

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ
ФОНД
«ПЕНСИОННЫЕ РЕШЕНИЯ»**

УТВЕРЖДЕНА

Приказом Генерального директора
АО НПФ «Пенсионные решения»
от 21.12.2022 № ПР-105

ПОЛИТИКА

**Негосударственного пенсионного фонда АО НПФ «Пенсионные решения» по
управлению конфликтом интересов**

г. Москва
2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОГЛАВЛЕНИЕ	2
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	3
3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ВИДЫ И ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	3
4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	4
5. ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ.....	5
6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	8
7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	15
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	15
СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ	16
ПЕРЕЧЕНЬ ССЫЛОЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ.....	18
ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	19

1. Общие положения

1.1. Политика АО НПФ «Пенсионные решения» по управлению конфликтом интересов (далее – Политика) определяет основные цели, задачи и общие принципы системы управления конфликтом интересов в АО НПФ «Пенсионные решения» (далее – Фонд), ее основных участников, их функции и полномочия, а также этапы управления конфликтом интересов.

1.2. Политика является частью системы управления комплаенс-риском и устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения конфликта интересов, в том числе потенциального, (далее – конфликт интересов) и мер по минимизации и/или ликвидации его последствий.

1.3. Политика разработана в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, в том числе /1/¹, /2/, международными стандартами /3/ и /4/, рекомендациями /5/, /6/, /7/, а также с учетом лучших российских и зарубежных принципов и практик.

1.4. Политика является основой для построения и функционирования системы управления конфликтом интересов в Фонде, разработки Фондом иных внутренних нормативных документов (далее – ВНД) в области управления конфликтом интересов.

2. Цели и задачи системы управления конфликтом интересов

2.1. Основными целями системы управления конфликтом интересов являются определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения работников Фонда в случаях возникновения конфликта интересов.

2.2. Основные задачи системы управления конфликтом интересов:

- определение обязательных для соблюдения Фондом стандартов управления конфликтом интересов;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Фонда, в том числе на международном уровне;
- повышение доверия к Фонду со стороны его клиентов, контрагентов и партнеров, обеспечение обслуживания клиентов с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;
- установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Фонда в случаях возникновения конфликта интересов;
- предоставление работникам информации о предпринимаемых Фондом мерах по управлению конфликтом интересов, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций.

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

3.1. Конфликт интересов присущ любой сфере, включая деятельность Фонда и деятельность управляющих компаний на рынке ценных бумаг. Само по себе наличие конфликта интересов не будет являться нарушением внутренних процедур Фонда, если в отношении данного конфликта были своевременно приняты должные меры по раскрытию, выявлению, оценке и управлению.

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

¹ Здесь и далее – пункты Приложения 2 (Перечень ссылочных документов)

государственных органов, профсоюзных организаций и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг.

3.2. В результате ненадлежащего управления конфликтом интересов у Фонда могут реализоваться в том числе следующие риски:

- комплаенс-риск;
- регуляторный риск;
- репутационный риск;
- правовой риск;
- операционный риск;
- риск использования недобросовестных практик ведения бизнеса (риск поведения);
- риск ошибок процесса управления персоналом.

3.3. Конфликт интересов может быть следующих основных видов:

- между клиентами Фонда в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов (группы клиентов) находятся в противоречии с интересами другого клиента (группы клиентов);
- между клиентом/контрагентом и Фондом, в том числе в случаях совершения сделок с клиентом по нерыночным ценам в нарушение инвестиционных целей или иных ущемлений интересов клиента в пользу Фонда;
- между клиентом/контрагентом и работником Фонда, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному клиенту/контрагенту в ущерб интересам другого клиента/контрагента с целью получения личной выгоды;
- между Фондом и его работником, в том числе в случаях неправомерного использования работником своего должностного положения и/или конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды.

3.4. Перечень примеров типовых ситуаций конфликта интересов приведен в Приложении 3 к Политике. Указанные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Фонда должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях с последующим доведением информации в установленном в Фонде порядке.

4. Общие принципы управления конфликтом интересов

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

4.2. Фонд придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

- равного и справедливого отношения ко всем клиентам Фонда при их консультировании и/или совершении сделок с ними или от их имени и/или по их поручению;
- разграничения полномочий: Фонд четко разграничивает полномочия органов управления, коллегиальных и рабочих органов, работников Фонда по принятию решений таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои полномочия и возможности исключительно в интересах Фонда. Заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не должны принимать решения по мерам его урегулирования;
- осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Фонда при выявлении случаев конфликта интересов;
- обеспечения руководителями всех уровней Фонда поддержания соответствующей культуры поведения работников, при которой они знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о сомнениях и проблемах («тон сверху»);
- участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Фонде, в процессах предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов;

- разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, включающих, в том числе, принятие, передачу, уклонение, минимизацию риска;
- соблюдения информационных барьеров и обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной, инсайдерской информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов;
- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Фонда от санкций и иных неблагоприятных последствий в связи с сообщением ими сведений о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и приняты меры по его предотвращению/урегулированию;
- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях предотвращения и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;
- открытого взаимодействия с надзорными и регулирующими органами.

5. Основные участники системы управления конфликтом интересов, их функции и полномочия

5.1. Совет директоров Фонда осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтом интересов.

5.2. Генеральный директор Фонда:

- утверждает Политику;
- несет ответственность за соответствие деятельности Фонда требованиям законодательства Российской Федерации, обеспечение выполнения требований законодательства Российской Федерации через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов;
- осуществляет контроль за соблюдением положений Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими коллегиальными органами в системе управления конфликтом интересов;
- принимает решения по вопросам в области управления конфликтом интересов в соответствии с рекомендациями Комитета по рискам.

5.3. Комитет по рискам:

- рассматривает отчеты, рассматривает и принимает решения по вопросам в области управления конфликтом интересов.

5.4. Контролер в соответствии с предоставленными полномочиями и компетенцией:

- принимает участие в разработке общей методологии в области управления конфликтом интересов, принимает участие в согласовании документов подразделений Фонда в части управления конфликтом интересов, в том числе оказывает консультационную и методологическую поддержку;
- проводит экспертизу ВНД и организационно-распорядительных документов (далее – ОРД), договоров, контрактов и соглашений Фонда, в том числе на стадии их разработки и согласования, по запросам соответствующих разработчиков, в целях управления и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов;
- 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 Политики, иным стандартам и правилам, а также изменениям в нормативных требованиях;

- инициирует и/или принимает участие в проведении служебных расследований и проверок в области управления конфликтом интересов, а также, при необходимости, привлекает к служебному расследованию/проверке представителей подразделений Фонда в рамках их компетенции, а также непосредственного руководителя работника, в отношении которого будет проводиться/проводится служебное расследование/проверка;

- подготавливает обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;
- консультирует работников Фонда по вопросам управления конфликтом интересов;
- представляет вопросы на рассмотрение Комитета по рискам.

5.5. Отдел информационной безопасности, в соответствии со своей компетенцией:

- подготавливает и проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий работников Фонда, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов;
- выступает инициатором служебных расследований/проверок, а также участвует в проведении служебных расследований/проверок в рамках своей компетенции;
- взаимодействует с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам нарушений работниками Фонда с целью привлечения их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- взаимодействует с Контролером Фонда по выявлению и проверке информации о намерениях или фактах совершения работниками Фонда действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов.

5.6. Отдел персонала:

- обеспечивает ознакомление вновь принятых работников с Политикой при приеме на работу;
- принимает участие в применении дисциплинарных взысканий к работникам за нарушение требований ВНД и ОРД Фонда в области управления конфликтом интересов.

5.7. Работники, являющиеся членами коллегиальных и рабочих органов Фонда, и замещающие их лица:

- учитывают общие принципы управления конфликтом интересов и другие положения Политики, а также иных ВНД и ОРД Фонда в области управления конфликтом интересов при принятии решений по вопросам, рассматриваемым коллегиальным/рабочим органом;

- не совершают действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта интересов;

- незамедлительно информируют коллегиальный/рабочий орган и Контролера Фонда о наличии конфликта интересов по вопросам, рассматриваемым коллегиальным/рабочим органом, в порядке, установленном документами, регламентирующими деятельность данного органа. Сведения о конфликте интересов в любом случае должны быть предоставлены до принятия решения коллегиальным/рабочим органом по соответствующему вопросу;

- воздерживаются от присутствия на заседании коллегиального/рабочего органа при обсуждении вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов;

- воздерживаются от участия в заседании коллегиального/рабочего органа по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, дистанционно – посредством телефонной конференц-связи, видео-конференц-связи или иным способом;

- воздерживаются от обсуждения вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, выражения своего особого мнения по таким вопросам и требования внести об этом запись в протокол заседания коллегиального/рабочего органа;

- воздерживаются от голосования по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов.

5.8. Руководители подразделений Фонда, непосредственные руководители работников:

- идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения конфликта интересов, исходя из объема полномочий и функционала подразделений;

- вырабатывают и принимают меры по предотвращению и минимизации риска возникновения конфликта интересов, при необходимости взаимодействуют с подразделением комплаенс;

- подают пример добросовестного и этичного поведения;

- ориентируют подчиненных работников на безусловное соблюдение положений Политики;

- обеспечивают соблюдение подчиненными работниками положений Политики;

- обеспечивают своевременное прохождение подчиненными работниками обязательных обучающих курсов и программ по вопросам управления конфликтом интересов;

- инициируют применение дисциплинарного взыскания к подчиненным работникам за нарушение требований ВНД и ОРД Фонда в области управления конфликтом интересов в установленном в Фонде порядке;

- учитывают результаты длительности, безупречности и эффективности исполнения подчиненными работниками своих обязанностей в области управления конфликтом интересов при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала.

5.9. Все работники Фонда:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;

- ставят интересы Фонда и его клиентов выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Фонда и его клиентов;

- неукоснительно соблюдают требования законодательства Российской Федерации в области управления конфликтом интересов, положения Политики и иных ВНД и ОРД Фонда в указанной области, принципы профессиональной этики и этические нормы ведения бизнеса, а также установленные Контролером Фонда обязательства/рекомендации;

- при исполнении своих трудовых обязанностей или при осуществлении своей деятельности от имени Фонда в любых странах мира соблюдают национальное законодательство (локальное законодательство иностранных государств) и применимые нормы международного права в области управления конфликтом интересов, а также положения Политики, иных ВНД и ОРД Фонда в указанной области;

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

- своевременно раскрывают сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны Контролера Фонда;

- своевременно проходят обязательные обучающие курсы и программы по вопросам управления конфликтом интересов;

- взаимодействуют с Контролером Фонда по всем вопросам, связанным с реализацией положений Политики, в том числе содействуют в получении Контролером Фонда необходимых, объективных и достоверных документов, материалов и информации, включая их предоставление по запросу Контролера Фонда с соблюдением установленных сроков;

- информируют Контролера Фонда о каждом известном им или потенциальном случае нарушения положений Политики;

- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или к Контролеру Фонда;

- соблюдают установленные в Фонде правила работы с конфиденциальной, инсайдерской информацией;
- осуществляют сделки с финансовыми инструментами в личных интересах.

6. Этапы управления конфликтом интересов

В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, а также четкой координации действий органов управления и работников Фонда, процесс управления конфликтом интересов включает следующие этапы:

- предотвращение конфликта интересов – принятие мер по недопущению возникновения конфликта интересов;
- выявление и оценка конфликта интересов – осуществление постоянного мониторинга и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- урегулирование конфликта интересов – реализация комплекса мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов.

6.1. Предотвращение конфликта интересов

Основными мерами по предотвращению конфликта интересов при осуществлении деятельности Фондом являются:

- строгое соблюдение органами управления и работниками Фонда процедур, установленных законодательством России, уставом, ВНД и ОРД Фонда, должностными инструкциями;
- создание организационной структуры Фонда, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава коллегиальных и рабочих органов Фонда и проведение заседаний соответствующих органов с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, а также независимости при принятии решений;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по наиболее ответственным и масштабным вопросам;
- внедрение практики двойного контроля (соблюдение принципа «четыре глаза», «двух ключей»);
- осуществление проверок аудита;
- установление информационных барьеров;
- обеспечение принципов независимости подразделений и «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;
- установление ограничений на пользование мобильной связью для отдельных категорий работников (при необходимости);
- раскрытие информации о конфликтах интересов.

В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, Фонд может потребовать от работников соблюдения установленных Контролером Фонда дополнительных (индивидуальных) обязательств.

6.1.1. Информационные барьеры

Принцип информационных барьеров – принцип организации процесса или взаимодействия нескольких процессов, при котором разграничена информация для каждого этапа процесса или для нескольких процессов, и передача информации возможна только по установленным правилам.

В соответствии с принципом информационных барьеров работники Фонда делятся на две категории по признаку обладания информацией:

- «частная сторона» (англ. «private side») – работники Фонда, которые в силу трудовых обязанностей получают доступ к инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении третьих лиц;

- «публичная сторона» (англ. «public side») – работники Фонда, которые в силу трудовых обязанностей не получают доступ к инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении третьих лиц.

Доступ к существенной непубличной информации предоставляется работнику «публичной стороны» после одобрения такого доступа подразделением комплаенс при условии согласования руководителем подразделения работника и согласования руководителем подразделения «частной стороны».

Для поддержания информационных барьеров в Фонде используются следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Фонда с обеспечением физической и информационно-технологической безопасности указанной информации;

- разграничение доступа к различным категориям данных в информационных системах между пользователями различных подразделений;

- использование кодовых слов при передаче существенной непубличной информации;

- осуществление надлежащего надзора за работниками Фонда, наделенными доступом к инсайдерской/существенной непубличной информации, а также проведение обучения работников по использованию и соблюдению информационных барьеров;

- возложение определенных обязательств по соблюдению конфиденциальности на лиц, имеющих доступ к инсайдерской информации;

- ограничение доступа к конфиденциальной информации в случае, когда ее разглашение не является необходимым;

- использование принципа «служебной необходимости» в распределении информационных потоков (в соответствии с п. 6.1.3 Политики);

- мониторинг сделок с ценными бумагами в личных целях, осуществляемых инсайдерами Фонда;

- запрет на переговоры, в результате которых может быть передана/получена инсайдерская/существенная непубличная информация между работниками «публичной стороны» и «частной стороны», в том числе посредством совершения телефонных переговоров.

6.1.2. Независимость работы подразделений

При урегулировании конфликта интересов Фонд обеспечивает необходимую и разумную степень независимости в работе всех подразделений Фонда.

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

- разделение руководителей, ответственных за исполнение сделок клиентов;

- полное разделение команд (сотрудников), участвующих в исполнении сделок клиентов;

- установление информационных барьеров (в соответствии с п. 6.1.1 Политики).

6.1.3. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков

В целях предотвращения распространения конфиденциальной, существенной непубличной и инсайдерской информации вводится «принцип служебной необходимости», обязательный для исполнения всеми работниками Фонда и запрещающий предоставление информации работникам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения трудовых обязанностей, и не обладающих соответствующим статусом инсайдера или «частной стороны».

6.1.4. Правила осуществления работниками сделок с финансовыми инструментами в личных интересах

Фонд поощряют долгосрочное инвестирование и не поощряют спекулятивную торговлю ценными бумагами.

В рамках контроля сделок работников Фонда с финансовыми инструментами в личных интересах устанавливаются следующие общие правила и ограничения:

- работники Фонда обязаны руководствоваться разумностью и избегать личных инвестиций, которые могут поставить под угрозу репутацию Фонда или создать конфликт интересов, в том числе работникам запрещено осуществлять персональные операции (сделки) в ущерб исполнению своих трудовых обязанностей;
- работникам Фонда запрещено осуществлять сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с нарушением применимого законодательства, внутренних процедур и ограничений, установленных в Фонде, совершение сделок, признаваемых манипулированием рынком или неправомерным использованием инсайдерской информации, существенной непубличной информации, а также иной охраняемой законом информации;
- в случаях, установленных ВНД и ОРД Фонда, предоставлять информацию о брокерских и инвестиционных счетах, используемых для проведения личных сделок с финансовыми инструментами, получать предварительное согласование Фонда на проведение таких сделок и предоставлять соответствующие отчеты по факту совершения сделок с финансовыми инструментами².

6.1.5. Правила использования телефонной связи

Для предотвращения злоупотреблений, а также обеспечения исполнения работниками требований, касающихся предоставления справедливого отношения к клиентам, Фонд вправе установить ограничение в отношении отдельных категорий работников на использование мобильной связи при исполнении ими своих трудовых обязанностей. Фонд может использовать технологии, предусматривающие запись и контроль переговоров таких категорий работников, совершаемых с использованием стационарной телефонной связи, в соответствии с применимым законодательством.

6.1.6. Раскрытие информации о конфликтах интересов

Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов реализуется в Фонде через механизм раскрытия работниками информации о таком конфликте интересов, в том числе:

- при приеме на работу;
- по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов;
- на ежегодной основе;
- в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

Обязательному раскрытию Контролеру Фонда подлежат следующие сведения:

- об участии в учреждении (создании) юридических лиц;
- об участии в уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или в органах управления и/или ревизионных комиссиях третьих лиц;
- об осуществлении предпринимательской деятельности;
- о работе по совместительству;
- о совмещении должностей;

² Распространяется на работников, включенных в список инсайдеров по любому из признаков инсайдера.

- о заключении договора гражданско-правового характера на выполнение работ или оказание услуг, пересекающихся с трудовыми обязанностями работника в Фонде;
- о заключении агентского/субагентского договора;
- о выдвижении в качестве кандидата в депутаты законодательного (представительного) органа или органа местного самоуправления;
- об осуществлении оплачиваемой деятельности, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства;
- об осуществлении деятельности в качестве самозанятого³ в случаях, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями работника в Фонде;
- о работе родственников работника в Фонде в, в том числе о совместном участии родственников в проектах, бизнес-процессах и/или коллегиальных/рабочих органах об участии близких родственников работника в учреждении (создании) юридических лиц, уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или органах управления юридических лиц – конкурентов, клиентов и/или контрагентов Фонда;
- об осуществлении близким родственником работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом, клиентом и/или контрагентом Фонда;
- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при переводе и ином изменении трудовых обязанностей, исполняемых в Фонде;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов.

Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участии работников Фонда и/или их близких родственников в управлении жилищным, жилищно-строительным, гаражным кооперативом, товариществом собственников недвижимости, в том числе товариществом собственников жилья, садоводческим и огородническим некоммерческим товариществом, профсоюзной организацией на безвозмездной основе.

Раскрытие работниками Фонда информации осуществляется в порядке и сроки, установленные в /9/.

Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, подлежит проверке Контролера Фонда с целью оценки возникающих для Фонда рисков и выбора наиболее подходящего способа их урегулирования.

Раскрытие информации о конфликте интересов не освобождает Фонд и его работников от обязательства по поддержанию и обеспечению эффективных организационных и административных мер по его урегулированию и предотвращению аналогичных ситуаций в дальнейшем. Работники Фонда должны предлагать способы урегулирования конфликта интересов в зависимости от своих трудовых обязанностей и уровня компетенции.

Фонд должен раскрыть информацию о реальном 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.

6.1.7. Обращение с подарками, знаками делового гостеприимства и представительские расходы

Фонд рассматривают подарки, получаемые работниками Фонда в связи с их работой и предоставляемые от имени и за счет Фонда, знаки делового гостеприимства, а также представительские расходы, как потенциальный источник конфликта интересов.

³ Деятельность в рамках Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».

Фонд определяет правила и устанавливает ограничения в области получения/предоставления подарков и знаков делового гостеприимства в процессе делового взаимодействия, в том числе перечень запрещенных подарков и знаков делового гостеприимства, а также критерии возможности получения и предоставления подарков и знаков делового гостеприимства, включая поводы получения и предоставления подарков.

Запрещенные подарки, а также подарки, не соответствующие критериям возможности их получения, должны быть в вежливой форме отклонены работниками Фонда в момент предоставления им таких подарков.

В Фонде установлены особые правила и ограничения в части подарков и знаков делового гостеприимства при взаимодействии с должностными лицами, а также в отношении получения подарков Генеральным директором, Заместителем генерального директора, Главным бухгалтером Фонда (далее – Руководство Фонда) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В Фонде порядок обращения с подарками и знаками делового гостеприимства установлен в /10/.

6.2. Выявление и оценка конфликта интересов

Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Фонда в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности, во всех процессах Фонда, включая разработку новых продуктов и формирование новых бизнес-процессов.

Выявление и оценка конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых, в том числе Юридическим Отделом и Контролером Фонда.

В Фонде действует «Горячая линия комплаенс» – безопасный и конфиденциальный канал, работающий в режиме 24/7 и предназначенный для сообщения работниками Фонда и третьими лицами (в том числе клиентами, контрагентами, партнерами Фонда) информации о нарушениях в области комплаенс, в том числе о ситуациях, в которых возможна реализация конфликта интересов или связанных с наличием у других работников Фонда неурегулированного конфликта интересов или сокрытием ими информации о наличии такого конфликта интересов.

Работа «Горячей линии комплаенс» осуществляется на непрерывной основе с использованием технических средств автоматизированного приема обращений и способов получения информации, указанных на официальном сайте Фонда, на внутренних электронных ресурсах Фонда.

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

Руководители подразделений Фонда обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов.

В случае если работник Фонда 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 Контролеру Фонда.

6.3. Урегулирование конфликта интересов

Меры, принимаемые для урегулирования конфликта интересов, зависят в частности от:

- масштаба конфликта интересов;
- характера конфликта интересов;

- условий его возникновения;
- ущерба, который может быть причинен Фонду, работникам Фонда, его клиентам, контрагентам, партнерам или иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.

В целях управления конфликтом интересов Фондом принимаются следующие основные способы его урегулирования:

- изменение или отказ от процесса/сделки/услуги/продукта, который приводит к возникновению или реализации конфликта интересов;
- предоставление информации о конфликте интересов, который не был исключен, а в отношении работника:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процесса принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника по согласованию с ним и/или полномочий работника, в том числе изменение круга задач и конкретных поручений, исполняемых работником в рамках трудовых обязанностей;
- передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, являющихся причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от выгоды (преимущества), явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- отстранение работника от доступа к соответствующей информации в случае установления высокой степени вероятности реализации конфликта интересов;
- расторжение трудового договора с работником по соглашению сторон или 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.

Во избежание возникновения конфликта интересов запрещается:

- представлять Фонд в отношениях с физическими лицами⁴, организациями и индивидуальными предпринимателями, в деятельности которых работник имеет личный интерес, отличный от интересов Фонда, включая (но не ограничиваясь) случаи участия в уставном (складочном) капитале или органах управления таких организаций, предпринимательской деятельности самого работника и/или его близких родственников;
- быть задействованным в подготовке, совершении/заключении, исполнении сделок/договоров/контрактов/соглашений с участием Фонда или кого-либо из клиентов или контрагентов, если работник и/или его родственник имеет интерес к сделке/договору/контракту/соглашению или может извлечь прямую или косвенную выгоду из такой сделки, если только информация о сделке/договоре/контракте/соглашении, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты в установленном в Фонде порядке Контролеру Фонда и разрешены в письменной форме Контролером Фонда;
- использовать для себя или в пользу третьих лиц возможности, связанные с должностным положением и/или полномочиями, для получения/предоставления финансовой или иной выгоды/преимущества, не предусмотренной законодательством Российской Федерации и/или ВНД Фонда;

⁴ За исключением случаев обслуживания клиентов – физических лиц на стандартных и типовых условиях без применения каких-либо дополнительных или индивидуальных тарифов, привилегий, льгот и иных отклонений от данных условий.

- использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) работником в процессе исполнения трудовых обязанностей;
- осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц⁵, осуществлением предпринимательской деятельности, оказанием услуг или выполнением работ для третьих лиц, работой по внешнему совместительству, а также деятельность в качестве самозанятого;
- заниматься предпринимательской деятельностью, участвовать в уставном (складочном) капитале или управлении юридическими лицами в случаях, если это стало доступно с учетом занимаемого положения в Фонде, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Фонда, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Фондом работнику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника;
- совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому⁶;
- проведение служебных расследований и проверок работником в отношении своего родственника – работника Фонда;
- осуществление уполномоченным за контроль работником Фонда проверок и согласования операций, ответственным за проведение которых является его родственник;
- проведение работником Фонда контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;
- выполнение работником Фонда какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.

На Руководство Фонда дополнительно распространяются следующие запреты и ограничения:

- на принятие от иностранных государств, международных организаций наград, почетных и специальных званий (за исключением научных званий), если в его трудовые обязанности входит взаимодействие с указанными организациями без получения письменного разрешения⁷;
- на вхождение в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;
- на занятие оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации без получения письменного разрешения⁶;
- на возможность осуществления трудовой деятельности в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Фонда, если осуществление трудовой деятельности в Фонде связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Приведенный в настоящем разделе перечень ограничений и способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть

5 За исключением случаев участия в органах управления, когда такое участие прямо поручено Фондом работнику в установленном порядке (на основании приказа, распоряжения, решения, протокола коллегиального органа и т.п.), то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника.

6 Может допускаться административное или функциональное подчинение одного из родственников другому в исключительных случаях и только по решению Комитета по рискам.

7 Данное разрешение предоставляется Генеральному директору Советом директоров Фонда.

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

При невозможности урегулирования конфликта интересов доступным в сложившихся обстоятельствах способом в целях предотвращения возникновения у Фонда регуляторного риска, комплаенс-риска, репутационного риска, риска поведения или иных рисков, Фонд может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки с клиентом/контрагентом или обслуживания конкретного клиента.

7. Ответственность

7.1. Все работники Фонда, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение положений Политики, а руководители также несут ответственность за осуществление надлежащего контроля за действиями (бездействием) подчиненных им работников в части соблюдения положений Политики.

7.2. Любые действия в обход Политики со стороны работников Фонда запрещаются и расцениваются как нарушение Политики.

7.3. Фонд может быть подвергнут санкциям за нарушения, допущенные его работниками, которые привели к возникновению конфликта интересов, в связи с чем по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту такого нарушения проводится служебное расследование/проверка в рамках, допустимых законодательством Российской Федерации.

7.4. Работники Фонда, признанные в результате служебного расследования/проверки виновными в нарушении положений Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, в соответствии с законодательством Российской Федерации и в установленном в Фонде порядке.

7.5. Фонд вправе обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера в отношении работника, допустившего нарушение положений Политики, в случае причинения Фонду ущерба в результате такого нарушения.

7.6. Лица, признанные по решению суда виновными в нарушении требований законодательства Российской Федерации в области управления конфликта интересов, могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

8. Заключительные положения

8.1. Политика может быть изменена в случае изменения законодательства Российской Федерации или применимых норм международного права, а также с учетом новых тенденций в мировой и российской практике корпоративного поведения. В случае изменения законодательства Российской Федерации до принятия новой редакции Политики настоящий документ действует в части, ему не противоречащей. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Политики.

8.2. При наличии сомнений в толковании положений Политики, их применимости к конкретным ситуациям единственным уполномоченным должностным лицом, которое может принять итоговое решение относительно их толкования, является Контролер Фонда.

8.3. Все работники Фонда должны быть ознакомлены с Политикой в соответствии с порядком, действующим в Фонде. Ответственным за организацию ознакомления с Политикой является каждый руководитель самостоятельного структурного подразделения Фонда.

Список терминов и определений

Близкие родственники – супруг/супруга, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки.

Инсайдерская информация – определение термина в соответствии с /2/.

Клиент – физическое или юридическое лицо, находящееся на обслуживании в Фонде.

Комплаенс-риск – определение термина в соответствии с реестром рисков АО НПФ «Пенсионные решения».

Контрагент – физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Фондом, и не являющееся клиентом.

Конфликт интересов – прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Фонда и/или его 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 также в ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей (осуществление полномочий).

Не считаются конфликтом интересов противоречия между подразделениями Фонда, 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.

Конкурент – организация, ведущая деятельность негосударственного пенсионного фонда.

Личная заинтересованность – возможность получения работником доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или любых выгод (преимуществ) (включая нематериальные преимущества, вне зависимости от того, можно установить их стоимость или нет) для себя или третьих лиц.

Операционный риск – определение термина в соответствии с реестром рисков АО НПФ «Пенсионные решения».

Партнер – физическое или юридическое лицо, имеющее намерение стать контрагентом Фонда, но на текущий момент не являющееся контрагентом Фонда либо сотрудничающее с Фондом без вступления в договорные отношения.

Подарок – любая ценность в материальной или нематериальной форме, которую даритель по собственному желанию и безвозмездно преподносит получателю и за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, полученная/предоставленная работником в связи с работой в Фонде или предоставленная от имени и за счет Фонда. К формам подарков могут относиться в том числе денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, имущественные права, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, обучения, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, вклады, пожертвование и прочее).

Правовой риск – определение термина в соответствии с реестром рисков АО НПФ «Пенсионные решения».

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

Регуляторный риск – определение термина в соответствии с реестром рисков АО НПФ «Пенсионные решения».

Риск ошибок процесса управления персоналом – определение термина в соответствии с реестром рисков АО НПФ «Пенсионные решения».

Родственники – близкие родственники; члены семьи; двоюродные братья и сестры; дяди и тети; племянники и племянницы; братья, сестры, родители и дети супругов; супруги детей и родителей.

Существенная непубличная информация (англ. «material non-public information» MNPI) – конфиденциальная и/или иная непубличная информация, точная и конкретная информация, полученная Фондом от клиентов, не являющихся эмитентами, и/или от эмитентов, не включивших Фонд в свой список инсайдеров, которая, в случае ее раскрытия, с большой долей вероятности окажет существенное влияние на финансовое положение клиента.

Трудовые обязанности – должностные и/или функциональные обязанности.

Фонд – АО НПФ «Пенсионные решения».

Члены семьи – 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.

Перечень ссылочных документов

1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
2. Федеральный закон от 27.07.2010 № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
3. Международный стандарт ISO 37001:2016 «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством – Требования и руководство по использованию».
4. Международный стандарт ISO 37301:2021 «Системы менеджмента комплаенс – Требования и руководство по использованию».
5. Программа антикоррупционных этических норм и обеспечения соблюдения антикоррупционных требований для деловых предприятий. Практическое руководство, разработанная Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности.
6. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Минтрудом России.
7. Меры по предупреждению коррупции в организациях, разработанные Минтрудом России.
8. Положение о Комитете по рискам (в актуальной редакции).
9. Стандарт АО НПФ «Пенсионные решения» по раскрытию работниками информации о конфликтах интересов (в актуальной редакции).
10. Стандарт АО НПФ «Пенсионные решения» о порядке обращения с подарками и знаками делового гостеприимства (в актуальной редакции).

Примеры типовых ситуаций конфликта интересов

1. Превышение работником полномочий при исполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам клиента.
2. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении родственников, друзей или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
3. Работник, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника.
4. Участие работника в принятии решения о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника.
5. Участие работника в принятии решения об инвестировании средств Фонда в организацию, ценные бумаги которой принадлежат работнику.
6. Участие работника в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Фонда с другой организацией, которая имеет финансовые или имущественные обязательства перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника.
7. Работник Фонда, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых контрагентами Фонда, получает значительную скидку на товары от одного из контрагентов Фонда.
8. Руководитель подразделения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия руководителя входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности.
9. Организация, заинтересованная в заключении с Фондом долгосрочного договора аренды офисных помещений, делает предложение трудоустройства работнику Фонда, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность данного работника.
10. Использование работником информации, ставшей ему известной в ходе исполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
11. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник.
12. Совершение работником Фонда персональной операции по покупке/продаже финансовых инструментов в случае наличия инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении эмитента.