагентов, государства и

государственных органов, профсоюзных организаций и профессиональных объединений.

3.3. В результате ненадлежащего управления конфликтом интересов у Общества, в том числе могут реализоваться следующие виды рисков:

3.3.1. риск несоответствия законодательным и регуляторным требованиям;

3.3.2. репутационный риск (риск потери деловой репутации);

3.3.3. правовой риск;

3.3.4. риск материальных финансовых потерь.

3.4. Конфликт интересов может быть следующих видов:

3.4.1. между клиентами Общества, в том числе в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов (группы клиентов) находятся в противоречии с интересами другого клиента;

3.4.2. между клиентом и Обществом, в том числе в случаях совершения сделок с клиентом по нерыночным ценам в нарушение инвестиционных целей или иных ущемлений интересов клиента в пользу Общества;

3.4.3. между клиентом и работником Общества, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному клиенту в ущерб интересам другого клиента с целью получения личной выгоды;

3.4.4. между Обществом и его работником, в том числе в случаях неправомерного использования работником своего должностного положения/ конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды.

3.5. Перечень типовых примеров конфликта интересов приведен в Приложении к настоящей Политике. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Общества должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов, в том числе потенциального, и в других, аналогичных по смыслу ситуациях, с последующим доведением информации до сведения непосредственного руководителя и/или ответственного работника Общества по комплаенс (далее – «Ответственный работник»).

4. Общие принципы управления конфликтом интересов

4.1. В ситуации возникновения конфликта интересов Общество ставит интересы клиентов на первое место. В случае возникновения конфликта интересов между работником и Обществом, при невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет над личными интересами работников имеют интересы Общества.

4.2. Общество придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным:

4.2.1. равного и справедливого отношения ко всем клиентам Общества при их консультировании и/или совершении сделок с ними или от их имени и/или по их поручению;

4.2.2. разграничения полномочий: Общество четко разграничивает полномочия органов управления и работников Общества по принятию решений таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои должностные полномочия и возможности исключительно в интересах Общества. Заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не должны принимать участия в его урегулировании;

4.2.3. осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Общества при выявлении случаев конфликта интересов, в том числе потенциального;

4.2.4. обеспечения руководителями Общества поддержания соответствующей культуры поведения работников, при которой они знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о сомнениях и проблемах («Гон сверху»);

4.2.5. участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Обществе, в процессах

- выявления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального;
- 4.2.6. разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального, включающих, в том числе принятие, уклонение, минимизацию риска;
- 4.2.7. обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной, информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов, в том числе потенциальном;
- 4.2.8. создания среды открытого общения, включающей защиту работников Общества от санкций/преследования в связи с сообщением ими сведений о конфликте интересов, в том числе потенциальном, который был своевременно раскрыт работником, и приняты меры по его урегулированию (предотвращению);
- 4.2.9. обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях минимизации риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;
- 4.2.10. проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;
- 4.2.11. обеспечения обособленного от собственных активов хранения денежных средств клиентов;
- 4.2.12. открытого взаимодействия с надзорными органами и регулятором.

5. Участники процесса управления конфликтом интересов, их функции и полномочия

5.1. Генеральный директор Общества:

- 5.1.1. несет ответственность за соответствие деятельности Общества требованиям законодательства, обеспечение выполнения требований законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;
- 5.1.2. осуществляет контроль за соблюдением положений настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими коллегиальными органами в системе управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;
- 5.1.3. принимает решения по вопросам и мероприятиям, проводимым в рамках управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в рамках своей компетенции;
- 5.1.4. определяет необходимость участия Ответственного работника в работе коллегиальных органов Общества.

5.2. Ответственный работник Общества по комплаенс:

- 5.2.1. рассматривает вопросы и принимает решения по вопросам в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в рамках своей компетенции;
- 5.2.2. принимает участие в разработке общей методологии в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, и поддерживает единообразие подходов в Обществе, включая оказание консультационной поддержки;
- 5.2.3. проводит экспертизу ВНД и организационно- распорядительных документов (далее – «ОРД»), договоров и соглашений, в том числе на стадии их разработки и согласования, по запросам соответствующих разработчиков, в целях управления и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- 5.2.4. осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального;
- 5.2.5. принимает участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию культуры в области управления конфликтом интересов, в том числе проводит информирование работников, тренинги и консультации по реализации настоящей Политики, иным стандартам и правилам, а

также изменениям в нормативных требованиях;

5.2.6. представляет вопросы на рассмотрение Генерального директора;

5.2.7. инициирует и/или принимает участие в проведении служебных проверок по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также может привлекать в случае необходимости работников иных подразделений Общества;

5.2.8. уведомляет ответственного работника по безопасности Общества о фактах или намерениях совершения действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов;

5.2.9. подготавливает обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;

5.2.10. консультирует работников Общества по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.

5.3. Все работники Общества независимо от занимаемой должности:

5.3.1. идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, и взаимодействуют с подразделением комплаенс по всем вопросам, связанным с реализацией требований настоящей Политики;

5.3.2. принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;

5.3.3. ставят интересы Общества/клиентов Общества выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Общества и его клиентов;

5.3.4. неукоснительно соблюдают требования законодательства в области управления конфликтом интересов, настоящей Политики и иных ВНД/ОРД Общества в области комплаенс, принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса, а также установленные Ответственным работником обязательства;

5.3.5. при выполнении своих функциональных обязанностей или при осуществлении деятельности от имени Общества в любой стране мира соблюдают национальное законодательство этой страны и нормы международного права в сфере управления конфликтом интересов, а также требования настоящей Политики и иных ВНД/ОРД Общества в области комплаенс;

5.3.6. воздерживаются от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

5.3.7. своевременно раскрывают сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны Ответственного работника;

5.3.8. своевременно проходят программы обучения по вопросам управления конфликтом интересов;

5.3.9. информируют Ответственного работника о каждом известном им/потенциальном/выявленном случае нарушения настоящей Политики и иных ВНД/ОРД Общества в области комплаенс;

5.3.10. оказывают содействие коллегам и Ответственному работнику при урегулировании возникшего/потенциального конфликта интересов;

5.3.11. соблюдают правила работы с конфиденциальной информацией;

5.3.12. соблюдают определенные в Обществе этические принципы, подходы и требования, установленные настоящей Политикой;

5.3.13. при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений настоящей Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или к Ответственному работнику.

6. Этапы управления конфликтом интересов

6.1. В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также четкой координации действий органов управления и работников Общества, процесс управления конфликтом интересов включает следующие этапы:

6.1.1. предотвращение конфликта интересов – принятие мер по недопущению возникновения конфликта интересов;

6.1.2. выявление и оценка конфликта интересов – постоянный мониторинг и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

6.1.3. урегулирование конфликта интересов – комплекс мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов.

7. Предотвращение конфликта интересов

7.1. Основными мерами по предотвращению конфликта интересов при осуществлении деятельности Обществом являются:

7.1.1. строгое соблюдение органами управления и работниками Общества процедур, установленных действующим законодательством, уставом, ВНД/ОРД Общества, должностными инструкциями, в том числе при совершении сделок на Платформе

7.1.2. создание организационной структуры Общества, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;

7.1.3. формирование состава коллегиальных органов Общества и проведение заседаний соответствующих коллегиальных органов с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, в том числе потенциального, а также независимости при принятии решений; внедрение практики принятия коллегиальных решений по наиболее ответственным и масштабным вопросам;

7.1.4. внедрение практики двойного контроля;

7.1.5. осуществление проверок службой внутреннего аудита и/или привлекаемым Обществом профессиональным аудитором;

7.1.6. внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Обществе;

7.1.7. установление информационных барьеров;

7.1.8. обеспечение принципов независимости подразделений и «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;

7.1.9. установление правил осуществления работниками сделок на Платформе;

7.1.10. установление ограничений на пользование мобильной связью для отдельных категорий работников;

7.1.11. раскрытие информации о конфликтах интересов, в том числе потенциальных.

7.2. В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, Общество может потребовать от работников соблюдения установленных Ответственным работником дополнительных (индивидуальных) обязательств.

7.3. Информационные барьеры - организация бизнес-процесса или взаимодействия нескольких бизнес-процессов, при котором разграничена информация для каждого этапа бизнес-процесса или для нескольких бизнес-процессов и передача информации возможна только по установленным правилам.

7.4. Независимость работы подразделений

7.4.1. При урегулировании конфликта интересов, в том числе потенциального, Общество обеспечивает необходимую и разумную степень независимости в работе всех внутренних подразделений Общества.

7.4.2. В связи с одновременным исполнением сделок для различных клиентов дополнительные меры также могут включать:

7.4.2.1. разделение руководителей, ответственных за исполнение сделок клиентов;

7.4.2.2. полное разделение команд, участвующих в исполнении сделок клиентов;

7.5. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков. В целях предотвращения распространения конфиденциальной, непубличной информации, в том числе вводится

«принцип служебной необходимости», обязательный для исполнения всеми работниками Общества, и запрещающий предоставление информации работникам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения их непосредственных служебных обязанностей.

7.7. Правила использования мобильной связи. Для предотвращения злоупотреблений, а также обеспечения исполнения работниками требований, касающихся предоставления справедливого отношения к клиентам, Общество устанавливает ограничение в отношении отдельных категорий работников на использование мобильной связи при исполнении ими своих должностных и функциональных обязанностей.

7.8. Меры, направленные на выявление, контроль и предотвращение последствий конфликтов интересов при осуществлении сделок на Платформе

7.8.1. При оказании клиентам услуг на Платформе Общество:

7.8.1.1. выявляет наличие конфликта интересов, который может возникнуть при оказании клиенту услуг, до оказания соответствующих услуг (при разработке продуктов, маркетинговых материалов, согласовании сделок и т.д.);

7.8.1.2. принимает меры, направленные на исключение выявленных конфликтов интересов (например, отказ от одной из сделок, которая приводит к конфликту, создание информационных барьеров между подразделениями, разделение проектных команд и т.д.);

7.8.1.3. соблюдает приоритет интересов клиента над интересами Общества при разрешении конфликта интересов;

7.8.1.4. совершает в интересах клиента операции (сделки) на Платформе на основании поручений клиентов. Совершение операций (сделок) без соответствующих поручений допускается в рамках полномочий, установленных применимым законодательством и договором с клиентом;

7.8.1.5. выполняет поручения клиентов в соответствии с содержащимися в них требованиями на лучших при данных обстоятельствах условиях и в возможно короткие сроки, с требуемым профессионализмом, тщательностью и добросовестностью;

7.8.1.6. обеспечивает реализацию информационных барьеров между подразделениями (работниками), которые осуществляют различные виды деятельности, если отсутствие таких барьеров приводит к возникновению конфликта интересов, в том числе между Обществом (его работниками) и клиентами;

7.8.1.7. ограничивает круг работников, имеющих доступ к непубличной, конфиденциальной информации клиента, в том числе реализует принцип «служебной необходимости», предусмотренный настоящей Политикой (в соответствии с п. 7.5);

7.8.1.8. реализует иные меры, предусмотренные настоящей Политикой, необходимые для выявления и исключения конфликтов интересов при осуществлении Обществом деятельности оператора инвестиционной платформы;

7.8.2. В случае если меры по минимизации (исключению) не привели к полному устранению конфликта интересов Общества или его работника, Общество уведомляет клиента о конфликте интересов, а также о мерах, принимаемых для его разрешения, до совершения операции (сделки), в отношении которых имеется конфликт интересов, доводит до клиента иную информацию в соответствии с требованиями применимого законодательства и договором с клиентом.

7.9. Раскрытие информации о конфликтах интересов

7.9.1. Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов, в том числе

потенциального, реализуется в Обществе через механизм раскрытия работниками информации о таком конфликте интересов, в том числе:

7.9.1.1. при приеме на работу;

7.9.1.2. по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального;

7.9.1.3. на ежегодной основе;

7.9.1.4. в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

7.9.2. Обязательному раскрытию Ответственному работнику подлежат следующие сведения:

7.9.2.1. об осуществлении работниками деятельности вне Общества, включая участие в уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) третьих лиц, участии в органах управления третьих лиц, в том числе в ревизионных комиссиях, осуществлении предпринимательской деятельности, работе по совместительству;

7.9.2.2. о поступлении предложений работнику об участии в органах управления и/или уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) третьих лиц или работе по совместительству;

7.9.2.3. об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального.

7.9.3. Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального, подлежит проверке Ответственным работником Общества с целью оценки возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы их урегулирования.

7.9.4. Раскрытие информации о конфликте интересов, в том числе потенциальном, не освобождает Общество и работников от обязательства по поддержанию и обеспечению эффективных организационных и административных мер по его урегулированию и предотвращению аналогичных ситуаций в дальнейшем. Работники Общества должны предлагать пути урегулирования конфликтов интересов, в том числе потенциальных, в зависимости от своих должностных обязанностей и уровня компетенции.

7.9.5. Общество должно раскрыть информацию о фактическом или потенциальном конфликте интересов в отношении клиента перед заключением сделки с ним в случае, если порядок и предпринятые меры по урегулированию данного конфликта интересов не позволяют предотвратить риск.

7.9.6. Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участии работников Общества и/или их родственников в управлении жилищного, жилищно-строительного, гаражного кооперативов, садоводческого, огороднического, дачного потребительских кооперативов, товарищества собственников недвижимости, профсоюзных организаций на безвозмездной основе.

7.9.7. Раскрытие работниками Общества информации осуществляется в порядке и сроки, установленные в соответствии с положениями ВНД Общества, принятыми в развитие положений настоящей Политики.

7.10. Контрольные списки

7.10.1. Общество, осуществляя деятельность оператора инвестиционной платформы, реализует ведение и мониторинг контрольного списка, который является ключевым механизмом управления конфликтами интересов и позволяет осуществлять мониторинг деятельности Общества, своевременно идентифицировать потенциальный конфликт интересов и оперативно его разрешать.

7.10.2. Контрольный список, в том числе, должен включать в себя список вовлеченных в сделку лиц – список работников Общества, вовлеченных в сделку клиента на Платформе, в отношении которого у работников есть доступ или может быть доступ к конфиденциальной информации;

7.11. Обращения с подарками и представительскими расходами

7.11.1. Общество рассматривает подарки, получаемые/передаваемые работниками Общества, а также представительские расходы, как потенциальный источник конфликта интересов.

7.11.2. Общество определяет минимальные правила и устанавливает ограничения в области получения/предоставления подарков и услуг в процессе делового общения в связи с выполнением служебных обязанностей работниками Общества, а также руководством Общества, включающие перечни и критерии разрешенных и запрещенных подарков, а также поводов для их принятия/дарения. Любые запрещенные подарки должны отклоняться.

8. Выявление и оценка конфликта интересов

8.1. Выявление конфликта интересов, в том числе потенциального, осуществляется всеми работниками Общества в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности, с использованием перечисленных в разделе 7 мер по предотвращению конфликта интересов во всех процессах Общества, включая разработку новых продуктов и формирование новых бизнес-процессов.

8.2. Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых, в том числе с привлечением ответственного работника по безопасности.

8.3. В случае выявления работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или Ответственного работника. В случае обращения к непосредственному руководителю и при отсутствии в дальнейшем с его стороны мер, направленных на предотвращение или устранение выявленного конфликта интересов, либо если принятые меры не привели к устранению конфликта интересов, работник обязан проинформировать об этом Ответственного работника.

8.4. Руководители структурных подразделений Общества обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального.

8.5. В случае если работник Общества и/или его руководитель сомневается в наличии конфликта интересов, либо сомневается в способе минимизации риска конфликта интересов и/или его последствий, работник должен обратиться за помощью к Ответственному работнику Общества.

9. Урегулирование конфликта интересов

9.1. В целях управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, Обществом принимаются следующие механизмы его урегулирования:

9.1.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

9.1.2. добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процессе принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;

9.1.3. изменение трудовых (должностных) обязанностей и полномочий работника;

9.1.4. отказ работника от предмета личной заинтересованности, порождающего конфликт интересов, в том числе потенциальный;

9.1.5. отстранение работника от доступа к соответствующей информации в случае установления высокой степени вероятности реализации конфликта интересов;

- 9.1.6. увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 9.1.7. увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, в том числе повлекшее неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора с работником.
- 9.2. Меры, принимаемые для управления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, зависят в частности от:
- 9.2.1. масштаба конфликта интересов;
- 9.2.2. характера конфликта интересов;
- 9.2.3. условий его возникновения;
- 9.2.4. ущерба, который может быть причинен Обществу, работникам Общества, его клиентам, контрагентам и иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.
- 9.3. Во избежание возникновения конфликта интересов запрещается:
- 9.3.1. представлять Общество в отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника и/или его родственников;
- 9.3.2. быть задействованным в совершении/заключении сделок/договоров/контрактов с участием Общества или кого-либо из клиентов или поставщиков, если работник и/или его родственник имеют интерес к сделке/договору/контракту или могут извлечь прямую или косвенную выгоду из такой сделки, если только информация о сделке/договоре/контракте, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты Ответственному работнику и разрешены в письменной форме Ответственным работником;
- 9.3.3. использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) работником в процессе исполнения должностных обязанностей;
- 9.3.4. осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц, осуществлением предпринимательской деятельности, оказанием консультационных или агентских услуг, работой по совместительству;
- 9.3.5. заниматься предпринимательской деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника;
- 9.3.6. совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому;
- 9.3.7. проведение служебных проверок работником в отношении своего родственника – работника Общества;
- 9.3.8. осуществление проверок и согласование операций работником подразделения Общества, осуществляющим контрольные функции, ответственным за проведение которых является его родственник;
- 9.3.9. проведение работником Общества контрольных процедур и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;
- 9.3.10. выполнение работником Общества какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.
- 9.4. Приведенный в настоящем разделе перечень ограничений и способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть

приняты иные меры по урегулированию конфликта интересов, не противоречащие применимому законодательству.

9.5. При невозможности урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, доступным в сложившихся обстоятельствах способом, для предотвращения возникновения у Общества репутационного риска, правового риска, риска несоответствия законодательным и регуляторным требованиям и иных рисков, Общество может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки или обслуживания конкретного клиента.

10. Ответственность Общества и их работников

10.1. Все работники Общества, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

10.2. Общество может быть подвергнуто санкциям за нарушения, допущенные их работниками, которые привели к возникновению конфликта интересов, в связи с чем по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту проводятся служебные проверки в рамках, допустимых применимым законодательством.

10.3. Работники, признанные в результате служебной проверки виновными в нарушении требований настоящей Политики и иных ВНД/ОРД в области управления конфликтом интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной, вплоть до увольнения, а также гражданско-правовой ответственности в соответствии с применимым законодательством.

10.4. Лица, признанные по решению суда виновными, могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным применимым законодательством.

11. Заключительные положения

11.1. В случае изменения применимого российского и международного законодательства до принятия новой редакции Политики, настоящий документ действует в части, им не противоречащей. В случае если традиции, обычаи или чьи-либо представления о соответствующих правилах поведения войдут в противоречие с отдельными положениями настоящей Политики, применяются положения настоящей Политики.

11.2. Все работники Общества должны быть ознакомлены с положениями настоящей Политики в соответствии с действующим в Обществе порядком под роспись или, при наличии технической возможности, с использованием электронно-цифрового аналога подписи.

Примеры конфликтов интересов

1. Превышение работником полномочий при выполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам клиента.
2. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении близких родственников, членов семьи и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
3. Участие работника в принятии решения о закупке товаров, правами на которые владеет/распоряжается он сам или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.
4. Использование работником информации, ставшей ему известной в ходе выполнения трудовых (должностных) обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
5. Осуществление работником в личных целях инвестирования на Платформе Общества, основываясь на непубличной информации, полученной в рамках исполнения должностных обязанностей.