

Утверждаю

Генеральный директор

ООО УК «АК БАРС КАПИТАЛ»

Гайзатуллин Р.Р. /  /

Приказ № 010/14/01 от 14.10.2024



**Политика об урегулировании
личных конфликтов интересов в
ООО УК «АК БАРС КАПИТАЛ»**

Казань, 2024

1. Основные понятия

1.1. **Личный конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее (беспристрастное) исполнение возложенных на него должностных (профессиональных) обязанностей и (или) при которой работник в силу своего служебного положения имеет возможность участвовать в принятии решений, которые могут принести личную выгоду работнику / его родственникам в ущерб интересам ООО УК «АК БАРС КАПИТАЛ» (далее – Управляющая компания).

1.2. **Личная заинтересованность** - возможность получения работником при исполнении его должностных обязанностей доходов (необоснованного обогащения) в денежной форме, материальной или нематериальной выгоды непосредственно для работника, его родственников, а также для иных лиц, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

1.3. **Начальник структурного подразделения** - работник, имеющий в своем непосредственном подчинении как минимум одного работника (далее именуемый подчиненный).

1.4. **Работник** - лицо, состоящее с Управляющей компанией в трудовых отношениях на основании трудового договора.

1.5. **Родственник** – лицо, состоящее с работником в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей).

1.6. **Организация / лицо, взаимодействующее с Управляющей компанией** - юридическое лицо, физическое лицо - индивидуальный предприниматель и физическое лицо, занимающееся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой, заключившее с Управляющей компанией любой договор гражданско-правового характера, а также иные третьи лица, с которыми Управляющая компания поддерживает деловые отношения, имеющие право действовать от имени и в интересах Управляющей компании и привлеченные для выполнения от его имени определенных обязанностей.

1.7. **Конфиденциальная информация** - имеющиеся у Управляющей компании сведения и информация любого характера (включая сведения, относящиеся к государственной тайне, а также сведения, составляющие коммерческую тайну Управляющей компании), которые имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу ее неизвестности третьим лицам, и в отношении которых Управляющей компанией принимаются меры по охране их конфиденциальности.

1.8. **Структурное подразделение** – подразделение, Управляющей компании, за исключением Уполномоченного подразделения Управляющей компании по корпоративной этике.

1.9. **Уполномоченное подразделение Управляющей компании по корпоративной этике** - Служба внутреннего контроля.

1.10. **ООО УК «АК БАРС КАПИТАЛ»** - Управляющая компания.

2. Общие положения

2.1. Настоящая Политика об урегулировании личных конфликтов интересов в Управляющая компания (далее - Политика) имеет целью определение процедуры предупреждения, своевременного выявления и предотвращения (урегулирования) личных конфликтов интересов, а также выработку четкого порядка взаимодействия работников в случае возникновения или возможности возникновения личного конфликта интересов работника Управляющей компании.

2.2. Настоящая Политика разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации, Политикой в области деонтологии Управляющей компании (кодекс этических принципов) и иными внутренними документами Управляющей компании, регламентирующими нормы профессионального поведения.

3. Цель, принципы и область действия политики

3.1. Целью настоящей Политики является создание в Управляющей компании единообразной системы управления существующими и потенциальными личными конфликтами интересов, определение требований к поведению работников, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Управляющей компании под влиянием частных интересов работников.

3.2. Основными принципами Политики являются:

- соблюдение единых правил в отношении личного конфликта интересов;
- обязательное раскрытие со стороны работников сведений о личном конфликте интересов или возможности такого конфликта;
- индивидуальное рассмотрение, оценка существенности рисков для Управляющей компании в разрезе каждого личного конфликта интересов и урегулирование каждого случая возникновения конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о личном конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Управляющей компании и работника при урегулировании личного конфликта интересов.

3.3. Настоящая Политика распространяет свое действие на всех работников, независимо от занимаемой должности, статуса и срока их работы в Управляющей компании. Все работники должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

4. Случаи возникновения личных конфликтов интересов

4.1. Настоящая Политика не определяет все случаи, при которых может возникнуть личный конфликт интересов. Вместе с тем, следующие ситуации могут явиться основаниями возникновения личного конфликта интересов:

- предоставление в силу личной заинтересованности деловых возможностей другим организациям/ лицам, взаимодействующим с Управляющей компанией;

- наличие у работника Управляющей компании либо у его родственника возможности получения доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц от компании, взаимодействующей с Управляющей компанией;

- совместная работа родственников в статусах начальника и его подчиненного;

- осуществление проверки деятельности работника его родственником, непосредственно, либо работником, находящимся в его подчинении;

- работа по совместительству в организации, взаимодействующей с Управляющей компанией, в том числе участие в ее органах управления;

- осуществление работником (в том числе, совместно с родственниками) собственной коммерческой / предпринимательской деятельности, если такая деятельность потенциально может привести к личному конфликту интересов в силу ее связанности с Управляющей компанией, его конкурентами или лицами, взаимодействующими с Управляющей компанией;

- участие работников в рассмотрение вопросов премирования или вознаграждения (работников, клиентов, контрагентов), когда претендентами являются родственники или подконтрольные им организации;

- привлечение работником Управляющей компании контрагента, оказывающего/предоставляющего для Управляющей компании товары/услуги, в нарушение внутренних документов Управляющей компании;

- продвижение работником Управляющей компании закупок товаров/услуг, ставших конкурентно непривлекательными для Управляющей компании, с целью получения личной выгоды;

- осуществление дискриминации по различным признакам: пол, вероисповедание, сексуальная ориентация, политические взгляды, национальная принадлежность, состояние здоровья и иным, а также нарушение требований иных нормативно-правовых актов Управляющей компании в области деонтологии, способное повлечь возникновение личного конфликта интересов.

5. Предотвращение личных конфликтов интересов

5.1. В отношениях со своими работниками Управляющая компания соблюдает все требования трудового законодательства и условия трудового договора, уважает личную свободу и права человека, предоставляет каждому работнику равные возможности, но при этом Управляющая компания считает, что каждый работник, выполняя свои должностные обязанности, должен действовать в интересах Управляющей компании и избегать любого конфликта интересов.

5.2. В целях максимального соблюдения баланса интересов Управляющей компании и частных интересов его работников,

5.2.1. Работники обязаны:

- руководствоваться исключительно интересами Управляющей компании при принятии решений по деловым вопросам, возникающим в связи с их работой в Управляющей компании;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Управляющей компании;
- не участвовать в целях получения личной прибыли или иной личной выгоды в сделке, в которой Управляющая компания является одной из сторон;
- воздерживаться от любой деятельности, которая непосредственным образом влияет на отношения между Управляющей компанией и организацией (-ями), в которой работник, его родственники имеют финансовый интерес или являются аффилированными лицами;
- не конкурировать с Управляющей компанией в какой-либо форме, в том числе не совершать с другими работниками / клиентами Управляющей компании личных сделок по предоставлению / получению займов, а также операций с различными финансовыми инструментами. Данный запрет не распространяется на перечисленные сделки в случае их заключения с финансовыми институтами, уполномоченными на их совершение действующим законодательством Российской Федерации;
- не использовать активы Управляющей компании, ее конфиденциальную информацию, а также свое положение в Управляющей компании и / или деловые возможности, возникающие в связи с работой в Управляющей компании, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;
- не использовать деловые возможности, предоставленные работнику в связи с занимаемым им положением в Управляющей компании / с его работой в Управляющей компании в целях извлечения (финансовой) выгоды в пользу третьих лиц (родственников, организаций / лиц, взаимодействующих с Управляющей компанией и т.д.).

5.2.2. Начальники структурных подразделений:

- обязаны предупреждать ситуации, при которых работники, находящиеся в их подчинении, будут находиться в состоянии выбора между интересами начальника и интересами Управляющей компании;
- не предоставляют и не принимают какие-либо денежные средства (займы и т.д.), подарки или услуги от работников, находящихся в их подчинении, а также не заключают с работниками, находящимися в их подчинении, сделки, предметом которых являются какие-либо финансовые инструменты.

5.3. Работникам не рекомендуется пользоваться информацией, а также другими преимуществами, ставшими ему известными в связи с занимаемым им положением в Управляющей компании и недоступные клиентам Управляющей компании, для извлечения (финансовой) выгоды в пользу:

- как себя лично, так и в пользу своих родственников;
- клиентов Управляющей компании.

5.5. Работнику не рекомендовано осуществлять от имени Управляющей компании документальное оформление любых собственных операций / операций его родственников, проводимых им / родственниками работника в качестве клиентов, контрагентов и партнеров Управляющей компании.

5.6. Вместе с тем, Управляющая компания отдает себе отчет в невозможности полностью избежать личного конфликта интересов. По этой причине, для того чтобы уберечь работников от любых возможных неправильных действий, каждый личный конфликт интересов требует своевременного раскрытия и урегулирования. В указанных целях работникам в случае невозможности урегулирования личного конфликта интересов методами, предусмотренном настоящей Политикой, не рекомендуется осуществлять следующие действия:

- приобретать или сохранять в собственности доли (акции) в уставных капиталах каких-либо организаций, взаимодействующих с Управляющей компании в случаях, когда приобретается 10 и более процентов акций (долей) в уставном капитале;
- занимать руководящие должности, в том числе членов Совета директоров (Наблюдательного совета) и членов коллегиального исполнительного органа в организации, взаимодействующей с Управляющей компанией, и / или конкуренте Управляющей компании, либо являться консультантом, агентом или другим представителем такого юридического или физического лица;
- заниматься предпринимательской деятельностью, а также участвовать в любой коммерческой и финансово-хозяйственной деятельности вне занятости в Управляющей компании;
- иметь родственников в своем непосредственном подчинении.

5.7. Работник при наличии признаков личного конфликта интересов обязан проинформировать своего непосредственного начальника и не вправе прямо или косвенно принимать участие или влиять на решение или ситуацию, в которых имеет место личный конфликт интересов.

5.8. Интересы Управляющей компании при управлении личными конфликтами интересов представляет Генеральный директор Управляющей компании - в отношении всех работников или уполномоченное им лицо/лица - в отношении всех работников или отдельных их категорий.

5.9. Раскрытие информации о наличии личного конфликта интересов.

5.9.1. В целях предотвращения личных конфликтов интересов работники обязаны незамедлительно и полностью в соответствии с правилами, установленными п. 5.10 настоящей Политики, раскрывать (декларировать) Управляющей компании все случаи личного конфликта интересов, а также обстоятельства, которые создают или могут создать возможности возникновения признаков личного конфликта интересов, в частности работникам рекомендуется:

- своевременно информировать о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации;
- письменно уведомить об организации (-ях), взаимодействующей (-щих) с Управляющей компанией, в которой (-ых) работник и (или) его родственники имеют финансовый интерес;
- предварительно информировать о своём участии в органах управления другой компании;
- сообщить о своем намерении работать по совместительству в другой организации.

5.9.2. Раскрытие работником Управляющей компании сведений о своем личном конфликте интересов должно осуществляться только письменно или в электронном виде при условии обеспечения конфиденциальности данных.

5.9.3. Управляющая компания устанавливает следующую систему раскрытия сведений о личных конфликтах интересов:

- первоначальное раскрытие сведений о личном конфликте интересов при приеме на работу;
- разовое раскрытие сведений о личном конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили личный конфликт интересов;
- ежегодное раскрытие сведений о личном конфликте интересов по состоянию на 31 декабря соответствующего года.

5.10. Порядок раскрытия и обработки информации о личном конфликте интересов.

5.10.1. Первоначальное раскрытие сведений о личном конфликте интересов при приеме на работу.

При трудоустройстве на работу в Управляющую компанию претенденту на занятие вакантной должности предлагается заполнить и предоставить в форме декларации сведения о наличии/отсутствии личных обстоятельств, которые могут вступить в противоречие с интересами Управляющей компании.

В соответствии с установленными в Управляющей компании правилами информация, задекларированная претендентом, подлежит соответствующей проверке. Оригинал декларации (если она была представлена на бумажном носителе) подлежит хранению в Службе внутреннего контроля до момента расторжения с ним трудового договора.

Уполномоченное подразделение Управляющей компании по корпоративной этике анализирует полученные данные и по результатам анализа формирует мнение о приемлемости для Управляющей компании такого конфликта интересов / необходимости его разрешения на определенных условиях или необходимости отказа от своего частного интереса претендента на занятие вакантной должности

Непредставление вышеуказанных деклараций не является основанием для отказа со стороны Управляющей компании в заключении трудового договора.

5.10.2. Раскрытие сведений о личном конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили личный конфликт интересов.

При возникновении ситуации, порождающей личный конфликт интересов, работник, независимо от занимаемой должности, обязан заполнить соответствующую декларацию, направить ее в адрес Уполномоченного подразделения Управляющей компании по корпоративной этике, а также обязан предложить приемлемые для него меры, позволяющие урегулировать соответствующую ситуацию, и проинформировать своего начальника.

До разрешения конфликтной ситуации или получения официального письменного разрешения от Уполномоченного подразделения Управляющей компании по корпоративной этике, непосредственный начальник должен обеспечить исключение участия работником в принятии каких-либо решений в отношении ситуации, попадающей под личный конфликт интересов.

5.10.3. Разрешение сомнений.

Если работник не уверен в том, является ли его ситуация конфликтной, ему необходимо обратиться за помощью в Уполномоченное подразделение Управляющей компании по

корпоративной этике. По результатам рассмотрения указанного обращения работнику в срок не позднее 5 рабочих дней с момента получения обращения направляется соответствующее заключение.

В случае, если по мнению Уполномоченного подразделения Управляющей компании по корпоративной этике ситуация, в которой находится работник, является конфликтной, работник обязан предпринять меры, указанные в пункте 5.10.2 настоящей Политики.

5.10.4. Урегулирование личных конфликтов интересов.

Информация о наличии личного конфликта интересов подлежит тщательной проверке Уполномоченным подразделением Управляющей компании по корпоративной этике с целью оценки серьезности возникающих для Управляющей компании рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

В Управляющей компании устанавливаются следующие варианты и формы урегулирования личного конфликта интересов:

1) Управляющая компания после проведения проверки и иных необходимых действий не расценивает как личный конфликт интересов те ситуации (обстоятельства или взаимоотношения), которые, по мнению задекларировавшего их работника, создают или могут создать конфликт с интересами Управляющей компании;

2) ограничение работнику доступа к конкретной информации Управляющей компании, которая может иметь отношение к частным интересам такого работника;

3) добровольный отказ работника от участия в обсуждении и в процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов, или (постоянное или временное) перераспределение выполняемых работником задач, исключающее подобное участие;

4) пересмотр и изменение круга обязанностей работника в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

5) перевод работника в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;

6) отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Управляющей компании¹.

Данный перечень не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае урегулирования личного конфликта интересов, по договоренности Управляющей компании и его работника, раскрывшего сведения о личном конфликте интересов, могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта.

Меры, необходимые для урегулирования (потенциального) личного конфликта интересов, предложенные Уполномоченным подразделением Управляющей компании по корпоративной этике, должны быть предприняты работником и его в течение 6 месяцев после раскрытия (или обнаружения) соответствующих сведений о таком конфликте интересов.

¹ В целях соблюдения законодательства РФ, в частности Конституции РФ, указанный вариант может быть использован только с согласия работника, в отношении которого имеется личный конфликт интересов.

В течение двух недель после разрешения личного конфликта интересов или в течение двух недель после окончания срока, указанного в предыдущем абзаце настоящего пункта, начальник структурного подразделения должен направить в Уполномоченное подразделение Управляющей компании по корпоративной этике соответствующий отчет о результатах разрешения личного конфликта интересов.

В случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию личного конфликта интересов, стороной которого он является, к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством.

6. Контроль и ответственность

6.1. Соблюдение требований настоящей Политики является неременной обязанностью каждого работника, независимо от его служебного положения в Управляющей компании.

6.2. Контроль соблюдения работниками положений настоящей Политики осуществляется непосредственными руководителями структурных подразделений и Службой внутреннего контроля. Руководители структурных подразделений обязаны незамедлительно сообщать о выявленных фактах нарушений настоящей Политики Уполномоченному подразделению Управляющей компании по корпоративной этике.

6.3. Управляющая компания рассматривает сокрытие или/и намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие работником информации о личном конфликте интересов по любым причинам, как злоупотребление доверием и обман Управляющей компании, вне зависимости от того, повлекло ли сокрытие негативные последствия для деятельности Управляющей компании, или нет.

6.4. Нарушение работниками требований настоящей Политики в процессе исполнения трудовой деятельности, выразившееся в неисполнении/ненадлежащем исполнении должностных обязанностей и/или причинении Управляющей компании ущерба, либо при наличии состава административного правонарушения или уголовного преступления, может повлечь применение к ним, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации мер дисциплинарной и иной ответственности.

7. Заключительные положения

7.1. Управляющая компания ожидает и приветствует, что все работники Управляющей компании, у которых есть основания полагать, что требования настоящей Политики нарушаются либо информация скрывается, будут сообщать информацию об известных фактах или подозрениях относительно наличия личного конфликта интересов по следующим каналам передачи сообщений в Уполномоченное подразделение Управляющей компании по корпоративной этике:

- по адресу электронной почты Deontology@akbars-capital.ru;
- по телефону;
- иным уместным способом.

7.2. Управляющая компания **гарантирует, что процесс раскрытия сведений о личном конфликте интересов, процесс его урегулирования, а также все поступившие сообщения о**

фактах несоблюдения требований настоящей Политики будут носить конфиденциальный характер, и ни один работник не будет привлечен к ответственности или каким-либо другим способом дискриминирован за добросовестное предоставление информации в соответствии с правилами настоящей Политики.

7.3. Настоящая политика утверждается Генеральным директором Управляющей компании.

7.4. Политика может пересматриваться и совершенствоваться, в том числе в случае изменения законодательства Российской Федерации и с учетом новых тенденций в мировой и российской практике корпоративного поведения. Изменения и дополнения к Политике вступают в силу с момента утверждения их в установленном в Управляющей компании порядке.

7.5. Настоящая Политика доводится до сведения всех работников Управляющей компании.

7.6. Владелец настоящей Политики является Служба внутреннего контроля.