

Утверждена
Приказом Генерального директора
АО "Раундс"
от 14.02.2024 г. № 01-02/24
Редакция № 5

Rounds

Оглавление

Оглавление	2
1. Термины и определения	3
2. Назначение и цели по управлению конфликтами интересов	3
3. Перечень конфликтов интересов	3
4. Порядок ознакомления работников оператора инвестиционной платформы с политикой и периодичность проведения проверок ее соблюдения	5
5. Принципы управления ПОЛИТИКА ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ	5
6. Этапы управления конфликтами интересов	6
7. Меры по предотвращению конфликтов интересов и контроль за соблюдением требований политики	8
8. Права и обязанности работников в рамках осуществления мер по управлению конфликтами интересов	9
9. Раскрытие информации о конфликтах интересов	10
10. Ответственность	10
11. Заключительные положения	11
12. Приложение №1 к Политике по управлению конфликтами интересов АО «Раундс»	12
13. Приложение №2 к Политике по управлению конфликтами интересов АО «Раундс»	13
14. Приложение №3 Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в компании	14

1. Термины и определения

- 1.1. **Клиент** — юридическое или физическое лицо (Пользователи инвестиционной платформы), которому Общество оказывает услуги по привлечению инвестиций или содействию в осуществлении инвестиций.
- 1.2. **Контрагент** - поставщик товаров (подрядчик – при выполнении работ, исполнитель – при оказании услуг), представленный в конкурентном ряду рынка.
- 1.3. **Конфликт интересов** — противоречие между имущественными и иными интересами Общества и (или) его работников, осуществляющих свою деятельность на основании трудового или гражданско-правового договора (далее - Работники), и (или) Клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Общества и (или) его Клиентов.
- 1.4. **Личная заинтересованность** — возможность получения Работником при исполнении должностных обязанностей (оказания услуг, если Работник работает по гражданско- правовому договору) для себя или третьих лиц нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ, а также, любых материальных средств, имущества или услуг имущественного характера, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.
- 1.5. **Общество** (оператор инвестиционной платформы) — Акционерное общество «Раундс», юридическое лицо, зарегистрированное и действующее в соответствии с законодательством РФ (ОГРН 1147746788386 , ИНН 7709958276 КПП 770801001, адрес места нахождения: 121205, г. Москва, Вн. тер.г.муниципальный округ Можайский, тер. Сколково инновационного центра, б-р Большой, д.42 стр.1, этаж 3, помещ./раб. место № 1112/№2)
- 1.6. **Ответственный работник** — Работник Общества, назначенный решением Руководителя общества ответственным за реализацию системы управления конфликтами интересов в Обществе.

2. Назначение и цели по управлению конфликтами интересов

- 2.1. Настоящая Политика по управлению конфликтами интересов (далее – «Политика») разработана в соответствии с Федеральным законом от 02.08.2019 № 259-ФЗ, а также с Указаниями Банка России от 02.12.2019 № 5337-У определяет ключевые принципы и подходы, направленные на предотвращение потенциального, а также выявление и урегулирование возникшего конфликта интересов, устанавливает требования к действиям Работников, направленных на минимизацию риска возникновения конфликта интересов; процедуру управления потенциальными и фактическими конфликтами интересов; поясняет ситуации, в которых возникает или может возникнуть Конфликт интересов.
- 2.2. Цель настоящей Политики является внедрение и постоянное совершенствование системы управления конфликтом интересов, в том числе, выявление и контроль условий возникновения конфликта интересов, а также обеспечение приоритетной защиты интересов клиентов (Пользователей инвестиционной платформы) над интересами Общества.

3. Перечень конфликтов интересов

- 3.1. В процессе осуществления Обществом своей деятельности различаются следующие стороны возможных конфликтов интересов:
- Общество;
 - Работники Общества;
 - Клиенты Общества;
 - Контрагенты Общества;
 - Иные лица (юридические лица, индивидуальные предприниматели).
- 3.1.1. В процессе осуществления Обществом своей деятельности различаются следующие стороны возможных конфликтов интересов:

- а) осуществления Работником собственных операций с использованием конфиденциальной информации, полученной им при исполнении своих должностных обязанностей, с целью получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность Работника;
- б) совмещения Работником исполнительных и контрольных функций, что может позволить Работнику использовать свои должностные обязанности с личной заинтересованностью
- в) отсутствия контроля за разграничением прав доступа Работника к конфиденциальной информации, которая не требуется для выполнения им своих должностных обязанностей (или оказания услуг) и может быть использована им в личных целях;
- г) совмещения Работником своих функций при исполнении им должностных обязанностей (оказания услуг) в Обществе и у Клиента (при предоставлении Обществом своих продуктов/услуг) или у Контрагента Общества (при осуществлении Обществом закупок товаров/работ/услуг).
- д) принятия Работником кадровых решений в Обществе в отношении близких родственников, членов семьи и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
- е) использование Работником информации, ставшей ему известной в ходе выполнения трудовых (должностных) обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность Работника.

3.1.2. **Конфликты интересов между Работниками Общества**

Данные конфликты характеризуются противоречием между интересами Работников Общества в случаях:

- а) превышения Работником своих должностных обязанностей, определенных законодательством Российской Федерации и договором, с личной заинтересованностью;
- б) препятствования своевременному выполнению должностных обязанностей другим Работником с личной заинтересованностью Работника.

3.1.3. **Конфликты интересов с Клиентами Общества**

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

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

3.1.4. **Конфликты интересов с Контрагентами Общества**

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

- а) привлечения Работником Общества Контрагента в нарушении действующих локальных нормативных актов Общества, регламентирующих закупку Обществом товаров/работ/услуг с личной заинтересованностью Работника;
- б) продвижения Работником Общества закупок товаров/работ/услуг, ставших конкурентно непривлекательными для Общества с личной заинтересованностью Работника.

3.1.5. Конфликты интересов Общества с третьими лицами

Данные конфликты характеризуются противоречием между экономическими интересами Общества и экономическими интересами иных юридических лиц/индивидуальных предпринимателей, при условии, если Работник Общества является работником/владельцем/акционером/участником/должностным лицом иного юридического лица/индивидуального предпринимателя, в случае невозможности исполнения Работником Общества своих должностных обязанностей (оказания услуг) надлежащим образом вследствие занятости в деятельности иного юридического лица или участия /совладения иным юридическим лицом.

3.1.6. Ограничения функционала ответственного за соблюдение Политики

Должностным лицом, ответственным за соблюдение Обществом и его Работниками требований настоящего Положения, является Операционный директор АО «Раундс» назначенный решением Единственного участника Общества - Ответственным работником по управлению конфликтами интересов, в должностные обязанности которого не входит оказание услуг по содействию в инвестировании и услуг по привлечению инвестиций с использованием инвестиционной платформы.

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

4. Порядок ознакомления работников оператора инвестиционной платформы с политикой и периодичность проведения проверок ее соблюдения

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

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

4.3. Периодичность проведения Обществом проверок соблюдения работниками Политики:

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

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

5. Принципы управления конфликтами интересов

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

- в ситуации возникновения конфликта интересов соблюдается приоритет интересов клиента над интересами Общества;
- равного и справедливого отношения ко всем клиентам Общества при их консультировании и/или совершении сделок с ними или от их имени и/или по их поручению;

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

6. Этапы управления конфликтами интересов

Процесс управления конфликтом интересов включает следующие этапы:

6.1. Предотвращение конфликта интересов

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

- утверждение и поддержка организационной структуры Общества, четко разграничивающей сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- распределение функции в процессе управления и принятия управленческих решений между органами управлениями, руководителями подразделений;
- обеспечение эффективного функционирования многоуровневой системы внутреннего контроля (Работники; Руководители подразделений; Ответственный работник; Единоличный исполнительный орган (Руководитель Общества);
- соблюдение норм делового общения и профессиональной этики;
- выполнение условий заключенных Обществом договоров (сделок);
- соблюдение наличия в трудовых договорах обязательств, направленных на предотвращение конфликта интересов;
- обеспечение своевременного раскрытия достоверной информации (в том числе бухгалтерской и иной публикуемой отчетности), подлежащей раскрытию и способной оказать влияние на решения, принимаемые Обществом (органами управления, Работниками) и клиентами;
- обеспечение сохранности коммерческой, а также сохранности персональных данных;
- осуществление разграничения прав доступа Работников в автоматизированных системах при исполнении должностных обязанностей и контроль надлежащего использования этих прав доступа;
- своевременное информирование вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликта интересов.

6.2. Выявление и оценка конфликтов интересов

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

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

- 6.2.2. В случае выявления Работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения Работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя.
- 6.2.3. В случае обращения к непосредственному руководителю и при отсутствии в дальнейшем с его стороны мер, направленных на предотвращение или устранение выявленного конфликта интересов, либо если принятые меры не привели к устранению конфликта интересов, Работник обязан проинформировать об этом Ответственного работника.
- 6.2.4. Руководители структурных подразделений Общества обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального.

6.3. Урегулирование конфликта интересов

- 6.3.1. Органы управления Общества и Работники Общества используют все доступные и соответствующие законодательству РФ способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с целью поиска такого решения, которое является законным и обоснованным.
- 6.3.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть Конфликт интересов, не могут участвовать в принятии решения по его урегулированию.
- 6.3.3. При невозможности разумного урегулирования конфликта интересов для предотвращения создания угрозы репутации и риска судебного разбирательства, может быть принято решение об отказе в совершении конкретной сделки.
- 6.3.4. При выявлении конфликта интересов Общество в зависимости от ситуации использует различные способы урегулирования конфликта интересов, в том числе:
- ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы Работника;
 - предложение/рекомендации Работнику о добровольном отказе или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - пересмотр и изменение трудовых функций Работника;
 - перевод Работника на должность или другую работу, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов, с учетом требований, установленных главой 12 Трудового кодекса РФ;
 - предложение/рекомендации Работнику отказаться от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
 - установление процедуры отказа сторонами от сделок, при совершении которых возникает Конфликт интересов;
 - увольнение Работника из организации по инициативе Работника;
 - увольнение Работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, в том числе повлекшее неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора с Работником.
- 6.3.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству РФ. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов зависит от характера самого конфликта.

7. Меры по предотвращению конфликтов интересов и контроль за соблюдением требований политики

7.1. Разграничение прав доступа к конфиденциальной информации, получаемой Работниками при исполнении своих должностных обязанностей

- 7.1.1. Назначение решением Руководителя Общества, лица отвечающего за реализацию системы управления конфликтами интересов в Обществе, а также возложение обязанности осуществлять контроль за соблюдением требований, изложенных в настоящем документе, на руководителей структурных подразделений Общества.
- 7.1.2. Обеспечение руководителями структурных подразделений Общества надлежащего исполнения Работниками требований внутренних документов Общества.
- 7.1.3. Информирование ответственных должностных лиц Общества о (потенциальном) конфликте интересов согласно внутренним документам Общества.
- 7.1.4. Обеспечение контроля и мониторинга за доступом Работников к конфиденциальной информации, получаемой ими при исполнении своих должностных обязанностей.
- 7.1.5. Обеспечение распределения должностных обязанностей Работников таким образом, чтобы исключить Конфликт интересов и условия его возникновения, совершение преступлений и осуществление иных противоправных действий.

7.2. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов Работников Общества

- 7.2.1. Контроль за отсутствием несовместимых функций структурных подразделений Общества и их Работников, определяемых внутренними документами Общества:
 - содержащими цели, задачи и функции структурных подразделений;
 - устанавливающими бизнес-процессы и внутренние процедуры Общества, а также должностными инструкциями Работников Общества.
- 7.2.2. Разграничение прав доступа Работников в автоматизированных системах Общества при исполнении ими своих должностных обязанностей согласно их функциям и задачам (оказания услуг согласно заключенному договору).
- 7.2.3. Контроль руководителями структурных подразделений за отсутствием несовместимых прав доступа Работников.
- 7.2.4. Контроль руководителями структурных подразделений за надлежащим использованием Работниками своих прав доступа согласно их должностным обязанностям и нормативным актам Общества.
- 7.2.5. Наличие в Обществе внутренних документов, регламентирующих прием сообщений от Работников Общества о потенциальном или совершенном нарушении внутренних документов Общества или нормативных правовых актов Российской Федерации.
- 7.2.6. Участие всех Работников, независимо от занимаемой должности в Обществе, в процессах выявления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального.
- 7.2.7. Проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием Работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;

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

- 7.3.1. Разграничение доступа к инсайдерской и другой конфиденциальной информации в

зависимости от должностных обязанностей Работников (оказания услуг).

- 7.3.2. Обеспечение правомерного использования инсайдерской и другой конфиденциальной информации только в целях соблюдения интересов Клиентов и Общества.
- 7.3.3. Предоставление услуг высокого качества Клиентам на справедливых условиях.
- 7.3.4. Соответствие подарков и представительских расходов, которые Работники от имени Общества могут предоставлять Клиентам либо которые Работники, в связи с их должностными обязанностями, могут получать от Клиентов, существующим обычаям делового оборота и требованиям законодательства Российской Федерации.
- 7.3.5. Информирование непосредственного руководителя о наличии потенциального конфликта интересов для принятия обоснованного решения (при необходимости).

7.4. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов с Контрагентами Общества

- 7.4.1. Выбор Контрагентов в соответствии с утвержденными в Обществе внутренними документами.
- 7.4.2. Соответствие подарков и представительских расходов, которые Работники от имени Общества могут предоставлять Контрагентам либо которые Работники, в связи с их должностными обязанностями, могут получать от Контрагентов, существующим обычаям делового оборота и требованиям законодательства Российской Федерации.

7.5. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов с иными сторонами

- 7.5.1. Своевременное информирование Общества Работниками о занятии ими должностей, участии в капитале и (или) органах управления в иных юридических лицах.
- 7.5.2. Запрет на использование Работниками Общества своего служебного положения с целью обеспечения участия в закупках Обществом товаров/работ/услуг юридических лиц, в которых Работники Общества являются руководителями/владельцами/совладельцами.

7.6. Порядок осуществления контроля за соблюдением требований Политики

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

8. Права и обязанности работников в рамках осуществления мер по управлению конфликтами интересов

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

- 8.1. Идентифицировать ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, и взаимодействовать с Ответственным работником по всем вопросам, связанным с реализацией требований настоящей Политики;
- 8.2. Принимать разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;
- 8.3. Ставить интересы Общества/клиентов Общества выше собственных и избегать нарушений прав и законных интересов Общества и его клиентов;
- 8.4. Неукоснительно соблюдать требования законодательства в области управления конфликтом интересов и настоящей Политики Общества, принципы профессиональной этики и этические

нормы делового ведения бизнеса, а также установленные Ответственным работником обязательства;

- 8.5. Воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- 8.6. Своевременно раскрывать сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны Ответственного работника;
- 8.7. Своевременно проходить программы обучения по вопросам управления конфликтом интересов;
- 8.8. Информировать Ответственного работника о каждом известном им/потенциальном/выявленном случае нарушения настоящей Политики;
- 8.9. Оказывать содействие коллегам и Ответственному работнику при урегулировании возникшего/потенциального конфликта интересов;
- 8.10. Соблюдать правила работы с конфиденциальной информацией;
- 8.11. При возникновении сомнений в наличии конфликта интересов, либо сомнений в способе минимизации риска конфликта интересов и/или его последствий, Работник имеет право обратиться за помощью к Ответственному работнику Общества.

9. Раскрытие информации о конфликтах интересов

- 9.1. Раскрытие информации о конфликтах интересов осуществляется Обществом в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.
- 9.2. Общество, на сайте размещенном в сети интернет по адресу <https://rounds.ru>, используемом для предоставления доступа к инвестиционной платформе, раскрывает информацию о выявленных конфликтах интересов, с указанием мер принятых по управлению этими конфликтами, в срок, не превышающий 30 (тридцать) рабочих дней со дня выявления.
- 9.3. В Обществе возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
 - на ежегодной основе.
- 9.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 9.5. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов Работники Общества обязаны:
 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей (оказании услуг) руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - оценивать потенциальные конфликты интересов и избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный Конфликт интересов, в т. ч. в случае сомнений в существовании конфликта интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 9.6. Раскрытие информации о наличии конфликта интересов не освобождает Общество от обязанностей применения организационных мер, направленных на снижение потенциальных последствий при реализации конфликта интересов.

10. Ответственность

- 10.1.** Все Работники Общества независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Политики, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.
- 10.2.** Лица, признанные в результате служебного расследования Общества либо по решению суда виновными в нарушении требований Политики и внутренних документов Общества в области управления конфликтом интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности.

11. Заключительные положения

- 11.1.** Требования настоящей Политики доводятся до сведения всех Работников Общества, Общества и подлежат обязательному исполнению.
- 11.2.** Контроль за соблюдением требований настоящей Политики осуществляет Ответственный работник - Операционный директор, который проводит ежегодную оценку эффективности применяемых правил и процедур, указанных в настоящей Политике, при необходимости вносит изменения в Политику для корректировки правил и процедур .
- 11.3.** Организация создает эффективную систему контроля за исполнением установленных правил и процедур, направленных на предотвращение возникновения конфликта интересов (далее – система контроля). Система контроля включает в себя несколько уровней:
- Работники;
 - Руководители подразделений;
 - Ответственный работник;
 - Единоличный исполнительный орган (Руководитель Общества).
- 11.4.** Контроль за выявлением конфликта интересов возлагается на руководителей подразделений и/или работников, ответственных за проведение операций и/или работников, ответственных за работу с клиентами.
- 11.5.** Контролер осуществляет следующие меры:
- осуществляет периодическую проверку соблюдения настоящей Политики, соблюдения норм Устава в части порядка заключения сделок, в совершении которых имеется заинтересованность со стороны единоличного исполнительного органа, членов Совета директоров, участников Общества;
 - реализует право требования от должностных лиц и Работников Общества объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим при исполнении ими своих обязанностей в процессе осуществления деятельности;
 - проводит служебные проверки по фактам нарушений должностными лицами и Работниками положений настоящей Политики, выявленным возможностям возникновения конфликта интересов, выявленным обстоятельствам, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей со стороны Работников Общества;
 - служебные проверки проводятся Ответственным работником в срок, не превышающий 3 (три) дня со дня выявления нарушения;
 - составляет и доводит до сведения Руководителя Общества отчет в случае выявления нарушения.
- 11.6.** Руководитель Общества обязан организовать устранение выявленных нарушений.
- 11.7.** Настоящая Политика действует до принятия новой редакции документа или его отмены.

12. Приложение №1 к Политике по управлению конфликтами интересов АО «Раундс»

(наименование должности, ФИО руководителя)

от _____
(ФИО, должность работника компании, контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

_____.

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

_____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

_____.

Лицо, направившее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.

Работник компании направляет сообщение (уведомление) руководителю

Лицо, принявшее сообщение _____ «__» _____ 20__ г. (подпись)
(расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____

13. Приложение №2 к Политике по управлению конфликтами интересов АО «Раундс»

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего о сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения в наблюдательный совет

14. Приложение №3 Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в компании

1 ситуация. Заинтересованность в совершении компании сделки.

Руководитель, либо его заместители, являются лицами, заинтересованными в совершении такой сделкой с другими юридическими лицами и гражданами, поскольку такое лицо, его супруг (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

- являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;
- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом компании, выгодоприобретателем, посредником или представителем;
- занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом компании, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

При совершении сделки, в отношении которой имеется заинтересованность отдельных лиц, должны быть приняты следующие меры:

1. само заинтересованное лицо до совершения сделки должно уведомить руководителя компании и наблюдательный совет компании об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным;
2. совершение такой сделки возможно лишь с предварительного одобрения общего собрания ООО. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, совершенная с нарушением указанных требований, может быть признана недействительной, при этом заинтересованное лицо, нарушившее обязанность уведомления о заинтересованности, несет перед компанией ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований закона, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении. Важным моментом является и то, что такую же ответственность несет руководитель компании, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

2 ситуация. Руководитель (работник) компании в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

1 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в компании является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника компании.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника компании;
2. сообщить в письменной форме руководителю компании о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3. руководитель компании может принять решение об отстранении работника компании от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в компании является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя компании.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя компании;
 - i.
2. сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3 ситуация. Работник компании, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника компании.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. сообщить в письменной форме руководителю компании о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
 - i.
2. руководитель компании может принять одно из решений:
 - об отстранении работника компании от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков компании является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника компании или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника компании;
 - о переводе такого работника компании на иную должность;
 - об изменении круга должностных обязанностей работника компании;
3. руководитель компании может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4 ситуация. Работник компании принимает решение о закупке компанией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. сообщить в письменной форме руководителю компании о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
2. руководитель учредкомпаниидения может принять одно из решений:
 - об отстранении работника компании от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;
 - о переводе работника компании на иную должность;
 - об изменении круга должностных обязанностей работника компании;
3. Соответствующий руководитель может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

5 ситуация. Работник компании, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с компанией, намеревается установить такие отношения.

Пример: работник компании имеет отношение к принятию решений об инвестировании средств компании. Потенциальным объектом инвестиций является организация, ценные бумаги которой принадлежат такому работнику.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику компании рекомендуется передать имеющиеся ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с положениями главы 53 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации или продать их;

2) сообщить в письменной форме руководителю компании о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель компании сообщает о личной заинтересованности учредителю);

3) руководитель компании может принять одно из решений:

-о временном отстранении работника компании от исполнения обязанностей по инвестированию средств компании в организацию, ценные бумаги которой принадлежат работнику компании, его родственнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность такого работника;

- о переводе такого работника компании на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника компании;

4) руководитель компании может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

6 ситуация. Работник компании, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у компанией сложились (складываются) деловые отношения.

Пример: работник компании имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении компанией заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов компании.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику компании следует сообщить в письменной форме руководителю компании о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель компании сообщает о личной заинтересованности учредителю);

2) руководитель компании может принять одно из решений:

-об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

-об отстранении работника компании временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств компанией из организации, перед которым имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника компании, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

- о переводе такого работника компании на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника компании;

3) соответствующий руководитель может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

7 ситуация. Работник компании участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений компании с организацией, которая имеет перед работником, его

родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: перед работником компании другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника компании входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений компании с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) работнику компании следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель компании сообщает о личной заинтересованности учредителю);
- 2) руководитель компании может принять одно из решений:
 - об отстранении работника компании временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;
 - об изменении круга должностных обязанностей работника компании;
- 3) руководитель компании может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

8 ситуация. Работник компании, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с компанией.

Пример: работник компании, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых компании контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком компании.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) работнику компании следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 2) руководитель компании может принять одно из решений:
 - рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
 - о временном отстранении работника компании от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации; - об изменении круга должностных обязанностей работника компании.

9 ситуация. Работник компании, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника компании, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник компании получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в компании.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику компании следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель компании сообщает о личной заинтересованности учредителю);

3) руководитель компании может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей работника компании;

4) руководителю компании может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю компании и подчиненному ему работнику компании следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

10 ситуация. Работник компании участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений компании с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с компанией, предлагает трудоустройство работнику компании, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника компании.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику компании следует сообщить в письменной форме руководителю компании о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель компании сообщает о личной заинтересованности учредителю);

2) руководитель компании может принять решение об отстранении работника компании временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3) руководитель компании может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

11 ситуация. Работник компании использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.