

Приложение 3  
к приказу № 02-01/09 от 11 мая 2022г.

## **Политика управления конфликтом интересов**

## 1. Термины и принятые сокращения

**Общество** – общество с ограниченной ответственностью «Эвоген».

**Работники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом, в том числе руководители Общества.

**Политика управления конфликтом интересов** - утвержденный в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мер, направленных на выявление, урегулирование и предотвращение конфликта интересов в Обществе.

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность Работников Общества влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работников Общества и законными интересами других лиц, способное привести к причинению вреда законным интересам.

**Ответственный за реализацию антикоррупционной политики** – лицо, осуществляющее мониторинг соблюдения норм комплаенса.

**Комитет** – Комитет по комплаенсу, корпоративной этике и профилактике коррупционных правонарушений Общества.

**Личная заинтересованность** – заинтересованность, связанная с возможностью получения Работниками Общества при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Предупреждение коррупции** - деятельность Общества, направленная на введение правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, которые обеспечивают недопущение коррупционных действий.

**Ситуация потенциального конфликта интересов** - ситуация, при которой у Работников Общества при осуществлении ими своей деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.

**Процесс** – совокупность последовательных действий для достижения какого-либо результата.

## **2. Общие положения**

- 2.1. Политика управления конфликтом интересов Общества (далее – Политика) определяет цели и задачи системы управления конфликтом интересов в Обществе.
- 2.2. Политика не отменяет необходимость соблюдения требований действующего законодательства Российской Федерации. В случае возникновения противоречий между требованиями Политики и действующего законодательства Российской Федерации, необходимо руководствоваться требованиями законодательства.
- 2.3. Настоящая Политика регулирует предотвращение конфликта интересов, выявление и оценку конфликта интересов, урегулирование выявленного конфликта интересов.
- 2.4. Политика является основой для построения и функционирования системы управления конфликтом интересов в Обществе.
- 2.5. Кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются Работники Общества, находящиеся с ним в трудовых отношениях, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.
- 2.6. Настоящая Политика распространяется на все сферы деятельности Общества и является обязательной для соблюдения всеми Работниками Общества.

## **3. Цели и задачи системы управления конфликтом интересов**

- 3.1. Цели системы управления конфликтом интересов - определение норм и правил предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения Работников Общества в случаях возникновения конфликта интересов.
- 3.2. Задачи системы управления конфликтом интересов:
- определение обязательных для соблюдения Обществом норм и правил управления конфликтом интересов;
  - соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Общества;
  - повышение доверия к Обществу со стороны его клиентов, контрагентов и партнеров, обеспечение обслуживания клиентов с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления;
  - предоставление Работникам информации о предпринимаемых Обществом мерах по управлению конфликтом интересов, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций.



#### **4. Предотвращение конфликта интересов**

4.1 В целях недопущения конфликта интересов при принятии кадровых решений запрещается назначение на должность Работников, являющихся близкими родственниками своего непосредственного руководителя или подчиненного. Не допускаются ситуации, когда близкие родственники работают в подчинении друг друга либо Работники участвуют в процедуре найма или принимают решения по иным кадровым вопросам, касающимся любого близкого родственника, работающего в Обществе.

4.2 Работники Общества не должны являться служащими государственных органов, которые осуществляют в отношении Общества контрольные, надзорные или регуляторные функции.

#### **5. Выявление и оценка конфликта интересов**

5.1 Выявление конфликта интересов осуществляется Работниками Общества в ходе своей деятельности, независимо от занимаемой должности, во всех процессах Общества, включая формирование новых процессов.

5.2 Выявление и оценка конфликта интересов также осуществляется при проверках, проводимых ответственным за реализацию антикоррупционной политики.

5.3 Задачи, функции и полномочия ответственного за реализацию антикоррупционной политики определены Положением о Комитете по комплаенсу, корпоративной этике и профилактике коррупционных правонарушений.

#### **6. Урегулирование конфликта интересов**

6.1 Меры, принимаемые для урегулирования конфликта интересов, зависят от:

масштаба конфликта интересов;

характера конфликта интересов;

условий его возникновения;

ущерба, который в случае реализации конфликта интересов может быть причинен Обществу, Работникам Общества, его клиентам, контрагентам, партнерам или иным третьим лицам.

6.2 В целях управления конфликтом интересов Обществом принимаются следующие способы его урегулирования:

изменение или отказ от процесса, который приводит к возникновению или реализации конфликта интересов;

предоставление информации о конфликте интересов, который не был исключен;

ограничение доступа 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 по согласованию с Работником его трудовых обязанностей и/или полномочий; 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 по соглашению сторон или по инициативе Работника;

увольнение Работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, повлекшего неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора с Работником.

6.3 Руководители структурных подразделений Общества обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов.

## **7. Ознакомление Работников**

7.1. Ознакомление с нормами и правилами, изложенными в Кодексе, всех Работников Общества проводится в процессе профессионально-трудовой деятельности ответственным за ознакомление работников с утвержденными документами.

7.2. Каждый новый Работник получает доступ к тексту Политики и в период испытательного срока, изучает нормы и правила социально ориентированного поведения в привязке ко всем внутренним положениям и процедурам Общества под руководством ответственного за ознакомление работников с утвержденными документами.

7.3. Руководители структурных подразделений несут ответственность за мониторинг и проведение ситуационных опросов по правилам поведения Работников Общества, а также за предложения по совершенствованию положений Политики.

## **8. Каналы связи для Работников**

Если работником Общества были обнаружены факты или имеются подозрения нарушений в областях:

трудовых отношений;

защиты конкуренции;

конфликта интересов;

дарения;

законодательства о противодействии использованию конфиденциальной информации;

коммуникации;

намеренного или ненамеренного искажения отчетной информации, Работники обязаны незамедлительно сообщить об этом, направив сообщение:

в форме обратной связи на официальном сайте <https://evogenlab.ru/compliance/#>,

по адресу электронной почты: [compliance@evogenlab.ru](mailto:compliance@evogenlab.ru),

по телефону «Горячей линии»: 8 (495) 108-75-80.

## **9. Ответственность**

9.1. Все Работники Общества, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

9.2. Работники, признанные виновными в нарушении требований антикоррупционного законодательства, требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, а также иным видам ответственности в соответствии с действующим законодательством.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Политика может быть пересмотрена в случае изменения законодательства Российской Федерации или применимых норм международного права.

10.2. При наличии сомнений в толковании положений Политики, их применимости к конкретным ситуациям, итоговое решение относительно их толкования, принимает ответственный за реализацию антикоррупционной политики, с которым можно связаться по адресу: [compliance@evogenlab.ru](mailto:compliance@evogenlab.ru).