

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ
УРОВНЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
«ШКОЛА 21»**

**ПОЛИТИКА
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ
АНО «ШКОЛА 21»**

г. Москва,
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Политика АНО «Школа 21», (далее – Школа 21) по управлению конфликтом интересов (далее – Политика) определяет основные цели, задачи и общие принципы системы управления конфликтом интересов в Школе 21, ее основных участников, их функции и полномочия, а также этапы управления конфликтом интересов.

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

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

1.4. Политика является основой для построения и функционирования системы управления конфликтом интересов в Школе 21, разработки Школой 21 иных локальных нормативных актов Школы 21 в области управления конфликтом интересов.

2. Цели и задачи системы управления конфликтом интересов

2.1. Основными целями системы управления конфликтом интересов являются: определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения работников Школы 21 в случаях возникновения конфликта интересов.

2.2. Основные задачи системы управления конфликтом интересов:

- определение обязательных для соблюдения Школой 21 стандартов управления конфликтом интересов;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Школы 21, в том числе на международном уровне;
- повышение доверия к Школе 21 со стороны его клиентов, контрагентов и партнеров, обеспечение обслуживания клиентов с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;
- установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Школы 21 в случаях возникновения конфликта интересов;
- предоставление работникам информации о предпринимаемых Школой 21 мерах по управлению конфликтом интересов, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций.

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

3.1. Конфликт интересов присущ любой сфере, включая некоммерческую деятельность некоммерческой организации, а также приносящую доход деятельность некоммерческой организации, предусмотренную уставом и осуществляемую постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых создана некоммерческая организация, и соответствующую этим целям. Само по себе наличие конфликта интересов не будет являться нарушением внутренних процедур Школы 21, если в отношении данного конфликта были своевременно приняты должные меры по раскрытию, выявлению, оценке и управлению.

Конфликт интересов (или кажущееся наличие такого конфликта), в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу для Школы 21 в глазах работников и иных лиц, в том числе клиентов, контрагентов, партнеров, государственных органов, профсоюзных организаций и профессиональных объединений.

3.2. В результате ненадлежащего управления конфликтом интересов у Школы 21 могут реализоваться в том числе следующие риски:

- комплаенс-риск;
- регуляторный риск;
- репутационный риск;
- операционный риск;
- риск использования недобросовестных практик ведения бизнеса (риск поведения).

3.3. Конфликт интересов, может быть, следующих основных видов:

- между клиентами Школы 21 в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов (группы клиентов) находятся в противоречии с интересами другого клиента (группы клиентов);
- между клиентом/контрагентом и работником Школы 21, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному клиенту/контрагенту в ущерб интересам другого клиента/контрагента с целью получения личной выгоды;
- между Школой 21 и ее работником, в том числе в случаях неправомерного использования работником своего должностного положения и/или конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды.

3.4. Перечень примеров типовых ситуаций конфликта интересов приведен в Приложении 3 к Политике. Указанные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Школы 21 должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях с последующим доведением информации в установленном в Школе 21 порядке.

4. Общие принципы управления конфликтом интересов

4.1. В ситуации возникновения конфликта интересов Школа 21 ставит интересы клиентов на первое место. В случае возникновения конфликта интересов между работником и Школой 21, при невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет над личными интересами работников имеют интересы Школы 21.

4.2. Школа 21 придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

- равного и справедливого отношения ко всем клиентам Школы 21;
- разграничения полномочий: Школа 21 четко разграничивает полномочия органов управления, коллегиальных и рабочих органов, работников Школы 21 по принятию решений таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои полномочия и возможности исключительно в интересах Школы 21. Заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не должны принимать решения по мерам его урегулирования;
- осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Школы 21 при выявлении случаев конфликта интересов;
- обеспечения руководителями всех уровней Школы 21 поддержания соответствующей культуры поведения работников, при которой они знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о сомнениях и проблемах («тон сверху»);

- участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Школе 21, в процессах предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов;
- разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, включающих, в том числе, принятие, передачу, уклонение, минимизацию риска;
- соблюдения информационных барьеров и обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной, инсайдерской информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов;
- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Школы 21 от санкций и иных неблагоприятных последствий в связи с сообщением ими сведений о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и приняты меры по его предотвращению/урегулированию;
- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях предотвращения и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;
- открытого взаимодействия с надзорными и регулируемыми органами.

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

5.1. Директор Школы 21:

- осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтом интересов;
- несет ответственность за соответствие деятельности Школы 21 требованиям применимого законодательства, обеспечение выполнения требований применимого законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов;
- осуществляет контроль за соблюдением положений Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими коллегиальными органами в системе управления конфликтом интересов;

5.2. Ответственный сотрудник по комплаенс-:

- разрабатывает общую методологию в области управления конфликтом интересов, принимает участие в согласовании документов подразделений Школы 21 в части управления конфликтом интересов;
- проводит экспертизу локальных нормативных и организационно-распорядительных документов по запросам работников Школы 21, в целях управления и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов;
- принимает участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию культуры в области управления конфликтом интересов, в том числе проводит информирование работников, тренинги и консультации по реализации Политики, иным стандартам и правилам, а также изменениям в нормативных требованиях;

- инициирует и/или принимает участие в проведении служебных расследований и проверок в области управления конфликтом интересов, а также, при необходимости, привлекает к служебному расследованию/проверке представителей подразделений Школы 21 в рамках их компетенции, а также непосредственного руководителя работника, в отношении которого будет проводиться/проводится служебное расследование/проверка;
- подготавливает обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;
- консультирует работников Школы 21 по вопросам управления конфликтом интересов.

5.3. Подразделение по работе с персоналом:

- обеспечивает ознакомление вновь принятых работников с Политикой при приеме на работу;
- принимает участие в применении дисциплинарных взысканий к работникам за нарушение требований ВНД и ОРД Школы 21 в области управления конфликтом интересов.

5.4. Работники, являющиеся членами коллегиальных и рабочих органов, Школа 21, и замещающие их лица:

- учитывают общие принципы управления конфликтом интересов и другие положения Политики, а также иных локальных нормативных актов Школы 21 в области управления конфликтом интересов при принятии решений по вопросам, рассматриваемым коллегиальным/рабочим органом;
- не совершают действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта интересов;
- незамедлительно информируют коллегиальный/рабочий орган и подразделение комплаенс о наличии конфликта интересов по вопросам, рассматриваемым коллегиальным/рабочим органом, в порядке, установленном документами, регламентирующими деятельность данного органа. Сведения о конфликте интересов в любом случае должны быть предоставлены до принятия решения коллегиальным/рабочим органом по соответствующему вопросу;
- воздерживаются от присутствия на заседании коллегиального/рабочего органа при обсуждении вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов;
- воздерживаются от участия в заседании коллегиального/рабочего органа по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, дистанционно – посредством телефонной конференц-связи, видео-конференц-связи или иным способом;
- воздерживаются от обсуждения вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, выражения своего особого мнения по таким вопросам и требования внести об этом запись в протокол заседания коллегиального/рабочего органа;
- воздерживаются от голосования по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов.

5.5. Руководители подразделений Школы 21, непосредственные руководители работников:

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

- вырабатывают и принимают меры по предотвращению и минимизации риска возникновения конфликта интересов, при необходимости взаимодействуют с подразделением комплаенс;
- подают пример добросовестного и этичного поведения;
- ориентируют подчиненных работников на безусловное соблюдение положений Политики;
- обеспечивают соблюдение подчиненными работниками положений Политики;
- обеспечивают своевременное прохождение подчиненными работниками обязательных обучающих курсов и программ по вопросам управления конфликтом интересов;
- инициируют применение дисциплинарного взыскания к подчиненным работникам за нарушение требований локальных нормативных актов Школы 21 в области управления конфликтом интересов в установленном в Школе 21 порядке;
- учитывают результаты длительности, безупречности и эффективности исполнения подчиненными работниками своих обязанностей в области управления конфликтом интересов при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала.

5.6. Все работники Школы 21:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;
- ставят интересы Школы 21 и его клиентов выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Школы 21 и его клиентов;
- неукоснительно соблюдают требования применимого законодательства в области управления конфликтом интересов, положения Политики и иных локальных нормативных Школы 21 в указанной области, принципы профессиональной этики и этические нормы ведения бизнеса, а также установленные подразделением комплаенс обязательства/рекомендации;
- при исполнении своих трудовых обязанностей или при осуществлении своей деятельности от имени Школы 21 в любых странах мира соблюдают национальное законодательство (локальное законодательство иностранных государств) и применимые нормы международного права в области управления конфликтом интересов, а также положения Политики, иных локальных нормативных актов Школы 21 в указанной области;
- воздерживаются от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- своевременно раскрывают сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны подразделения комплаенс;
- своевременно проходят обязательные обучающие курсы и программы по вопросам управления конфликтом интересов;
- взаимодействуют с подразделением комплаенс по всем вопросам, связанным с реализацией положений Политики, в том числе содействуют в получении подразделением комплаенс необходимых, объективных и достоверных документов, материалов и информации, включая их предоставление по запросу подразделения комплаенс с соблюдением установленных сроков;

- информируют подразделение комплаенс о каждом известном им или потенциальном случае нарушения положений Политики;
- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в подразделение комплаенс;
- соблюдают установленные в Школе 21 правила работы с конфиденциальной информацией.

6. Этапы управления конфликтом интересов

В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, а также четкой координации действий органов управления и работников Школы 21 процесс управления конфликтом интересов включает следующие этапы:

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

6.1.1. Предотвращение конфликта интересов

Основными мерами по предотвращению конфликта интересов при осуществлении деятельности Школой 21 являются:

- строгое соблюдение органами управления и работниками Школы 21 процедур, установленных применимым законодательством, уставом, локальных нормативных актов Школы 21, должностными инструкциями, в том числе при совершении сделок;
- создание организационной структуры Школы 21, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава коллегиальных и рабочих органов Школы 21 и проведение заседаний соответствующих органов с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, а также независимости при принятии решений;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по наиболее ответственным и масштабным вопросам;
- установление информационных барьеров;
- ведение контрольных списков;
- обеспечение принципов независимости подразделений и «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;
- раскрытие информации о конфликтах интересов.

В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, Школа 21 может потребовать от работников соблюдения установленных подразделением комплаенс дополнительных (индивидуальных) обязательств.

6.1.2. Независимость работы подразделений

При урегулировании конфликта интересов Школа 21 обеспечивает необходимую и разумную степень независимости в работе всех подразделений Школы 21.

6.1.3. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков

В целях предотвращения распространения конфиденциальной информации вводится «принцип служебной необходимости», обязательный для исполнения всеми работниками Школы 21 и запрещающий предоставление информации работникам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения трудовых обязанностей.

6.1.4. Раскрытие информации о конфликтах интересов

Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов реализуется в Школе 21 через механизм раскрытия работниками информации о таком конфликте интересов, в том числе:

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

Обязательному раскрытию подразделению комплаенс подлежат следующие сведения:

- об участии в учреждении (создании) юридических лиц;
- об участии в уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или в органах управления и/или ревизионных комиссиях третьих лиц;
- об осуществлении предпринимательской деятельности;
- о работе по совместительству;
- о совмещении должностей;
- о заключении договора гражданско-правового характера на выполнение работ или оказание услуг, пересекающихся с трудовыми обязанностями работника в Школе 21;
- о заключении агентского/субагентского договора;
- о выдвижении в качестве кандидата в депутаты законодательного (представительного) органа или органа местного самоуправления;
- об осуществлении оплачиваемой деятельности, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства;
- об осуществлении деятельности в качестве самозанятого¹ в случаях, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями работника в Школе 21;
- о работе родственников работника в Банке и/или Школе 21, в том числе о совместном участии родственников в проектах, бизнес-процессах и/или коллегиальных/рабочих

¹ Деятельность в рамках Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».

органах (включая случаи, когда один из родственников представляет интересы Банка, а другой – Школы 21);

- об участии близких родственников работника в учреждении (создании) юридических лиц, уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или органах управления юридических лиц – конкурентов, клиентов и/или контрагентов Школы 21;
- об осуществлении близким родственником работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом, клиентом и/или контрагентом Банка/Школы 21;
- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при переводе и ином изменении трудовых обязанностей, исполняемых в Банке/Школе 21;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов.

Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участии работников Школы 21 и/или их близких родственников в управлении жилищным, жилищно-строительным, гаражным кооперативом, товариществом собственников недвижимости, в том числе товариществом собственников жилья, садоводческим и огородническим некоммерческим товариществом, профсоюзной организацией на безвозмездной основе.

Раскрытие работниками Школы 21 информации осуществляется в порядке и сроки, установленные в /8/.

Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, подлежит проверке Подразделением комплаенс с целью оценки возникающих для Школы 21 рисков и выбора наиболее подходящего способа их урегулирования.

Раскрытие информации о конфликте интересов не освобождает Школу 21 и ее работников от обязательства по поддержанию и обеспечению эффективных организационных и административных мер по его урегулированию и предотвращению аналогичных ситуаций в дальнейшем. Работники Школы 21 должны предлагать способы урегулирования конфликта интересов в зависимости от своих трудовых обязанностей и уровня компетенции.

Школа 21 должна раскрыть информацию о реальном или потенциальном конфликте интересов в отношении клиента перед заключением сделки с ним в случае, если порядок и предпринятые меры по урегулированию данного конфликта интересов не позволяют предотвратить риск.

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

Школа 21 рассматривают подарки, получаемые работниками Школы 21 в связи с их работой и предоставляемые от имени и за счет Школы 21, знаки делового гостеприимства, а также представительские расходы, как потенциальный источник конфликта интересов.

Школа 21 определяет правила и устанавливает ограничения в области получения/предоставления подарков и знаков делового гостеприимства в процессе делового взаимодействия, в том числе перечень запрещенных подарков и знаков делового гостеприимства, а также критерии возможности получения и предоставления подарков и знаков делового гостеприимства, включая поводы получения и предоставления подарков.

Запрещенные подарки, а также подарки, не соответствующие критериям возможности их получения, должны быть в вежливой форме отклонены работниками Школы 21 в момент предоставления им таких подарков.

В Школе 21 установлены особые правила и ограничения в части подарков и знаков делового гостеприимства при взаимодействии с должностными лицами, а также в отношении получения подарков Директором, Операционным директором (далее – Руководство) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В Школе 21 порядок обращения с подарками и знаками делового гостеприимства установлен в /7/.

6.2. Выявление и оценка конфликта интересов

Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Школы 21 в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности, во всех процессах Школы 21, включая разработку новых продуктов и формирование новых бизнес-процессов.

Выявление и оценка конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых подразделениями и (или) ответственными лицами Школы 21, в том числе подразделением безопасности.

В случае выявления работником сведений о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или подразделение комплаенс в установленном в Школе 21 порядке. В случае обращения к непосредственному руководителю и при отсутствии в дальнейшем с его стороны мер, направленных на предотвращение или урегулирование выявленного конфликта интересов, либо если принятые меры не привели к устранению конфликта интересов, работник обязан проинформировать об этом подразделение комплаенс.

Руководители подразделений Школы 21 обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов.

В случае если работник Школы 21 и/или его руководитель сомневается в наличии конфликта интересов либо сомневается в способе минимизации риска конфликта интересов и/или его последствий, работник должен обратиться за помощью в подразделение комплаенс.

6.3. Урегулирование конфликта интересов

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

- масштаба конфликта интересов;
- характера конфликта интересов;
- условий его возникновения;
- ущерба, который может быть причинен Школе 21, работникам Школы 21, его клиентам, контрагентам, партнерам или иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.

В целях управления конфликтом интересов Школы 21 принимаются следующие основные способы его урегулирования:

- изменение или отказ от процесса/сделки/услуги/продукта, который приводит к возникновению или реализации конфликта интересов;
- предоставление информации о конфликте интересов, который не был исключен, а в отношении работника:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процесса принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника по согласованию с ним и/или полномочий работника, в том числе изменение круга задач и конкретных поручений, исполняемых работником в рамках трудовых обязанностей;
- передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, являющихся причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от выгоды (преимущества), явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- отстранение работника от доступа к соответствующей информации в случае установления высокой степени вероятности реализации конфликта интересов;
- расторжение трудового договора с работником по соглашению сторон или увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, в том числе повлекшее неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора с работником.

Во избежание возникновения конфликта интересов запрещается:

- представлять Школу 21 в отношениях с физическими лицами², организациями и индивидуальными предпринимателями, в деятельности которых работник имеет личный интерес, отличный от интересов Школы 21, включая (но не ограничиваясь) случаи участия в уставном (складочном) капитале или органах управления таких организаций, предпринимательской деятельности самого работника и/или его близких родственников;
- быть задействованным в подготовке, совершении/заключении, исполнении сделок/договоров/контрактов/соглашений с участием Школы 21 или кого-либо из клиентов или контрагентов, если работник и/или его родственник имеет интерес к сделке/договору/контракту/соглашению или может извлечь прямую или косвенную выгоду из такой сделки, если только информация о сделке/договоре/контракте/соглашении, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты в установленном в Школе 21 порядке в подразделение комплаенс и разрешены в письменной форме подразделением комплаенс;
- использовать для себя или в пользу третьих лиц возможности, связанные с должностным положением и/или полномочиями, для получения/предоставления финансовой или иной выгоды/преимущества, не предусмотренной применимым законодательством и/или локальных нормативных актов Школы 21;
- использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) работником в процессе исполнения трудовых обязанностей;

² За исключением случаев обслуживания клиентов – физических лиц на стандартных и типовых условиях без применения каких-либо дополнительных или индивидуальных тарифов, привилегий, льгот и иных отклонений от данных условий.

- осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц³, осуществлением предпринимательской деятельности, оказанием услуг или выполнением работ для третьих лиц, работой по внешнему совместительству, а также деятельность в качестве самозанятого;
- заниматься предпринимательской деятельностью, участвовать в уставном (складочном) капитале или управлении юридическими лицами в случаях, если это стало доступно с учетом занимаемого положения в Школе 21, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Школы 21, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Школой 21 работнику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника;
- совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому⁴;
- проведение служебных расследований и проверок работником в отношении своего родственника – работника Школы 21;
- осуществление уполномоченным за контроль работником Школы 21 проверок и согласования операций, ответственным за проведение которых является его родственник;
- проведение работником Школы 21 контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;
- выполнение работником Школы 21 какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.

Приведенный в настоящем разделе перечень ограничений и способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть приняты иные меры по урегулированию конфликта интересов, не противоречащие применимому законодательству.

При невозможности урегулирования конфликта интересов доступным в сложившихся обстоятельствах способом в целях предотвращения возникновения у Школы 21 регуляторного риска, комплаенс-риска, репутационного риска, риска поведения или иных рисков, Школа 21 может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки с клиентом/контрагентом или обслуживания конкретного клиента.

7. Ответственность

7.1. Все работники Школы 21, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение положений Политики, а руководители также несут ответственность за осуществление надлежащего контроля за действиями (бездействием) подчиненных им работников в части соблюдения положений Политики.

7.2. Любые действия в обход Политики со стороны работников Школы 21 запрещаются и расцениваются как нарушение Политики.

7.3. Школа 21 может быть подвергнута санкциям за нарушения, допущенные ее работниками, которые привели к возникновению конфликта интересов, в связи с чем по каждому разумно

³ За исключением случаев участия в органах управления, когда такое участие прямо поручено Школой 21 работнику в установленном порядке (на основании приказа, распоряжения, решения, постановления, протокола коллегиального органа и т.п.), то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника.

⁴ Может допускаться административное или функциональное подчинение одного из родственников другому в исключительных случаях и только по решению Директора Школы 21.

обоснованному подозрению или установленному факту такого нарушения проводится служебное расследование/проверка в рамках, допустимых применимым законодательством.

7.4. Работники Школы 21, признанные в результате служебного расследования/проверки виновными в нарушении положений Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, в соответствии с применимым законодательством и в установленном в Школе 21 порядке.

7.5. Школа 21 вправе обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера в отношении работника, допустившего нарушение положений Политики, в случае причинения Школе 21 ущерба в результате такого нарушения.

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

8. Заключительные положения

8.1. Политика может быть изменена в случае изменения законодательства Российской Федерации или применимых норм международного права, а также с учетом новых тенденций в мировой и российской практике корпоративного поведения. В случае изменения законодательства Российской Федерации до принятия новой редакции Политики настоящий документ действует в части, ему не противоречащей. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с нормами национального законодательства, на территории которого зарегистрирован и/или осуществляет свою деятельность Школа 21, применяются нормы национального законодательства. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Политики.

8.2. При наличии сомнений в толковании положений Политики, их применимости к конкретным ситуациям единственным уполномоченным подразделением, которое может принять итоговое решение относительно их толкования, является Управление комплаенс центрального аппарата Банка.

8.3. Все работники Школы 21 должны быть ознакомлены с Политикой в соответствии с порядком, действующим в Школе 21. Ответственным за организацию ознакомления с Политикой является Директор Школы 21.

Список терминов и определений

Банк – Публичное акционерное общество «Сбербанк России»; ПАО Сбербанк.

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

Группа – ПАО Сбербанк, а также кредитные и некредитные организации, как определено в Федеральном законе от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности», стандартах МСФО (IAS28, IFRS10), Указании Банка России от 08.10.2018 № 4927-У «Порядок составления и представления отчетности по форме № 0409801 «Отчет о составе участников банковской группы и вложениях кредитной организации в паи паевых инвестиционных фондов».

Клиент – физическое или юридическое лицо, находящееся на обслуживании в Банке и (или) приобретающее услуги у Школы 21 и (или) являющееся участником проекта развития экспериментальной методики обучения программированию.

Комплаенс-риск – риск применения юридических санкций или санкций регулирующих органов, существенного финансового убытка или потери репутации Банком или другим участником Группы в результате несоблюдения ими законов, инструкций, правил, стандартов саморегулируемых организаций или кодексов поведения и этических норм ведения бизнеса.

Контрагент – физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору со Школой 21, и не являющееся клиентом.

Конфликт интересов – прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Школы 21 и/или ее работников и/или одного и более клиентов и/или контрагентов, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны.

Конфликт интересов возникает также в ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей (осуществление полномочий).

Не считаются конфликтом интересов противоречия между подразделениями Школы 21, а также противоречия, возникающие в ходе переговоров по коммерческим условиям в рамках обычной хозяйственной деятельности, условия осуществления которой раскрыты или должны были быть заведомо известны стороне переговоров.

Конкурент – организация, ведущая деятельность по следующим направлениям: банковская и инвестиционно-банковская, страховая, лизинговая, оценочная, деятельность по управлению активами, осуществлению электронных платежей, организации электронных торговых площадок, услуги по формированию, обработке и хранению кредитных историй, цифровые компании и предприятия.

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

Операционный риск – риск возникновения прямых и косвенных потерь в результате несовершенства или ошибочных внутренних процессов организации, действий персонала и иных лиц, сбоев и недостатков информационных, технологических и иных систем, а также в результате реализации внешних событий.

Партнер – физическое или юридическое лицо, имеющее намерение стать контрагентом или клиентом Школы 21, но на текущий момент не являющееся ни контрагентом, ни клиентом Банка/Школы 21 либо сотрудничающее со Школой 21 без вступления в договорные отношения.

Подарок – любая ценность в материальной или нематериальной форме, которую даритель по собственному желанию и безвозмездно преподносит получателю и за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, полученная/предоставленная работником в связи с работой в Школе 21 или предоставленная от имени и за счет Школы 21. К формам подарков могут относиться в том числе денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, имущественные права, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, обучения, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, вклады, пожертвование и прочее).

Подразделение безопасности – уполномоченный работник Школы 21, назначаемый Директором Школы 21, выполняющий функции подразделения.

Подразделение комплаенс – уполномоченный работник Школы 21, назначаемый Директором Школы 21, выполняющий функции подразделения.

Подразделение по работе с персоналом – уполномоченный работник Школы 21, назначаемый Директором Школы 21, выполняющий функции подразделения, либо сторонний исполнитель, оказывающий Школе 21 соответствующие услуги.

Работник – любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения со Школой 21.

Регуляторный риск – риск возникновения у Школы 21 убытков из-за несоблюдения применимого законодательства, внутренних документов Школы 21, стандартов саморегулируемых организаций (если такие стандарты или правила являются обязательными для Школы 21, а также в результате применения санкций и (или) иных мер воздействия со стороны надзорных органов.

Репутационный риск – риск, возникающий в результате негативного восприятия со стороны клиентов, контрагентов, акционеров, инвесторов, кредиторов, надзорных органов, что может привести к отказу от сотрудничества с их стороны.

Риск поведения – риск поведения входит в состав операционного риска. Риск использования участником Школы 21, их сотрудниками недобросовестных практик ведения бизнеса, нарушающих принципы деловой этики и оказывающих негативное влияние на клиентов, в том числе на их финансовые интересы и ожидания, сформированные Банком/Школой 21, их сотрудниками, или на стабильность рынков

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

Трудовые обязанности – должностные и/или функциональные обязанности.

Члены семьи – лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства, а также лица, находящиеся в финансовой зависимости от работника или от которых работник находится в финансовой зависимости.

1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
2. Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности».
3. Программа антикоррупционных этических норм и обеспечения соблюдения антикоррупционных требований для деловых предприятий. Практическое руководство, разработанная Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности.
4. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Минтрудом России.
5. Меры по предупреждению коррупции в организациях, разработанные Минтрудом России.
6. Политика Группы ПАО Сбербанк по управлению конфликтом интересов № 3369-4 (в актуальной редакции).
7. Политика АНО «Школа 21» о порядке обращения с подарками и знаками делового гостеприимства (в актуальной редакции).
8. Стандарт АНО «Школы 21» по раскрытию работниками информации о конфликтах интересов.

Примеры типовых ситуаций конфликта интересов

1. Превышение работником полномочий при исполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам клиента.
2. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении родственников, друзей или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
3. Работник, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника.
4. Участие работника в принятии решения о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника.
5. Участие работника в принятии решения об инвестировании средств Школы 21 в организацию, ценные бумаги которой принадлежат работнику.
6. Работник имеет кредитные обязательства перед другой организацией, при этом в трудовые обязанности работника входит принятие решений о привлечении заемных средств.
7. Участие работника в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Школы 21 с другой организацией, которая имеет финансовые или имущественные обязательства перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника.
8. Работник Школы 21, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых контрагентами Школы, получает значительную скидку на товары от одного из контрагентов Школы 21.
9. Руководитель подразделения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия руководителя входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности.
10. Организация, заинтересованная в заключении со Школой 21 долгосрочного договора аренды офисных помещений, делает предложение трудоустройства работнику Школы 21, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность данного работника.
11. Использование работником информации, ставшей ему известной в ходе исполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
12. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник.

13. Предоставление услуг юридическому лицу (посреднику), являющемуся участником Группы и выступающему от имени третьего лица в ситуации, когда у Школы 21 существует возможность оказывать запрашиваемые услуги напрямую третьему лицу.