



ФИНАНСОВЫЕ
МОДУЛЬНЫЕ
СИСТЕМЫ

УТВЕРЖДЕНА
Решением Наблюдательного
Совета АО «ФМ СИСТЕМА»
Протокол №21
от «19» апреля 2025 года.

Распоряжением от
19 апреля 2025 г.
№ Р 1 9 - 029

ПОЛИТИКА **Р 1 9 -029**

Политика в отношении конфликта интересов

Бизнес-процесс	2.7 Комплаенс
Под процесс и/или направление деятельности	2.7.1. Управление COMPLIANCE системой
Редакция / Год выпуска документа	1 / 2024
Подразделение-разработчик	ФМ СИСТЕМА Менеджмент АО /Дирекция по комплаенс

Содержание

1	НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	3
2	ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	3
3	ПРИНЦИПЫ ДЕЙСТВИЯ ПОЛИТИКИ.....	9
4	СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТОЯЩЕЙ ПОЛИТИКИ.....	10
5	ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА В ОТНОШЕНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	11
6	ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ.....	13
7	ТРУДОВЫЕ ДИНАСТИИ И НАСТАВНИЧЕСТВО.....	17
8	РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О НАЛИЧИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	18
9	УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	19
10	СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛИТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	20
	Приложение Б.....	24
	Форма Декларации о Конфликте интересов.....	24
	Лист регистрации изменений.....	29

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Политика в отношении Конфликта интересов (далее – Политика) устанавливает основные цели, задачи и общие принципы, а также содержание элементов Системы управления Конфликтом интересов в «ФМ СИСТЕМА», определяет основных участников Системы управления Конфликтом интересов, их функции и полномочия. Примерный (открытый) перечень ситуаций, которые могут являться Конфликтом интересов, изложен в Приложении А к Политике.

1.2 Политика подлежит применению всеми Участниками «ФМ СИСТЕМА».

1.3 Действие настоящей Политики распространяется на следующие категории лиц:

- Сотрудников «ФМ СИСТЕМА» – в объеме, определяемом соответствующим договором (соглашением), заключенным с Сотрудником;
- Членов органов управления «ФМ СИСТЕМА»;
- Деловых партнеров – в объеме, определяемом соответствующим договором (соглашением), заключенным Деловым партнером.

1.4. Лица, на которых распространяется настоящая Политика, обязаны следовать не только букве, но и духу настоящей Политики, не должны толковать ее буквально, если есть разумные основания полагать, что такое толкование противоречит целям, задачам и принципам, содержащимся в настоящей Политике. Например, в части требования об отсутствии Конфликта интересов Сотрудник должен следить за тем, чтобы его личные или иные отношения не только с Аффилированными организациями и Аффилированными лицами, но также и с иными лицами, не включенными в данное понятие, не мешали или не влияли на осуществление им своих трудовых (должностных) обязанностей с соблюдением интересов «ФМ СИСТЕМА».

1.5. Политика является основой для построения и функционирования Системы управления Конфликтом интересов в «ФМ СИСТЕМА», разработки внутренних нормативных документов в области управления Конфликтом интересов.

2 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей Политике применяются следующие термины и определения в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1. Термины и определения

Термин	Обозначение
Аффилированная организация	любая организация, соответствующая хотя бы одному из критериев, указанных ниже: (1) организация, которая находится под прямым или косвенным Контролем Сотрудника и (или) Члена органа управления и (или) лиц, состоящих с ними в Близких и (или) Доверительных отношениях; (2) организация, с работниками, руководителями и (или) учредителями которой Сотрудник и (или) Член органа управления и (или) лица, состоящие с ним в Близких и (или) Доверительных отношениях, связаны имущественными, корпоративными, Близкими и (или) Доверительными отношениями; (3) организация, способная оказывать влияние на исполнение трудовых (должностных) обязанностей Сотрудника и (или) Члена органа управления, включая, но не ограничиваясь ситуациями, когда такое влияние связано

Термин	Обозначение
	с тем, что Сотрудник состоит в трудовых или гражданско-правовых отношениях с такой организацией.
Аффилированное лицо	лицо, с которым Сотрудник и (или) Член органа управления состоит в Близких отношениях и (или) Доверительных отношениях.
Близкие отношения, Родственники	отношения между физическими лицами, предполагающие отношения близкого родства или свойства (родители (в том числе усыновители), супруги, дети (в том числе усыновленные), полнородные и не полнородные братья и сестры, бабушки и дедушки, внуки, а также полнородные и не полнородные братья и сестры, родители, дети супругов и супруги детей).
«ФМ СИСТЕМА»	для целей настоящей Политики: АО ««ФМ СИСТЕМА»» и подконтрольные ей (находящиеся под ее Контролем) юридические лица, независимо от их местонахождения.
Декларация о Конфликте интересов	письменное заявление Члена органа управления, Сотрудника, Кандидата о наличии/отсутствии Конфликта интересов, заполняемое в порядке и в случаях, установленных Политикой.
Деловой партнер	физическое или юридическое лицо, которое не является Участником «ФМ СИСТЕМА», Членом органа управления или Сотрудником «ФМ СИСТЕМА» и которое каким-либо образом состоит с «ФМ СИСТЕМА» в деловых отношениях, включая, но не ограничиваясь, поставщиков товаров, работ и услуг, покупателей, других клиентов и иных лиц.
Директор по комплаенс	лицо, на которое возложены функции контроля за соответствием деятельности «ФМ СИСТЕМА» требованиям применимого законодательства и политик в области комплаенс в «ФМ СИСТЕМА», в том числе применение настоящей Политики, проведение обучения, осуществление мониторинга и контроля за использованием Политики и ее эффективностью, а также предоставление ответов на вопросы, связанные с ее интерпретацией и применением.
Доверительные отношения	отношения между Членами органа управления / Сотрудниками / Кандидатами и лицами, проживающими с ними совместно, и (или) зарегистрированными с ними по одному месту жительства, и (или) имеющими с ними общих детей, и (или) ранее состоявшими с ними в

	зарегистрированном браке либо проживавшими с ними совместно, и (или) с лицами, с которыми Члены органов управления / Сотрудники / Кандидаты принимают финансовое участие в расходах друг друга, и (или) совместно посещают/посещали учебное заведение, и (или) являются/являлись сотрудниками одного работодателя, и (или) могут влиять на решения друг друга или определять условия осуществления предпринимательской деятельности друг друга за счет дружеских, семейных или иных личных отношений между ними и т.д.
Кандидат	физическое лицо, которое рассматривается Участником «ФМ СИСТЕМА» в качестве потенциального Сотрудника
Термин	Обозначение
	или в отношении которого принимается решение о переводе, назначении на вышестоящую должность, зачислении в кадровый резерв, приеме на стажировку.
Компания	Акционерное Общество «ФИНАНСОВЫЕ МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ» (сокращенно АО ««ФМ СИСТЕМА»»).
Конкурент	Для целей настоящей Политики: организация/индивидуальный предприниматель, ведущая/ведущий деятельность на том же рынке, что и «ФМ СИСТЕМА», а также прямо или косвенно соперничающая/соперничающий с «ФМ СИСТЕМА» в достижении идентичных целей, в стремлении обладать теми же ресурсами, благами, занимать аналогичное положение на рынке.
Контроль	В отношении любой компании означает: а) право прямо или косвенно владеть и (или) контролировать и (или) распоряжаться более чем 50 % акционерного (уставного) капитала соответствующей компании; б) возможность осуществлять (прямо или косвенно) права в отношении более чем 50 % голосов в высшем органе управления соответствующей компании; в) прямое или косвенное право или полномочие назначать (избирать) или отстранять от должности единоличный исполнительный орган и (или) более 50 % состава коллегиального органа управления (совета директоров, наблюдательного совета, коллегиального исполнительного органа или иного аналогичного органа) соответствующей компании; г) обладание (прямое или косвенное) более чем 50 % голосов в коллегиальном органе управления (совете директоров, наблюдательном совете, коллегиальном исполнительном органе или ином аналогичном органе) соответствующей компании; или е) прямое или косвенное право оказывать существенное влияние на соответствующую компанию, определять решения, принимаемые такой компанией, или условия осуществления предпринимательской деятельности такой компанией в силу закона, учредительных документов такой компании, договора (соглашения) или иной сделки, или иным образом.
Конфиденциальная информация	любая информация, относящаяся к «ФМ СИСТЕМА», ее Деловым партнерам, Сотрудникам, Членам органов управления, участникам (акционерам) Участников «ФМ СИСТЕМА», деятельности перечисленных лиц, включая, но не ограничиваясь, служебную информацию, информацию, составляющую коммерческую тайну, патенты, патентные

	заявки, авторские права, ноу-хау, документацию, процессы, идеи, изобретения, продукты, формулы, алгоритмы, компьютерные программы, методы кодирования, компьютерные коды, блок-схемы и
Термин	Обозначение
	технологические карты, базы данных, чертежи, проекты, заметки, технологии, схемы, макеты, интерфейсы, материалы, любую другую техническую, деловую, финансовую информацию, информацию о разработке продуктов, планы, намерения, прогнозы, стратегии, информацию, касающуюся маркетинговых планов и методов, ценовой политики, других деловых вопросов и любую другую информацию, которая имеет или может иметь коммерческую и/или техническую и/или другую ценность для «ФМ СИСТЕМА». Информация считается Конфиденциальной информацией независимо от того, является ли она (а) помеченной или иным образом указанной в качестве конфиденциальной, содержащей коммерческую тайну, личной, частной, служебной и т.п., (b) устной, письменной, графической, электронной, машиночитаемой или представленной в любой другой форме, (c) предоставленной (известной) Сотруднику, Кандидату, Члену органа управления «ФМ СИСТЕМА» (или от ее имени), Сотрудником или Членом органа управления, Деловым партнером, или полученной иным образом Сотрудником, Кандидатом, Членом органа управления и/или ее Аффилированными лицами и организациями.
Конфликтная комиссия	коллегиальный орган «ФМ СИСТЕМА» или Участника «ФМ СИСТЕМА», который с учетом своих полномочий, определяемых настоящей Политикой и Положением о Конфликтной комиссии, руководит процедурой урегулирования Конфликта интересов, определяет необходимые меры и способы его урегулирования и принимает решение об ответственности лиц, нарушивших требования настоящей Политики.
Конфликт интересов	ситуация, при которой прямая или косвенная Личная заинтересованность Сотрудника, Кандидата и/или Члена органа управления влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей в интересах «ФМ СИСТЕМА», а также влечет или может повлечь неблагоприятные последствия (как имущественного характера, так и не имущественного, в том числе репутационные) для Участника «ФМ СИСТЕМА» и/или Деловых партнеров. При этом Личная заинтересованность может выражаться в возможности получения доходов и/или ценностей в виде денежных средств, имущества, имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод и преимуществ, включая, помимо прочего, не имущественные выгоды, связанные с достижением очевидных личных целей, даже если они не приводят к получению прямой материальной выгоды Сотрудником, Кандидатом, Членом органа управления и/или их Аффилированными
Термин	Обозначение
	лицами/Аффилированными организациями (например, прием на работу к Деловому партнеру члена семьи Сотрудника). Если иное прямо не следует из текста Политики, под Конфликтом интересов понимается как Потенциальный Конфликт интересов, так и

	Реальный Конфликт интересов.
Потенциальный Конфликт интересов	ситуация, когда Сотрудник, Кандидат или Член органа управления уже имеют Личную заинтересованность, однако эта Личная заинтересованность на текущий момент не затрагивает непосредственно сферу его трудовых или должностных обязанностей и полномочий.
Реальный Конфликт интересов	ситуация, при которой Личная заинтересованность Сотрудника, Кандидата или Члена органа управления непосредственно затрагивает круг его трудовых или должностных обязанностей и полномочий. Всегда рассматривается как Реальный конфликт интересов и требует урегулирования на уровне Конфликтной комиссии «ФМ СИСТЕМА» ситуация, при которой Аффилированное лицо является работником Участника «ФМ СИСТЕМА», где соответствующий Сотрудник осуществляет функции единоличного исполнительного органа и/или является руководителем по финансам или руководителем службы по управлению персоналом.
РСС	Руководители, Специалисты и Служащие.
Система управления Конфликтом интересов	система (совокупность мероприятий, процедур и механизмов) предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования (исключения) Конфликта интересов.
Служба доверия	Система информирования руководства Компании о фактах и событиях: - связанных с нарушением прав и законных интересов Сотрудников, Деловых партнеров, акционеров Компании, требований законодательства и внутри корпоративных нормативных документов, локальных актов; - связанных с нарушением требований законодательства и внутри корпоративных нормативных документов, локальных актов в области экологии, охраны труда и производственной безопасности, противодействия коррупции; - влияющих на сохранность активов Компании и эффективность их использования и/или способных нанести ущерб имиджу Компании.
Сотрудник	физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с любым Участником «ФМ СИСТЕМА» и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору, или физическое лицо, оказывающее Участнику «ФМ СИСТЕМА» услуги либо выполняющее для Участника «ФМ СИСТЕМА» работы по договору гражданско-правового характера, личного найма, на основании любого иного подобного соглашения, в том числе привлекаемое по
Термин	Обозначение
	договору через агентства.
Структурные подразделения	организационные единицы Управляющей компании, отдельные дивизионы и дирекции, включая (но не ограничиваясь): - Дирекцию по защите ресурсов и Дирекцию по защите ресурсов за пределами РФ (далее совместно – ДЗР); - Дирекцию по контролю, внутреннему аудиту и координации бизнеса (далее – ДКВАКБ); - Дирекцию по персоналу (далее – ДП); - Дирекцию по комплаенс (далее – ДК).

Трудовая династия	группа Сотрудников, состоящих между собой в Близких отношениях, имеющая более двух последователей трудовых династий (далее – поколение), работающих в настоящее время или ранее осуществлявших свою трудовую деятельность в «ФМ СИСТЕМА», и характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему. Сотрудники, входящие в Трудовую династию, являются частью кадрового состава «ФМ СИСТЕМА» и соответствуют условиям: наличие схожего образования, осуществление профессиональной деятельности в одной сфере; осуществление профессиональной преемственности. Процесс профессиональной преемственности представляет собой практику передачи трудовых навыков, ценностных ориентиров и норм профессионального поведения посредством родственной связи через разные поколения Сотрудников. Ответственным главой династии считается старший по возрасту член Трудовой династии, в настоящее время работающий в «ФМ СИСТЕМА». Для целей настоящей Политики членом Трудовой династии не может быть Сотрудник, осуществляющий функции единоличного исполнительного органа, руководитель по финансам или руководитель службы по управлению персоналом Участника «ФМ СИСТЕМА».
Уведомление о Конфликте интересов	сообщение в установленном настоящей Политикой порядке сведений Потенциальном или Реальном Конфликте интересов.
Управляющая компания	АО «ФМ СИСТЕМА Менеджмент».
Участник «ФМ СИСТЕМА»	Компания и любое юридическое лицо, входящее в АО «ФМ СИСТЕМА».
Член органа управления	лицо, которое в силу закона и (или) учредительного документа Участника «ФМ СИСТЕМА» выполняет функции единоличного исполнительного органа и (или) является членом любого коллегиального органа управления Участника «ФМ СИСТЕМА», включая, но не ограничиваясь, совет директоров любого Участника «ФМ СИСТЕМА».

3. ПРИНЦИПЫ ДЕЙСТВИЯ ПОЛИТИКИ

1.1 Соблюдение требований «ФМ СИСТЕМА» в отношении Конфликта интересов, в частности требований Кодекса корпоративной этики, Политики по противодействию коррупции и взяточничеству и настоящей Политики;

1.2 Незамедлительное раскрытие сведений о Конфликте интересов лицом, на которое распространяется настоящая Политика;

Отказ от действий (а в отдельных случаях – от бездействия) в ситуации, характеризующейся Конфликтом интересов, до принятия «ФМ СИСТЕМА» решения о его урегулировании;

1.3 Разграничение полномочий – «ФМ СИСТЕМА» стремится четко разграничивать полномочия органов управления и Сотрудников, участвующих в принятии решений таким образом, чтобы исключить Конфликт интересов. Сотрудники обязаны использовать свои должностные полномочия и возможности исключительно в интересах «ФМ СИСТЕМА».

Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть Конфликт интересов, в том числе Потенциальный, не должны принимать участия в его решении, рассмотрении и урегулировании в случае отсутствия необходимости их привлечения к процедуре урегулирования Конфликта интересов, в том числе Потенциального;

Обеспечение поддержания высоких этических стандартов поведения Сотрудников и Членов органов управления;

1.4 Индивидуальное рассмотрение, оценка рисков при выявлении каждого случая Конфликта интересов и его урегулирования;

1.5 Исключение единоличного принятия решений при рассмотрении ситуаций и выборе мер по урегулированию Конфликта интересов;

1.6 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о Конфликте интересов и процесса его урегулирования. «ФМ СИСТЕМА» считает неприемлемым необоснованное раскрытие информации о лице, на которое распространяется настоящая Политика, которое добросовестно раскрыло информацию о наличии Конфликта интересов.

Для реализации настоящего принципа запрещается предоставление информации лицам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения их непосредственных служебных обязанностей;

1.7 Соблюдение баланса интересов «ФМ СИСТЕМА» и лица, на которое распространяется настоящая Политика, при урегулировании Конфликта интересов;

1.8 «ФМ СИСТЕМА» признает, что факт наличия Конфликта интересов сам по себе не является нарушением настоящей Политики. В частности, Политика не ограничивает совместную работу родственников. Тем не менее, нарушением настоящей Политики является сокрытие лицом, на которое распространяется настоящая Политика, от «ФМ СИСТЕМА» существования Конфликта интересов или после его раскрытия и урегулирования попытка повлиять на результат деловых сделок или взаимоотношений, исходя из личной заинтересованности;

1.9 Недопустимость установления привилегий и иммунитетов, ограничивающих ответственность или усложняющих порядок привлечения к ответственности лица, на которое распространяется настоящая Политика, в связи с непринятием предусмотренных настоящей Политикой мер по раскрытию и/или урегулированию Конфликта интересов;

1.10 Ограничение совместной работы Сотрудников, состоящих между собой в Близких отношениях, если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, так как подчиненность или подконтрольность одного Сотрудника другому может сказываться на выполнении трудовых (должностных) обязанностей или влиять на принимаемые решения.

Исключением из настоящего принципа являются Трудовые династии. «ФМ СИСТЕМА» поощряет Трудовые династии и наставничество, однако «ФМ СИСТЕМА» не предоставляет преимуществ членам Трудовых династий, наставникам и подопечным.

Работа Аффилированного лица в Участнике «ФМ СИСТЕМА», где соответствующий Сотрудник выполняет функцию единоличного исполнительного органа или заместителя генерального директора/управляющего директора Участника «ФМ СИСТЕМА», всегда рассматривается как Реальный Конфликт интересов и требует урегулирования на уровне Конфликтной комиссии «ФМ СИСТЕМА»;

1.11 Открытое взаимодействие с государственными органами и органами местного самоуправления при выявлении Конфликта интересов и его урегулировании в случаях, предусмотренных законодательством;

1.12 Открытость – «ФМ СИСТЕМА» считает неприемлемыми любые действия, носящие характер мести и/или преследования против лица, сообщившего о Конфликте интересов или возможном Конфликте интересов у лица, на которое распространяется настоящая Политика, при условии, что сообщение носит добросовестный характер;

1.13 Нравнодушие и оперативность – Сотрудники и Члены органов управления «ФМ СИСТЕМА» сообщают о Конфликте интересов, который возник или может возникнуть у них самих, а также у других Сотрудников или Членов органов управления, если есть основания полагать, что сведения о нем не были своевременно раскрыты. Для оперативного реагирования «ФМ СИСТЕМА» организовала горячую линию, на которую можно обратиться по любому вопросу или с любым сообщением, которые относятся к ситуациям Конфликта интересов.

3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТОЯЩЕЙ ПОЛИТИКИ.

1.14 Система управления Конфликтом интересов состоит из следующих элементов:

- предотвращение Конфликта интересов путем принятия мер по недопущению возникновения Конфликта интересов;
- выявление и оценка Конфликта интересов путем постоянного мониторинга и оценки потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению Конфликта интересов;
- раскрытие Конфликта интересов посредством сообщения лицом, на которое распространяется настоящая Политика, сведений о Конфликте интересов, в том числе Потенциальном Конфликте интересов, заполнения и направления Декларации о Конфликте интересов или Уведомления о Конфликте интересов;
- урегулирование Конфликта интересов, которое представляет собой комплекс мер, направленных на полное и оперативное разрешение Конфликта интересов.

1.15 Цели настоящей Политики:

- повышение доверия к «ФМ СИСТЕМА» со стороны Деловых партнеров, обеспечение обслуживания клиентов с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления;
- ограничение влияния частных интересов лиц, на которых распространяется настоящая Политика, их Личной заинтересованности на реализуемые ими трудовые (должностные) функции, принимаемые решения;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях повышения деловой репутации «ФМ СИСТЕМА», в том числе на международном уровне, путем следования требованиям российского и международного антикоррупционного законодательства, высоким стандартам этики ведения бизнеса. Основные задачи настоящей Политики:

- определить процедуры и механизмы предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования (исключения) Конфликта интересов;
- закрепить меры, направленные на предотвращение последствий Конфликта интересов;
- определить правила поведения лиц, на которых распространяется настоящая Политика, в случаях возникновения Конфликтов интересов;
- предоставить Сотрудникам и Членам органов управления общую информацию о предпринимаемых «ФМ СИСТЕМА» мерах по управлению Конфликтом интересов, а также оказать помощь в определении наиболее приемлемых способов разрешения Конфликта интересов.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА В ОТНОШЕНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Наличие Конфликта интересов само по себе не является нарушением Политики, однако его наличие предполагает необходимость принятия Участниками Системы управления Конфликтом интересов мер, определенных настоящей Политикой, в связи с тем, что Конфликт интересов может привести к тому, что при осуществлении своих трудовых (должностных) обязанностей Члены органов управления и (или) Сотрудники могут поставить свои интересы или интересы Аффилированных лиц /Аффилированных организаций выше интересов «ФМ СИСТЕМА», что, в свою очередь, может повлечь причинение ущерба «ФМ СИСТЕМА», причинение вреда деловой репутации «ФМ СИСТЕМА» или ее Деловых партнеров, нарушение законодательства, включая совершение преступлений, таких как мошенничество, дача взятки, коммерческий подкуп, разглашение коммерческой тайны и другие.

1.16 «ФМ СИСТЕМА» уважает личную свободу и права человека на занятие законной финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от работы или оказания услуг время. При этом Сотрудник или Член органа управления обязан информировать «ФМ СИСТЕМА» о Конфликте интересов, связанном с такой деятельностью, посредством заполнения Декларации о Конфликте интересов.

1.17 Каждый Член органа управления и Сотрудник должен соблюдать требования «ФМ СИСТЕМА» в отношении Конфликта интересов, в частности требования Кодекса корпоративной этики, Политики по противодействию коррупции и взяточничеству и настоящей Политики.

1.18 При осуществлении (использовании) своих трудовых (должностных) обязанностей каждый Член органа управления и Сотрудник должен действовать исключительно в интересах «ФМ СИСТЕМА» и избегать любого Конфликта интересов, а равно добросовестно и своевременно сообщать о любом Конфликте интересов.

1.19 Члены органов управления и Сотрудники должны пропагандировать культуру честности, осознавать, что раскрытие наличия Реального или Потенциального Конфликта интересов является общей обязанностью, и предпринимать все возможные шаги для соответствующего раскрытия и урегулирования Конфликта интересов.

1.20 Члены органов управления и Сотрудники должны понимать, кто является Деловыми партнерами Участника «ФМ СИСТЕМА», в котором они являются Членами органов управления / Сотрудниками, и осознавать обязанности и ответственность, которые они имеют перед «ФМ СИСТЕМА» с учетом данной Политики.

1.21 Члены органов управления и Сотрудники не в праве при наличии Конфликта интересов (Потенциального или Реального) прямо или косвенно принимать участие или влиять на решение или ситуацию, реализуемую в ходе финансово-хозяйственной деятельности «ФМ СИСТЕМА», если они лично вовлечены в такой Конфликт интересов.

1.22 В целях минимизации основных рисков, связанных с Конфликтом интересов, Членам органов управления и Сотрудникам без предварительного письменного уведомления ДК, ДК ВА КБ и получения в порядке и случаях, определенных настоящей Политикой, решения Конфликтной комиссии о мерах по

урегулированию Конфликта интересов, запрещается:

- участвовать в конкуренции с Участниками «ФМ СИСТЕМА», включая, без ограничения, конкуренцию по любым сделкам, используя в личных интересах или интересах третьего лица деловые возможности, которые Член органа управления или Сотрудник приобрел в связи с работой в «ФМ СИСТЕМА», или используя активы, имущество и/или Конфиденциальную или любую иную внутреннюю информацию «ФМ СИСТЕМА»;
- участвовать в целях реализации Личной заинтересованности или получения любой иной личной выгоды в сделке, в которой Участники «ФМ СИСТЕМА» являются одной из сторон;
- передавать или сообщать третьим лицам Конфиденциальную информацию или любую иную внутреннюю информацию «ФМ СИСТЕМА» в собственных интересах или в интересах третьих лиц;
- передавать третьим лицам Конфиденциальную информацию или любую иную внутреннюю информацию в отношении предложений Деловых партнеров, участвующих в конкурентных отборах Участников «ФМ СИСТЕМА»;
- использовать активы «ФМ СИСТЕМА», включая ее Конфиденциальную информацию или любую иную внутреннюю информацию, а также свое положение в Компании и/или деловые возможности, возникающие в связи с работой в Компании, для удовлетворения своей Личной заинтересованности, любых иных частных, в том числе финансовых, интересов, а также интересов Аффилированных лиц/Аффилированных организаций;
- использовать в интересах третьего лица деловые возможности, которые Член органа управления или Сотрудник приобрел в связи с его работой в «ФМ СИСТЕМА»;
- участвовать в любой финансово-хозяйственной, общественной, политической деятельности, которая влечет использование активов и ресурсов «ФМ СИСТЕМА» или Конфиденциальной информации или любой иной внутренней информации, полученных во время работы в Участниках «ФМ СИСТЕМА», к выгоде стороннего лица;
- принимать на работу в компанию – Участника «ФМ СИСТЕМА», иметь в штате компании – Участника «ФМ СИСТЕМА» Аффилированное лицо, если при этом Сотрудник и (или) Член органа управления осуществляет функции единоличного исполнительного органа, является руководителем финансовой службы, руководителем службы по управлению персоналом такой компании – Участника «ФМ СИСТЕМА».

1.23 Члены органов управления и Сотрудники «ФМ СИСТЕМА» обязаны:

- руководствоваться исключительно интересами «ФМ СИСТЕМА» при осуществлении своих трудовых (должностных) обязанностей, при принятии решений по деловым и иным вопросам, возникающим в связи с их работой в «ФМ СИСТЕМА»;
- не допускать ситуаций, при которых их Личная заинтересованность (в т. ч. частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии или антипатии) будет влиять на принятие делового решения;
- избегать любых ситуаций или обстоятельств, при которых их Личная заинтересованность (в т. ч. частные интересы или интересы Аффилированных лиц / Аффилированных организаций) будет противоречить интересам «ФМ СИСТЕМА»;
- своевременно и самостоятельно выявлять Конфликт интересов, своевременно сообщать о Конфликте интересов, а также активно участвовать в урегулировании Конфликта интересов; информировать «ФМ СИСТЕМА» о занимаемой руководящей должности, в том числе избрании членом органов управления в организации – Деловом партнере и/или Конкуренте Участников «ФМ СИСТЕМА», либо о работе консультантом, агентом или другим представителем такого

юридического или физического лица;

- сообщать о Реальном или Потенциальном Конфликте интересов, который возник или может возникнуть у других Сотрудников или Членов органов управления, если есть основания полагать, что сведения о нем не были своевременно раскрыты.

1.24 Способы урегулирования Конфликта интересов являются:

- пересмотр и изменение трудовых (должностных) обязанностей Сотрудника с его согласия либо Членов органа управления;
- ограничение доступа Сотрудника или Члена органа управления к информации, при использовании которой выявлена Личная заинтересованность;
- отказ Сотрудника или Члена органа управления от Личной заинтересованности;
- добровольный отказ Сотрудника либо Члена органа управления или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться связаны с Конфликтом интересов, в том числе от взаимодействия с Деловыми партнерами и Конкурентами;
- перевод Сотрудника или Члена органа управления с его согласия на другую должность.

6. ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ

1.25 Дирекция по персоналу:

- обеспечивает ознакомление Сотрудников и Кандидатов с настоящей Политикой;
- при приёме на работу Сотрудников категории РСС обеспечивает заполнение такими Сотрудниками Декларации о Конфликте интересов;
- в случае выявления Конфликта интересов у вновь принимаемых на работу Сотрудников передает информацию о Конфликте интересов в ДК и ДК ВА КБ;
- принимает участие в применении дисциплинарных взысканий к Сотрудникам «ФМ СИСТЕМА» за нарушение требований в области управления Конфликтом интересов;
- принимает участие в процедуре урегулирования Конфликта интересов.

1.26 Дирекция по защите ресурсов:

- взаимодействует с ДП в целях выявления Конфликта интересов при приеме Кандидатов на работу. Для целей выявления Конфликта интересов Кандидату предлагается заполнить Анкету кандидата по форме, утвержденной Регламентом «Подбор персонала» №Р20-001 (или в редакции, действующей на момент приема Сотрудника на работу). В случае выявления Конфликта интересов передаёт соответствующую информацию в ДК и ДК ВА КБ;
- взаимодействует с ДК по вопросам выявления и проверки информации о намерениях или фактах совершения Сотрудниками действий, повлекших/способных повлечь возникновение Конфликта интересов;
- взаимодействует с ДК ВА КБ с целью анализа, проверки, проведения внутренних расследований по информации о Конфликте интересов, полученной в результате заполнения Деклараций о конфликте интересов, аудитов или поступившей в адрес Службы доверия; подготавливает и проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий Сотрудников, повлекших/способных повлечь возникновение Конфликта интересов;
- выступает инициатором служебных проверок/расследований, а также участвует в проведении служебных проверок/расследований в рамках своей компетенции.

1.27 Дирекция по контролю, внутреннему аудиту, координации бизнеса:

- формирует список лиц, подлежащих ежегодному декларированию Конфликта интересов;
- аккумулирует, обрабатывает, анализирует и хранит в электронном виде Декларации о Конфликте интересов в ходе ежегодной кампании по выявлению Конфликта интересов;
- идентифицирует ситуации, связанные с Конфликтом интересов, при обработке Деклараций о Конфликте интересов и сообщений, поступивших на линию Службы Доверия;
- участвует в процедуре урегулирования Конфликта интересов;
- участвует в проведении служебных проверок/расследований в рамках своей компетенции;
- передает ситуации, имеющие признаки Конфликта интересов, на рассмотрение Конфликтной комиссии для целей урегулирования Конфликта интересов или принятия решения о дисциплинарном взыскании в отношении лица, нарушившего требования настоящей Политики.

1.28 Дирекция по комплаенс:

- идентифицирует и анализирует ситуации, связанные с Конфликтом интересов, с целью построения системы внутреннего контроля, направленной на минимизацию рисков возникновения Конфликта интересов в будущем;
- в случаях, определенных настоящей Политикой, организывает рассмотрение вопросов Конфликтной комиссией и участвует в процедуре урегулирования Конфликта интересов, протоколирует и хранит результаты рассмотрения вопросов Конфликтной комиссией;
- проводит экспертизу сделок, в том числе на стадии их разработки и согласования, по запросам соответствующих разработчиков, в целях управления и минимизации риска возникновения Конфликта интересов;
- принимает участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию культуры в области управления Конфликтом интересов, в том числе проводит информирование Сотрудников и Членов органов управления, тренинги и консультации по реализации настоящей Политики, иной внутренней нормативной документации в области управления Конфликтом интересов, подготавливает обучающие материалы в области управления Конфликтом интересов;
- участвует в проведении служебных проверок/расследований в рамках своей компетенции;
- консультирует Сотрудников, Членов органов управления и Деловых партнеров по вопросам управления Конфликтом интересов.

1.29 Конфликтная комиссия:

- осуществляет урегулирование Конфликта интересов;
- определяет необходимые меры и способы урегулирования Конфликта интересов;
- принимает решения об ответственности лиц, нарушивших требования настоящей Политики.
- Конфликтная комиссия создается на уровне «ФМ СИСТЕМА» в случаях, если:
- Конфликт интересов затрагивает Члена органа управления, Сотрудника Управляющей компании/АО ««ФМ СИСТЕМА менеджмент»» в должности директор дивизиона/дирекции и выше, Сотрудника дивизиона/дирекции Управляющей компании/АО «ФМ СИСТЕМА менеджмент»/АО ««ФМ СИСТЕМА»» в должности директора департамента и выше, а также любого иного Сотрудника Управляющей компании/АО ««ФМ СИСТЕМА менеджмент»», финансового директора АО «ФМ СИСТЕМА»;
- Ущерб (или возможный ущерб) для «ФМ СИСТЕМА» превышает 100 (сто) миллион рублей РФ;
- В Конфликте интересов задействованы Сотрудники нескольких Участников «ФМ СИСТЕМА»;

В остальных случаях Конфликтная комиссия создается на уровне дивизиона/дирекции Управляющей компании/АО «ФМ СИСТЕМА».

Состав Конфликтной комиссии «ФМ СИСТЕМА» и Конфликтной комиссии дивизиона/дирекции определен ниже в Таблице 2 и Таблице 3 соответственно.

Таблица 2. Конфликтная комиссия «ФМ СИСТЕМА»

Участники Конфликтной комиссии	Статус участника	Порядок назначения
Директор по комплаенс	Председатель Конфликтной комиссии, Постоянный член Конфликтной комиссии	Определяется Положением о Конфликтной комиссии
Представитель ДКВАКБ	Постоянный член Конфликтной комиссии	Определяются Положением о Конфликтной комиссии
Представитель ДП	Постоянный член Конфликтной комиссии	Определяется Положением о Конфликтной комиссии
Представитель ДЗР	Постоянный член Конфликтной комиссии	Определяется Положением о Конфликтной комиссии
Представитель Дирекции по правовым вопросам	Постоянный член Конфликтной комиссии	Определяется Положением о Конфликтной комиссии
Директор дивизиона/дирекции, в котором(-ой) выявлен Конфликт интересов	Приглашенный участник с правом голоса	По приглашению любого из Постоянных членов Конфликтной комиссии
Представители Участников «ФМ СИСТЕМА» / Структурных подразделений, в которых выявлен Конфликт интересов: Этический уполномоченный; - руководитель соответствующего Участника «ФМ СИСТЕМА»; - непосредственный руководитель Сотрудника – участника Конфликта интересов	Приглашенные участники без права голоса	По приглашению любого из Постоянных членов Конфликтной комиссии
Участники Конфликтной комиссии	Статус участника	Порядок назначения
Директор по комплаенс или назначенный им представитель ДК	Председатель Конфликтной комиссии, Постоянный член Конфликтной комиссии	Определяется Положением о Конфликтной комиссии
Представитель ДК ВА КБ	Постоянный член Конфликтной комиссии	Определяется Положением о Конфликтной комиссии
Представитель подразделения по управлению персоналом соответствующего дивизиона/дирекции или представитель ДП, курирующий соответствующий дивизион/дирекцию	Постоянный член Конфликтной комиссии	Определяется Положением о Конфликтной комиссии
Представитель подразделения пзащите ресурсов соответствующего дивизиона/дирекцииили представитель ДЗР, курирующий соответствующий	Постоянный член Конфликтной комиссии	Определяется Положением о Конфликтной комиссии

дивизион/дирекцию		
Финансовый директор / Генеральный директор Участника «ФМ СИСТЕМА», в котором выявлен Конфликт интересов	Приглашенный участник с правом голоса	По приглашению любого из Постоянных членов Конфликтной комиссии
Представитель Участника «ФМ СИСТЕМА», в котором выявлен Конфликт интересов: - Этический уполномоченный; - локальный комплаенс-офицер Участника «ФМ СИСТЕМА»; - непосредственный руководитель Сотрудника – участника Конфликта интересов	Приглашенные участники без права голоса	По приглашению любого из Постоянных членов Конфликтной комиссии

Порядок работы Конфликтной комиссии определен в Положении о Конфликтной комиссии.

1.30 Сотрудники и Члены органов управления:

1.31 выполняют обязанности и соблюдают запреты, установленные настоящей Политикой

7. ТРУДОВЫЕ ДИНАСТИИ И НАСТАВНИЧЕСТВО

1.32 В «ФМ СИСТЕМА» приветствуются Трудовые династии, создаются благоприятные условия для их развития. «ФМ СИСТЕМА» поддерживает преемственность поколений, поддерживая уважение к опыту ветеранов и обеспечивая передачу знаний и традиций молодым Сотрудникам, в том числе в рамках Трудовых династий. Профессиональные навыки становятся семейным достоянием и передаются от старшего поколения к младшему, но при условии, что образующие Трудовые династии Сотрудники не находятся на должностях, относящихся к категории РСС.

1.33 Само по себе участие Сотрудника «ФМ СИСТЕМА» в Трудовой династии не может быть квалифицировано как Конфликт интересов. Вместе с тем, члены Трудовых династий не должны оказывать воздействие на решения относительно приема на работу и продвижения по службе своих Родственников, работающих в Участниках «ФМ СИСТЕМА», а также использовать Близкие отношения с целью повлиять на принятие любых иных управленческих, кадровых и иных решений. Подобные действия могут быть квалифицированы как Конфликт интересов, независимо от участия Сотрудника в Трудовой династии.

1.34 Решения о приеме на работу, переводе, назначении на вышестоящую должность, зачислении в кадровый резерв принимаются исходя из объективной оценки Кандидатов, их профессионализма и деловых качеств. Поэтому сам по себе факт принадлежности к Трудовой династии не может являться основанием для отказа в реализации любого из указанных кадровых решений.

1.35 Члены Трудовых династий, как и другие Сотрудники «ФМ СИСТЕМА», обязаны соблюдать установленную процедуру в отношении Реального или Потенциального Конфликта интересов. «ФМ СИСТЕМА» оставляет за собой право ограничивать совместную работу членов Трудовых династий в случаях Реального Конфликта интересов по решению Конфликтной комиссии.

1.36 Подразделение по управлению персоналом Участника «ФМ СИСТЕМА» собирает и анализирует сведения о Сотрудниках и формирует списки Трудовых династий. Решение об утверждении списков Трудовых династий принимается Генеральным / Управляющим директором Участника «ФМ СИСТЕМА»

путем утверждения списков Трудовых династий. Сотрудники, считающие себя членами Трудовой династии, вправе обратиться в Подразделение по управлению персоналом Участника «ФМ СИСТЕМА» с просьбой о включении в список Трудовых династий.

1.37 Утверждение списка Трудовых династий возможно при соблюдении следующих условий:

- подтверждение семейной или родственной связи между Сотрудниками, которые могут быть членами одной Трудовой династии;
- назначение ответственного главы семьи;
- письменного согласия на обработку персональных данных всех членов Трудовой династии.

1.38. Сотрудник может входить только в одну Трудовую династию.

1.39. Изменение состава членов Трудовой династии, а также исключение из списков Трудовой династии производится по решению Генерального / Управляющего директора Участника «ФМ СИСТЕМА»

1.40. Ответ на часто задаваемый вопрос.

Вопрос: зачем нужны списки Трудовых династий? **Какие преимущества я получу?** **Ответ:** Совместная работа близких родственников является основным фактором риска возникновения Конфликта интересов. Создание Трудовой династии позволяет зафиксировать специфический характер отношений между родственниками на рабочем месте.

«ФМ СИСТЕМА» не предоставляет каких-либо преимуществ членам Трудовых династий, однако приветствует их как эффективный инструмент передачи навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

При этом «ФМ СИСТЕМА» не исключает, что в будущем будут проводиться конкурсы и соревнования между Трудовыми династиями, в том числе и предусматривающие материальное вознаграждение для победителей.

8. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О НАЛИЧИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1.41. «ФМ СИСТЕМА» ожидает, что Члены органов управления, Сотрудники будут незамедлительно и полностью раскрывать (декларировать) все случаи Реального и/или Потенциального Конфликта интересов с момента, когда им стало известно о подобных случаях.

1.42. Раскрытие сведений о Конфликте интересов осуществляется в электронном или письменном виде путем заполнения Декларации о Конфликте интересов. Заполнение Декларации осуществляется:

- при приеме на работу;
- ежегодно по списку должностей, для которых обязательно заполнение Декларации;
- при возникновении Потенциального и/или Реального Конфликта интересов.

Допускается первоначальное раскрытие Конфликта интересов в виде Уведомления о Конфликте интересов, направленного на адрес ДЗР, ДВ КА КБ, ДП, ДК, с последующей обязательной фиксацией в Декларации о конфликте интересов.

Уведомление о Конфликте интересов также составляется и направляется в случаях, когда Политика прямо не предусматривает необходимость составления Декларации о Конфликте интересов. Составление Уведомления о Конфликте интересов само по себе не исключает необходимость заполнения в дальнейшем Декларации о Конфликте интересов.

1.43. Члены органов управления и/или Сотрудники перед принятием делового или любого иного решения обязаны убедиться в отсутствии Конфликта интересов, а при его наличии – предпринять все необходимые меры для своевременного раскрытия и урегулирования Конфликта интересов.

1.44. Минимизация и предотвращение риска возникновения Конфликта интересов, а также его урегулирование реализуются в Участниках «ФМ СИСТЕМА» через механизм раскрытия информации о таком Конфликте интересов, в том числе:

- при приеме на работу (стажировку), заключении или изменении договора (соглашения) с Сотрудником или агентством;

- при назначении на новую должность;
- по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение Конфликта интересов;
- на ежегодной основе;
- Деловыми партнерами – при заключении (изменении) договоров, а также во все время их действия при возникновении ситуации Конфликта интересов;
- в иных случаях.

1.45. Следующие лица обязаны сообщать «ФМ СИСТЕМА» о Конфликте интересов:

- Кандидаты на замещение вакантных должностей при приеме на работу (стажировку);
- Сотрудники или Члены органов управления при назначении на новую должность, а также в рамках ежегодного декларирования Конфликта интересов;
- Сотрудники или Члены органов управления в случае возникновения ситуации Реального или Потенциального Конфликта интересов;
- Деловые партнеры в случае возникновения ситуации, повлекшей и/или способной повлечь возникновение Конфликта интересов, при наличии у Делового партнера соответствующей обязанности.

Порядок раскрытия Конфликта интересов регламентируется Положением о порядке выявления и раскрытия Конфликта интересов.

1.46. Этапы ежегодного декларирования Конфликта интересов:

1.47. Этап 1: формирование списков лиц, подлежащих ежегодному декларированию Конфликта интересов:

- в список в обязательном порядке включаются Члены органов управления, вице- президенты, финансовый директор и его заместители, директор казначейства и его заместители, руководители Структурных подразделений и их заместители, Сотрудники, имеющие право подписывать документы от имени любого Участника «ФМ СИСТЕМА» по доверенности и (или) на любом ином основании;
- списки могут дополняться по предложению Структурных подразделений или ДК ВА КБ.

Этап 2: направление информации о необходимости заполнения Деклараций о Конфликте интересов участникам списков по ссылке fmsistema.ru.

Этап 3: заполнение Деклараций о Конфликте интересов в электронном виде. Детальный порядок организации ежегодного декларирования Конфликта интересов регламентируется Положением о порядке выявления и раскрытия Конфликта интересов. Форма Декларации о Конфликте интересов содержится в Приложении Б.

1.48. Если у лица, которое обязано сообщить о Конфликте интересов, имеются сомнения о наличии Конфликта интересов, ему следует предполагать, что Конфликт интересов есть.

1.49. В соответствии с настоящей Политикой Члены органов управления, Сотрудники и Кандидаты обязаны сообщать «ФМ СИСТЕМА» не только о Реальных или Потенциальных Конфликтах интересов, но и о тех Конфликтах интересов, которые хоть и не имеют места на момент подачи соответствующих сведений, но имели место в прошлом в течение последних 24 месяцев до даты подачи Членом органа управления, Сотрудником или Кандидатом соответствующих сведений, когда такая подача осуществляется впервые после принятия настоящей Политики.

9. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1.50. «ФМ СИСТЕМА» стремится к сбалансированному разрешению любых Конфликтов интересов. Любые сообщение или сведения о Конфликте интересов должны рассматриваться и проверяться индивидуально, с учетом оценки возможных репутационных, юридических и бизнес-рисков для «ФМ

СИСТЕМА».

1.51. Любые сообщение или сведения о Конфликте интересов должны быть тщательно проверены с целью оценки достоверности информации и серьезности рисков, возникающих для «ФМ СИСТЕМА», и выбора наиболее подходящей формы урегулирования или разрешения Конфликта интересов. По итогам этой работы должен быть сделан вывод, является или не является соответствующая ситуация Реальным или Потенциальным Конфликтом интересов и, соответственно, необходимы ли специальные способы урегулирования.

1.52. До урегулирования Конфликта интересов и получения официального письменного решения Член органа управления или Сотрудник обязаны самостоятельно воздерживаться от принятия каких-либо решений и совершения иных действий в отношении ситуации, подпадающей под определение Конфликта интересов.

1.53. Этапы выявления и урегулирования Конфликта интересов:

Этап 1: Проверка информации о Конфликте интересов. Критерии проверки информации:

- масштаб Конфликта интересов;
- характер Конфликта интересов;
- условия возникновения Конфликта интересов;
- потенциальный ущерб Участникам «ФМ СИСТЕМА», их Деловым партнерам, иным третьим лицам и Сотрудникам.

Выявление Конфликта интересов детально регламентировано Положением о порядке выявления и раскрытия Конфликта интересов.

Этап 2: Направление информации в Конфликтную комиссию, созыв Конфликтной комиссии. Конфликтная комиссия созывается в порядке, предусмотренном Положением о Конфликтной комиссии.

Этап 3: Рассмотрение вопроса урегулирования Конфликта интересов. Принятие мер по урегулированию Конфликта интересов.

Решения, принятые Конфликтной комиссией, обязательны и исполняются в соответствии с законодательством и внутренней нормативной документацией «ФМ СИСТЕМА».

Этап 4: Формирование отчета об исполнении принятого Конфликтной комиссией решения.

Процедура урегулирования Конфликта интересов регламентируется Положением о Конфликтной комиссии.

2. СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛИТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

«ФМ СИСТЕМА» рассматривает сокрытие или/и намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие Членом органа управления или Сотрудником информации о Конфликте интересов по любым причинам как несоблюдение настоящей Политики вне зависимости от того, повлекло ли сокрытие негативные последствия для деятельности «ФМ СИСТЕМА» или нет.

1.54. Лица, виновные в нарушении настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе «ФМ СИСТЕМА», правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным внутренними процедурами, а также в соответствии с применимым законодательством.

Приложение А

Примерный (открытый) перечень ситуаций, которые могут являться Конфликтом интересов (справочное)

ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ / АФФИЛИРОВАННЫМИ ЛИЦАМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ

- Участие Аффилированного лица или организации в учреждении юридического лица, в уставном капитале, органах управления Деловых партнеров «ФМ СИСТЕМА», вне зависимости от того, имеет ли соответствующий Сотрудник или Член органа управления обязанности или полномочия влиять на решения «ФМ СИСТЕМА» в отношении данных Деловых партнеров.
- Работа Аффилированных лиц в Участниках «ФМ СИСТЕМА», вне зависимости от того, имеет ли соответствующий Сотрудник или Член органа управления обязанности или полномочия влиять на осуществление трудовой деятельности данным Аффилированным лицом или на принятие «ФМ СИСТЕМА» карьерных решений в отношении данного Аффилированного лица.
- Ситуации, при которых Деловой партнер «ФМ СИСТЕМА» является Аффилированной организацией Сотрудника. Например:
 - Сотрудник «ФМ СИСТЕМА» является учредителем действующего или потенциального контрагента «ФМ СИСТЕМА», участвующего в отборе;
 - супруг/супруга Сотрудника является генеральным директором компании- поставщика запчастей для Участника «ФМ СИСТЕМА».
- Ситуация, когда Сотрудник вовлечен или пытается повлиять на торги, переговоры или процесс контрактации (в том числе путем принятия решений по контрактам, передачи информации о коммерческих предложениях или иным образом) с Деловыми партнерами, которые являются Аффилированными лицами или Аффилированной организацией Сотрудника.
Например:
 - куратор отбора лоббирует интересы компании, из которой он уволился 4 месяца назад.
- Сотрудник принимает подарок от Делового партнера, если такой подарок потенциально может расцениваться как намерение Делового партнера получить в ответ услугу, связанную с исполнением Сотрудником трудовых (должностных) обязанностей (например, выбрать Делового партнера победителем в отборе). Любые подарки/оказание услуг (за исключением тех, которые передаются / оказываются в рамках бизнес-этики в соответствии с Политикой по подаркам и знакам делового гостеприимства) от Деловых партнеров могут расцениваться как намерение Делового партнера получить услугу, связанную с исполнением Сотрудником трудовых (должностных) обязанностей. На примере:
 - Скидка 40% от дилера на покупку автомобиля, который выиграл отбор на поставку автотранспорта Участнику «ФМ СИСТЕМА».

РАБОТА В ДРУГИХ МЕСТАХ И СТОРОННЯЯ (ВНЕСЛУЖЕБНАЯ) ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- Ситуация, когда Сотрудники состоят в трудовых или гражданско-правовых отношениях с иными компаниями, если такие отношения каким-либо образом влияют или могут повлиять на реализуемые Сотрудником трудовые функции или оказываемые услуги «ФМ СИСТЕМА», требуют затрат времени в течение рабочего дня или времени оказания услуг Сотрудника, занимают время или внимание Сотрудника, которые он должен посвящать работе в «ФМ СИСТЕМА», или иным образом наносят

ущерб интересам «ФМ СИСТЕМА».

- Вступление Сотрудника в трудовые или гражданско-правовые отношения с Конкурентом.
- Вступление Сотрудника в трудовые или гражданско-правовые отношения с Деловым партнером, если выполняемая работа или оказываемые Сотрудником услуги основаны на работе Сотрудника в «ФМ СИСТЕМА» и/или специальных знаниях или опыте, полученных в «ФМ СИСТЕМА». Такие ситуации могут рассматриваться как Конфликт интересов, поскольку потенциальная занятость или договорные отношения Сотрудника с любым Деловым партнёром могут способствовать незаконному раскрытию Конфиденциальной информации «ФМ СИСТЕМА», что может повлечь за собой негативные последствия для коммерческой деятельности «ФМ СИСТЕМА».
- Примеры видов сторонней (внеслужебной) деятельности, которые могут рассматриваться как Потенциальный Конфликт интересов, в случае если указанная деятельность на текущий момент не затрагивает сферу трудовых (должностных) обязанностей Сотрудника или Члена органов управления:
 - участие в органах управления третьих лиц, в частности вхождение Сотрудника в состав совета директоров какой-либо коммерческой организации (частной, публичной или государственной);
 - работа Сотрудника по трудовому договору, найму или по гражданскому договору с другой организацией, в частности работа по совместительству, договору гражданско-правового характера, работа в качестве агента по агентскому договору;
 - предоставление Сотрудником консультационных или иных услуг любой третьей стороне, включая частных лиц, компании или другие организации, за вознаграждение в любой форме;
 - занятие Сотрудником коммерческой (предпринимательской) деятельностью, включая участие в учреждении юридических лиц, участие в уставном капитале третьих лиц, создание и управление бизнесом (в т.ч. участие в привлечении финансирования);
 - баллотирование Сотрудника на государственные должности, официальное участие в политической кампании или занятие должности в администрации государственного должностного лица (на возмездной или безвозмездной основе) или осуществление любой деятельности, которая может быть обоснованно истолкована как осуществляемая от имени «ФМ СИСТЕМА»;
 - само занятость, а также деятельность Сотрудника в интернете, за которую предоставляется вознаграждение в виде комиссионных или оплаты за подписку;
- Следующие виды деятельности:
 - работа, которая противоречит графику работы, функциям и обязанностям Сотрудника;
 - работа, которая ухудшает или оказывает негативное влияние на эффективность работы Сотрудника в «ФМ СИСТЕМА»;
 - работа, которая требует, чтобы Сотрудник выполнял работу или связанную с ней деятельность в помещениях «ФМ СИСТЕМА» в рабочее время (или в период оказания услуг) Сотрудника или с использованием имущества «ФМ СИСТЕМА»;
 - использование в рамках сторонней деятельности имени или ресурсов «ФМ СИСТЕМА», а также связей с Деловыми партнерами «ФМ СИСТЕМА» (своих собственных или через коллег);
 - занятие любой деятельностью, которая приводит к несанкционированному использованию имени или ресурсов «ФМ СИСТЕМА».

КОРПОРАТИВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Создание или принятие Сотрудником для себя или для Аффилированных лиц и организаций деловых возможностей, которые создаются в связи с его работой в «ФМ СИСТЕМА» или использованием им

имущества или информации «ФМ СИСТЕМА»– без уведомления ДК и решения Конфликтной комиссии. Например: трудоустройство неквалифицированного Родственника на ответственную позицию с использованием связей внутри Компании, выдачей ложных рекомендаций.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЛУЖЕБНОГО ИМУЩЕСТВА

Использование имущества и ресурсов «ФМ СИСТЕМА» для личных целей. Например:

- ведение тренингов от своего имени в переговорных комнатах Компании;
- печать дипломной работы на принтерах Компании.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

- Разглашение содержания ценообразующей информации (например, финансовой отчетности «ФМ СИСТЕМА») Аффилированным лицам, Аффилированным организациям или использование ее для личных целей (например, покупки или продажи акций).
- Разглашение Сотрудником, имеющим доступ к информации по отбору поставщиков, информации об участниках отбора, ценовых предложениях.
- Использование управленческой отчетности Компании, например, расчетов по поставкам алюминия, в дипломной работе.

Раздел 1

Подтверждаете ли вы следующие утверждения?	Ответ
Внешние интересы или активы	
1. Я, мои Аффилированные лица или организации, лица, действующие в моих интересах, имеем финансовый интерес (в отношении долей или акций (иных финансовых инструментов)) в организации, кроме «ФМ СИСТЕМА».	Да / Нет (выбрать)
Пример Конфликта интересов¹: Вы работаете в АО ««ФМ СИСТЕМА»» и по своей должности являетесь ответственным за принятие решений об инвестировании средств организации. Потенциальным объектом инвестиций может оказаться организация, ценные бумаги или доля в которой принадлежат Вам или Аффилированным лицам или организациям.	
1а. При ответе «Да» укажите организации, в которых доля или количество акций, принадлежащих Вам или Аффилированным лицам или организациям, превышает 20% уставного капитала такой организации.	
2. Я (в случае работы в «ФМ СИСТЕМА» менее 2 (двух) лет), мои Аффилированные лица или Аффилированные организации имеют в настоящее время или имели деловые связи с «ФМ СИСТЕМА» или являлись/являются работниками или членами органов управления Деловых партнеров «ФМ СИСТЕМА» в течение последних 2 (двух) лет, предшествующих дате заполнения настоящей Декларации.	Да / Нет (выбрать)
Пример Конфликта интересов: Вы являетесь ответственным за закупку материальных средств производства и осуществляете выбор из ограниченного числа поставщиков. Членом совета директоров, или исполнительным руководителем (директором, заместителем	

директора т.п.), или советником, консультантом, агентом, доверенным лицом одного из потенциальных поставщиков является Ваш Родственник.	
2а. При ответе «Да» укажите название Делового партнера или иной организации, ИНН	
3. Мои Аффилированные лица являются действующими в настоящее время государственными/муниципальными служащими либо лицами, замещающими государственные должности, либо членами законодательного или исполнительного органа государственной власти. <i>*К Аффилированным лицам относятся лица, с которыми Сотрудник или Член органа управления состоит в Близких отношениях, т.е. отношениях между физическими лицами, предполагающих близкую родственную связь (родители, супруги, дети, братья, сестры, усыновители и усыновленные, бабушки, дедушки, внуки), а также свойство или иные доверительные отношения (например, физические лица проживают совместно или зарегистрированы по одному месту жительства, и/или имеют общих детей, и/или принимают финансовое участие в расходах друг друга, и/или могут влиять на решения друг друга за счет доверительных отношений между ними и т.д.).</i>	Да / Нет (выбрать)

¹ Примеры не являются исчерпывающим перечнем Конфликтов интересов и приведены в информационных целях, чтобы помочь Вам сориентироваться в данном вопросе. При этом на практике может возникать множество других ситуаций Конфликта интересов. Во избежание сомнений, Вам необходимо раскрывать любые Конфликты интересов, даже если они прямо не описаны в приведенных примерах.

3а. При ответе «Да», укажите ФИО государственного/муниципального служащего, лица, замещающего государственную должность, члена законодательного или исполнительного органа государственной власти и его/ее должность, а также соответствующий орган государственной власти.	
4. Я участвовал в какой-либо иной деятельности, которая конкурирует с интересами или противоречит интересам «ФМ СИСТЕМА» в любой форме, включая приобретение или отчуждение каких-либо активов (имущества), возможность развития бизнеса или бизнес-проекты. Пример Конфликта интересов: в ходе реализации должностных полномочий Вы приняли решение об установлении деловых отношений с Аффилированной подрядной организацией на условиях, невыгодных для «ФМ СИСТЕМА» по сравнению с рыночными условиями (иными предложениями на рынке). При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	Да / Нет (выбрать)
Совместная работа	
5. Я и мои Аффилированные лица работаем в одной компании – Участнике «ФМ СИСТЕМА». При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	Да / Нет (выбрать)
6. Я оказывал помощь моим Аффилированным лицам при приеме их на	Да / Нет (выбрать)

работу в «ФМ СИСТЕМА»; давал оценку их работе, продвигал их на вышестоящую должность, оценивал их работу, определял размер их заработной платы, премии, других выплат или освобождал их от дисциплинарной ответственности. Пример Конфликта интересов: Вы являетесь руководителем и принимаете решение или иным образом способствуете решению вопроса об увеличении заработной платы (выплаты премии) своему подчиненному, который является Аффилированным лицом (мать, отец, сын, дочь, племянник, племянница и т.д.). При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	
Личные интересы и честное ведение бизнеса	
7. Я участвовал в какой-либо сделке «ФМ СИСТЕМА» (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение договора поставки/услуг, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов, их проведение в платёжных системах и т.п.), в которой я имел личную финансовую заинтересованность. Пример Конфликта интересов: Вы являетесь председателем комиссии по осуществлению закупок у подрядной организации, которой Вы владеете (Аффилированной организации). При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	Да / Нет (выбрать)
8. Я получал как работник или руководитель Участника «ФМ СИСТЕМА» денежные средства или иные блага от контрагента за свое содействие в заключении организацией с ним сделки. Пример Конфликта интересов: организация «Х» заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией «У». Руководитель организации «Х» передает в конверте денежную сумму работнику организации «У», уполномоченному принять решение о заключении договора аренды. При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	Да / Нет (выбрать)
9. Я передавал денежные средства или иные блага от имени Участника «ФМ СИСТЕМА», Сотрудником или Членом органа управления которой я являюсь, руководителю или работнику другой стороны сделки для получения их содействия в заключении сделки. Пример Конфликта интересов: Вы являетесь менеджером по закупкам и передавали подарок генеральному директору подрядной организации за содействие в заключении сделки. При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	Да/Нет (выбрать)
Инсайдерская информация	
10. Я раскрывал третьему лицу Конфиденциальную информацию Участника «ФМ СИСТЕМА» (коммерческую тайну, инсайдерскую информацию и т.п.). Пример Конфликта интересов: Вы рассказали своим Родственникам о планирующихся организационных изменениях в «ФМ СИСТЕМА», которые могут повлиять на стоимость акций.	Да / Нет (выбрать)

При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	
Ресурсы организации	
11. Я использовал средства «ФМ СИСТЕМА», время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации «ФМ СИСТЕМА» или конкурировать с интересами «ФМ СИСТЕМА».	Да / Нет (выбрать)
При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	
12. Я участвую в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в «ФМ СИСТЕМА» (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям «ФМ СИСТЕМА» к моему рабочему времени и ведет к выгоде третьей стороны, путем использования активов, ресурсов и Конфиденциальной информации, принадлежащих «ФМ СИСТЕМА».	Да / Нет (выбрать)
<i>Пример Конфликта интересов: Вы обсуждаете коммерческие условия с клиентом «ФМ СИСТЕМА». По совместительству вы работаете в конкурирующей с «ФМ СИСТЕМА» компанией, в которой также взаимодействуете с этим клиентом по деловым вопросам.</i>	
При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	
Другие вопросы	
13. Мне известно о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать Конфликт интересов.	Да / Нет (выбрать)
При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	
14. Мои Аффилированные лица являются сотрудниками «ФМ СИСТЕМА» (или других связанных с ней структур, в том числе, смежных, вышестоящих, дочерних и т.п.).	Да / Нет (выбрать)
При ответе «Да» опишите подробности в Разделе 2 Декларации.	

Раздел 2

(!) Если Вы ответили «Да» на вопросы 4-14 из Раздела 1, просьба изложить ниже подробную информацию с указанием пункта вопроса, напротив которого указан ответ «Да», указанием Ф.И.О., задействованных лиц, названий и ИНН (или иного идентификатора) задействованных организаций для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Настоящим подтверждаю, что я прочитал(а) и понял(а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными. Я осознаю, что утаивание или неполное раскрытие информации будет рассматриваться Компанией как недобросовестное информирование, вне зависимости от того, оказало ли это отрицательное воздействие на деятельность Компании.

В случае изменения в личных обстоятельствах, являющихся предметом вопросов Раздела 1 настоящей Декларации, обязуюсь в течение 15 (пятнадцати) рабочих дней пере заполнить Декларацию на внутреннем корпоративном портале по адресу <https://fmsistema.ru>.

В соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» письменно подтверждаю свое согласие на обработку моих персональных данных и иных сведений обо мне, указанных в настоящей декларации АО «ФМ СИСТЕМА», адрес: 127051, г. Москва, Большой каретный переулок дом 20, стр.3, пом 1, офис 18, и использование их при проведении внутренних проверок в Компании. Согласие действует со дня его подписания и до дня отзыва в письменной форме.

Третьи лица, чьи персональные данные я передаю «ФМ СИСТЕМА» в связи с заполнением настоящей Декларации, были предварительно и надлежащем уведомлены мною о такой передаче «ФМ СИСТЕМА» и об осуществлении обработки их персональных данных «ФМ СИСТЕМА» (включая передачу третьим лицам), на что от них мною были получены необходимые согласия.

Подпись:

ФИО:

Лист регистрации изменений

[illegible]