

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом Генерального директора  
АО «Пененза» от 07.06.2021 № 02

**ПОЛИТИКА  
УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ АО «ПЕНЕНЗА»  
(Редакция № 01)**

г. Москва, 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ	4
2. ПЕРЕЧЕНЬ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	4
3. ПОРЯДОК ОЗНАКОМЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОПЕРАТОРА ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПЛАТФОРМЫ С ПОЛИТИКОЙ И ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРОК ЕЕ СОБЛЮДЕНИЯ	6
4. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ	7
5. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	7
6. МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ ПОЛИТИКИ	9
7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В РАМКАХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МЕР ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ	11
8. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТАХ ИНТЕРЕСОВ	12
9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	13
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	13

## ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Клиент** — юридическое или физическое лицо (Пользователи инвестиционной платформы), которому Общество оказывает услуги по привлечению инвестиций или содействию в осуществлении инвестиций.

**Контрагент** - поставщик товаров (подрядчик - при выполнении работ, исполнитель - при оказании услуг), представленный в конкурентном ряду рынка.

**Конфликт интересов** — противоречие между имущественными и иными интересами Общества и (или) его работников, осуществляющих свою деятельность на основании трудового или гражданско-правового договора (далее - Работники), и (или) Клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Общества и (или) его Клиентов.

**Личная заинтересованность** — возможность получения Работником при исполнении должностных обязанностей (оказания услуг, если Работник работает по гражданско-правовому договору) для себя или третьих лиц нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ, а также, любых материальных средств, имущества или услуг имущественного характера, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

**Общество** (оператор инвестиционной платформы) — Акционерное общество «Пененза» (далее - АО «Пененза») (ОГРН 1157746288590, ИНН 7725268086, адрес места нахождения: 115230, город Москва, 1-й Нагатинский проезд, дом 10, строение 1, этаж 15, помещение LVI, комната 28).

**Ответственный работник Общества** — работник Общества, назначенный решением Генерального директора Общества ответственным за реализацию системы управления конфликтами интересов в Обществе. В обязанности такого работника не входит оказание услуг по содействию в инвестировании и услуг по привлечении инвестиций с использованием 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 или другой).

## **1. НАЗНАЧЕНИЕ И ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ**

1.1. Настоящая Политика по управлению конфликтами интересов (далее - «Политика») разработана в соответствии с Федеральным законом от 02.08.2019 № 259-ФЗ, а также с Указаниями Банка России от 02.12.2019 № 5337-У определяет ключевые принципы и подходы, направленные на предотвращение потенциального, а также выявление и урегулирование возникшего конфликта интересов, устанавливает требования к действиям Работников, направленных на минимизацию риска возникновения конфликта интересов; процедуру управления потенциальными и фактическими конфликтами интересов; поясняет ситуации, в которых возникает или может возникнуть Конфликт интересов.

1.2. Цель настоящей Политики является внедрение и постоянное совершенствование системы управления конфликтом интересов, в том числе, выявление и контроль условий возникновения конфликта интересов, а также обеспечение приоритетной защиты интересов клиентов (Пользователей инвестиционной платформы) над интересами Общества.

## **2. ПЕРЕЧЕНЬ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ**

**2.1. В процессе осуществления Обществом своей деятельности различаются следующие стороны возможных конфликтов интересов:**

- Общество;
- Работники Общества;
- Клиенты Общества;
- Контрагенты Общества;
- Иные лица (юридические лица, индивидуальные предприниматели).

**2.1.1. Конфликты интересов Общества и его Работников.**

Данные конфликты характеризуются противоречием между интересами Общества и его Работников в случаях:

- а) осуществления Работником собственных операций с использованием конфиденциальной информации, полученной им при исполнении своих должностных обязанностей, с целью получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность Работника;
- б) совмещения Работником исполнительных и контрольных функций, что может позволить Работнику использовать свои должностные обязанности с личной заинтересованностью;
- в) отсутствия контроля за разграничением прав доступа Работника к конфиденциальной информации, которая не требуется для выполнения им своих должностных обязанностей (или оказания услуг) и может быть использована им в личных целях;
- г) совмещения Работником своих функций при исполнении им должностных обязанностей (оказания

услуг) в Обществе и у Клиента (при предоставлении Обществом своих продуктов/услуг) или у Контрагента Общества (при осуществлении Обществом закупок товаров/работ/услуг).

д) принятия Работником кадровых решений в Обществе в отношении близких родственников, членов семьи и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.

е) 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.

#### **2.1.2. Конфликты интересов между Работниками Общества.**

Данные конфликты характеризуются противоречием между интересами Работников Общества в случаях:

а) превышения Работником своих должностных обязанностей, определенных законодательством Российской Федерации и договором, с личной заинтересованностью;

б) препятствования своевременному выполнению должностных обязанностей другим Работником с личной заинтересованностью Работника.

#### **2.1.3. Конфликты интересов с Клиентами Общества.**

Данные конфликты характеризуются противоречием между экономическими интересами Общества или его Работников и Клиентов Общества в случаях:

а) предпочтения интересов одного Клиента в ущерб интересам другого Клиента с личной заинтересованностью Работника;

б) предпочтения интересов Работника в ущерб интересам Клиента с личной заинтересованностью Работника.

#### **2.1.4. Конфликты интересов с Контрагентами Общества.**

Данные конфликты характеризуются противоречием между экономическими интересами Общества/его Работников и Контрагентов в случае:

а) привлечения Работником Общества Контрагента в нарушении действующих локальных нормативных актов Общества, регламентирующих закупку Обществом товаров/работ/услуг с личной заинтересованностью Работника;

б) продвижения Работником Общества закупок товаров/работ/услуг, ставших конкурентно непризвлекательными для Общества с личной заинтересованностью Работника.

#### **2.1.5. Конфликты интересов Общества с третьими лицами.**

Данные конфликты характеризуются противоречием между экономическими интересами Общества и экономическими интересами иных юридических лиц/индивидуальных предпринимателей, при усло-

вии, если Работник Общества является работником/владельцем/акционером/участником/должностным лицом иного юридического лица/индивидуального предпринимателя, в случае невозможности исполнения Работником Общества своих должностных обязанностей (оказания услуг) надлежащим образом вследствие занятости в деятельности иного юридического лица или участия /совладения иным юридическим лицом.

#### **2.1.6. Ограничения функционала ответственного за соблюдение Политики.**

Должностным лицом, ответственным за соблюдение Обществом и его Работниками требований настоящего Положения, не может быть лицо, в должностные обязанности которого входит оказание услуг по содействию в инвестировании и услуг по привлечению инвестиций с использованием инвестиционной платформы.

2.2. Приведенный перечень возможных конфликтов интересов не является исчерпывающим. Работники должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях.

### **3. ПОРЯДОК ОЗНАКОМЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОПЕРАТОРА ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПЛАТФОРМЫ С ПОЛИТИКОЙ И ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРОК ЕЕ СОБЛЮДЕНИЯ**

3.1. Все работники, принимаемые на работу в Общество, при приеме должны быть ознакомлены с положениями настоящей Политики под роспись или, при наличии технической возможности, с использованием электронно-цифрового аналога подписи.

3.2. Все Работники Общества, принятые на работу в Общество до момента утверждения настоящей Политики, должны быть ознакомлены своими руководителями/их заместителями под роспись или при наличии технической возможности, с использованием электронно-цифрового аналога подписи в 10-дневный срок со дня утверждения настоящей Политики.

3.3. Периодичность проведения Обществом проверок соблюдения работниками Политики:

- при приеме на работу;
- по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального;
- на реже одного раза в год;
- в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

3.4. Настоящая Политика анализируется Обществом по мере необходимости (но не реже одного раза в год) на предмет ее актуальности и эффективности и в случае выявления в ней неактуальных сведений и (или) мер, не обеспечивающих эффективность управления конфликтами интересов Общества, Политика должна быть пересмотрена Обществом, а все работники Общества ознакомлены с новой редакцией Политики под роспись или, при наличии технической возможности, с использованием электронно-цифрового аналога подписи.

## **4. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ**

4.1. Общество устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

- в ситуации возникновения конфликта интересов соблюдается приоритет интересов клиента над интересами Общества;
- 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;
- осведомленность Общества о фактическом или потенциальном конфликте интересов или вероятности такого конфликта;
- участия всех Работников, независимо от занимаемой должности в Обществе, в процессах выявления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального;
- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием Работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;
- индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Общества каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса получения и обеспечение сохранности сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования;
- соблюдение разумного баланса интересов Общества и Работника при урегулировании конфликта интересов;
- освобождение Работника от ответственности в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт, урегулирован и не повлек для Общества негативных последствий (за исключением случаев, когда неизбежность наступления ответственности установлена законом).

## **5. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

Процесс управления конфликтом интересов включает следующие этапы:

### **5.1. Предотвращение конфликта интересов.**

5.1.1. В целях предотвращения любых видов конфликта интересов основными мерами являются:

- утверждение и поддержка организационной структуры Общества, четко разграничивающей сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- распределение функции в процессе управления и принятия управленческих решений между органами управлениями, руководителями подразделений;
- обеспечение эффективного функционирования многоуровневой системы внутреннего контроля (Работники; Руководители подразделений; Ответственный работник; Единоличный исполнительный орган (Руководитель Общества));
- соблюдение норм делового общения и профессиональной этики;
- выполнение условий заключенных Обществом договоров (сделок);

- соблюдение наличия в трудовых договорах обязательств, направленных на предотвращение конфликта интересов;
- обеспечение своевременного раскрытия достоверной информации (в том числе бухгалтерской и иной публикуемой отчетности), подлежащей раскрытию и способной оказать влияние на решения, принимаемые Обществом (его акционером, органами управления, Работниками) и клиентами;
- обеспечение сохранности коммерческой, а также сохранности персональных данных;
- осуществление разграничения прав доступа Работников в автоматизированных системах при исполнении должностных обязанностей и контроль надлежащего использования этих прав доступа;
- своевременное информирование вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликта интересов.

## **5.2. Выявление и оценка конфликтов интересов.**

5.2.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми Работниками Общества в ходе своей текущей деятельности. Работники должны самостоятельно оценивать потенциальные конфликты интересов с их участием.

Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых, в том числе с привлечением Ответственного работника.

5.2.2. В случае выявления Работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения Работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя.

5.2.3. 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.

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

## **5.3. Урегулирование конфликта интересов.**

5.3.1. Органы управления Общества и Работники Общества используют все доступные и соответствующие законодательству РФ способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с целью поиска такого решения, которое является законным и обоснованным.

5.3.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть Конфликт интересов, не могут участвовать в принятии решения по его урегулированию.

5.3.3. При невозможности разумного урегулирования конфликта интересов для предотвращения создания угрозы репутации и риска судебного разбирательства, может быть принято решение об отказе в совершении конкретной сделки.



5.3.4. При выявлении конфликта интересов Общество в зависимости от ситуации использует различные способы урегулирования конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы Работника;
- предложение/рекомендации Работнику о добровольном отказе или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение трудовых функций Работника;
- перевод Работника на должность или другую работу, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов, с учетом требований, установленных главой 12 Трудового кодекса РФ;
- предложение/рекомендации Работнику отказаться от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- установление процедуры отказа сторонами от сделок, при совершении которых возникает Конфликт интересов;
- увольнение Работника из организации по инициативе Работника;
- 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.

5.3.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству РФ. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов зависит от характера самого конфликта.

## **6. МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ ПОЛИТИКИ**

**6.1. Разграничение прав доступа к конфиденциальной информации, получаемой Работниками при выполнении своих должностных обязанностей.**

6.1.1. Назначение решением Генерального директора (Руководителя Общества) Ответственного работника, отвечающего за реализацию системы управления конфликтами интересов в Обществе.

6.1.2. Обеспечение руководителями структурных подразделений Общества надлежащего исполнения Работниками требований внутренних документов Общества.

6.1.3. Информирование Ответственного лица Общества о (потенциальном) конфликте интересов согласно внутренним документам Общества.

6.1.4. Обеспечение контроля и мониторинга за доступом Работников к конфиденциальной информации, получаемой ими при исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.5. Обеспечение распределения должностных обязанностей Работников таким образом, чтобы исключить Конфликт интересов и условия его возникновения, совершение преступлений и осуществление иных противоправных действий.

## **6.2. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов Работников Общества.**

6.2.1. Контроль за отсутствием несовместимых функций структурных подразделений Общества и их Работников, определяемых внутренними документами Общества:

- содержащими цели, задачи и функции структурных подразделений;
- устанавливающими бизнес-процессы и внутренние процедуры Общества, а также должностными инструкциями Работников Общества.

6.2.2. Разграничение прав доступа Работников в автоматизированных системах Общества при исполнении ими своих должностных обязанностей согласно их функциям и задачам (оказания услуг согласно заключенному договору).

6.2.3. Контроль руководителями структурных подразделений за отсутствием несовместимых прав доступа Работников.

6.2.4. Контроль руководителями структурных подразделений за надлежащим использованием Работниками своих прав доступа согласно их должностным обязанностям и нормативным актам Общества.

6.2.5. Наличие в Обществе внутренних документов, регламентирующих прием сообщений от Работников Общества о потенциальном или совершенном нарушении внутренних документов Общества или нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.2.6. Участие всех Работников, независимо от занимаемой должности в Обществе, в процессах выявления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального.

6.3. Проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием Работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;

6.4. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов Работников и Клиентов Общества.

6.4.1. Разграничение доступа к инсайдерской и другой конфиденциальной информации в зависимости от должностных обязанностей Работников (оказания услуг).

6.4.2. Обеспечение правомерного использования инсайдерской и другой конфиденциальной информации только в целях соблюдения интересов Клиентов и Общества.

6.4.3. Предоставление услуг высокого качества Клиентам на справедливых условиях.

6.4.4. Соответствие подарков и представительских расходов, которые Работники от имени Общества могут предоставлять Клиентам либо которые Работники, в связи с их должностными обязанностями,

могут получать от Клиентов, существующим обычаям делового оборота и требованиям законодательства Российской Федерации.

6.4.5. Информирование непосредственного руководителя о наличии потенциального конфликта интересов для принятия обоснованного решения (при необходимости).

#### **6.4. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов с Контрагентами Общества.**

6.4.1. Выбор Контрагентов в соответствии с утвержденными в Обществе внутренними документами.

6.4.2. Соответствие подарков и представительских расходов, которые Работники от имени Общества могут предоставлять Контрагентам либо которые Работники, в связи с их должностными обязанностями, могут получать от Контрагентов, существующим обычаям делового оборота и требованиям законодательства Российской Федерации.

#### **6.5. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов с иными сторонами.**

6.5.1. Своевременное информирование Общества Работниками о занятии ими должностей, участии в капитале и (или) органах управления в иных юридических лицах.

6.5.2. Запрет на использование Работниками Общества своего служебного положения с целью обеспечения участия в закупках Обществом товаров/работ/услуг юридических лиц, в которых Работники Общества являются руководителями/владельцами/совладельцами.

#### **6.6. Порядок осуществления контроля за соблюдением требований Политики.**

6.6.1. Контроль Общества за соблюдением работниками требований Политики осуществляется через постоянный мониторинг и оценку потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, а также проведение первичных проверок при приеме на работу, плановых ежегодных проверок и внеплановых проверок уполномоченными лицами Общества.

### **7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В РАМКАХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МЕР ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ**

Все Работники Общества, независимо от занимаемой должности, обязаны соблюдать принципы и требования настоящей Политики, в том числе:

7.1. Идентифицировать ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, и взаимодействовать с Ответственным работником по всем вопросам, связанным с реализацией требований настоящей Политики;

7.2. Принимать разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;

7.3. Ставить интересы Общества/клиентов Общества выше собственных и избегать нарушений прав и законных интересов Общества и его клиентов;

- 7.4. Неукоснительно соблюдать требования законодательства в области управления конфликтом интересов и настоящей Политики Общества, принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса, а также установленные Ответственным работником обязательства;
- 7.5. Воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- 7.6. Своевременно раскрывать сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны Ответственного работника;
- 7.7. Своевременно проходить программы обучения по вопросам управления конфликтом интересов;
- 7.8. Информировать Ответственного работника о каждом известном им/потенциальном/выявленном случае нарушения настоящей Политики;
- 7.9. Оказывать содействие коллегам и Ответственному работнику при урегулировании возникшего/потенциального конфликта интересов;
- 7.10. Соблюдать правила работы с конфиденциальной информацией;
- 7.11. В рамках осуществления Обществом мер по управлению конфликтом интересов все Работники Общества вправе:
- 7.11.1. по первому требованию получать для ознакомления настоящую Политику, обращаться и получать разъяснения у непосредственного руководителя или у Ответственного работника по допустимости осуществления действий или при наличии иных вопросов по применению настоящей Политики;
- 7.11.2. При возникновении сомнений в наличии конфликта интересов, либо сомнений в способе минимизации риска конфликта интересов и/или его последствий обратиться за помощью к Ответственному работнику Общества.

## **8. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТАХ ИНТЕРЕСОВ**

- 8.1. Раскрытие информации о конфликтах интересов осуществляется Обществом в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.
- 8.2. Общество, на сайте размещенном в сети интернет по адресу <https://penenza.ru>, используемом для предоставления доступа к инвестиционной платформе, раскрывает информацию о выявленных конфликтах интересов, с указанием мер принятых по управлению этими конфликтами, в срок, не превышающий 3 (три) месяца со дня выявления.
- 8.3. В Обществе возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:
- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
  - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
  - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

- на ежегодной основе.

8.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8.5. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов Работники Общества обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей (оказании услуг) руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- оценивать потенциальные конфликты интересов и избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный Конфликт интересов, в т. ч. в случае сомнений в существовании конфликта интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.6. Раскрытие информации о наличии конфликта интересов не освобождает Общество от обязанностей применения организационных мер, направленных на снижение потенциальных последствий при реализации конфликта интересов.

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

9.1. Все Работники Общества независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Политики, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

9.2. Лица, признанные в результате служебного расследования Общества либо по решению суда виновными в нарушении требований Политики и внутренних документов Общества в области управления конфликтом интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящая Политика, а также вносимые в нее изменения должны быть раскрыты на официальном сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» не позднее 10 календарных дней до дня их вступления в силу.

10.2. Требования настоящей Политики доводятся до сведения всех Работников Общества, Общества и подлежат обязательному исполнению.

10.3. Функция внутреннего контроля за соблюдением Обществом, её должностными лицами и сотрудниками правил и процедур, предусмотренных настоящей Политикой, а также проведение ежегодной оценки эффективности применяемых правил и процедур возлагается на Ответственного работника. Результаты оценки фиксируются в ежегодном отчете и предоставляются на рассмотрение Генеральному директору Общества.

10.4. Ответственный работник осуществляет следующие меры:

- осуществляет периодическую проверку соблюдения настоящей Политики, соблюдения норм Устава в части порядка заключения сделок, в совершении которых имеется заинтересованность со стороны единоличного исполнительного органа, членов Совета директоров, участников Общества;
- реализует право требования от должностных лиц и Работников Общества объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим при исполнении ими своих обязанностей в процессе осуществления деятельности;
- проводит служебные проверки по фактам нарушений должностными лицами и Работниками положений настоящей Политики, выявленным возможностям возникновения конфликта интересов, выявленным обстоятельствам, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей со стороны Работников Общества;
- 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;
- осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального;
- служебные проверки проводятся Ответственным работником в срок, не превышающий 3 (три) дня со дня выявления нарушения;
- составляет и доводит до сведения Руководителя Общества отчет в случае выявления нарушения.

10.5. Руководитель Общества обязан организовать устранение выявленных Ответственных лицом нарушений.

10.6. Настоящая Политика действует до принятия новой редакции документа или его отмены.