

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 12/05/26-1 от 12.05.2026 г.
Генерального директора ООО МКК «Микро Зелень»

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и недопущении конфликта интересов
Общества с ограниченной ответственностью
микрокредитная компания «Микро Зелень» и его сотрудников

г. Москва, 2026 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии требованиями законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции, установленным Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013).

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ООО МКК «Микро Зелень» (далее – Общество) и направлено на соблюдение Обществом действующего законодательства и локальных нормативных актов по противодействию коррупции, предотвращение коррупционной деятельности (коррупционных правонарушений), включая снижение рисков нанесения материального ущерба и (или) деловой репутации Обществу, соблюдения базовых стандартов микрофинансовой деятельности и урегулирование конфликта интересов в деятельности Общества, сотрудников Общества, а также третьих лиц, действующих по поручению, от имени и за счет Общества.

1.3. Настоящее положение определяет основные типовые ситуации конфликта интересов, причины их возникновения, общие принципы, основные механизмы, используемые Обществом для предотвращения возможного, а также выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся сотрудниками Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров.

2. Термины и определения

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника Общества, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) сотрудником Общества, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми сотрудник Общества, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Личная выгода – экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии налоговым законодательством Российской Федерации (материальная выгода), или выгода, выражающаяся в достижении лицом очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к достижению материальной выгоды.

Лица, состоящие в близком родстве или свойстве – родители, супруги, дети, братья сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей сотрудника Общества.

Поощрение – материальное или не материальное вознаграждение за определенное действие.

Подарок – любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность оплаты, то есть переданная безвозмездно, в том числе предметы, вещи, подарочные сертификаты на любые виды товаров и услуг, денежные средства, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера.

Сотрудник – работник (физическое лицо), находящееся в трудовых отношениях с Обществом.

3. Цели и задачи управления конфликтами интересов

3.1. Основными целями настоящего Положения являются:

- определение принципов управления Обществом процессами предотвращения, урегулирования, выявления и контроля конфликта интересов;
- определение основных типовых ситуаций конфликтов интересов, причин их возникновения;
- создание комплекса мер, соблюдение которых позволит минимизировать риск возникновения конфликта интересов, предотвратить конфликт интересов в процессе работы Общества;
- предоставление сотрудникам информации о предпринимаемых Обществом мерах по предотвращению, урегулированию и контролю конфликта интересов в Обществе, основанных на законодательных требованиях.

3.2. Основной задачей деятельности Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности сотрудников Общества на реализуемые ими трудовые функции и решения, принимаемые в соответствии с реализацией трудовых функций.

4. Основные принципы урегулирования конфликтов интересов

4.1. В основу деятельности Общества по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- соблюдение требований действующего законодательства Российской Федерации, Устава и внутренних документов Общества;
- выявление, предотвращение и урегулирование конфликтов интересов как гарантия защиты имущественных интересов и деловой репутации Общества;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Общества и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- незамедлительное информирование о личной заинтересованности у сотрудников Общества, способной привести к конфликту интересов Общества;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

5. Типовые ситуации конфликтов интересов

5.1. Конфликт интересов Общества и его сотрудников.

5.1.1. Осуществление сотрудником Общества собственных операций с финансовыми инструментами или товаром с использованием конфиденциальной информации, полученной при исполнении им своих трудовых обязанностей.

5.1.2. Совмещение сотрудником Общества одновременно исполнительских и контрольных функций, позволяющее ему использовать свои трудовые обязанности с целью получения личной выгоды.

5.1.3. Отсутствие контроля разграничения доступа к конфиденциальной информации, которая не требуется для исполнения сотрудником его трудовых обязанностей и может быть использована им с целью получения личной выгоды.

5.1.4. Прием на работу или изменение трудовых обязанностей сотрудника Общества, находящегося в близком родстве или свойстве с непосредственным руководителем либо лицом, осуществляющим связанные функции.

5.1.5. Участие сотрудника Общества в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность.

5.1.6. Принятие сотрудником Общества решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества с организацией, которая имеет перед сотрудником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, финансовые или имущественные обязательства.

5.1.7. Получение сотрудником Общества или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, подарков от своего подчиненного или иного сотрудника Общества, в отношении которого сотрудник выполняет контрольные функции.

5.1.8. Принятие сотрудником Общества решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Общества с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

5.2. Конфликт интересов между сотрудниками Общества

5.2.1. Создание препятствий одним сотрудником Общества другому сотруднику Общества в исполнении своих трудовых обязанностей, в том числе с целью получения личной выгоды.

5.3. Конфликт интересов сотрудников Общества с клиентами, деловыми партнерами, конкурентами Общества.

5.3.1. Предпочтение сотрудником Общества в ходе исполнения своих трудовых обязанностей интересов одного клиента в ущерб интересам другого клиента с целью получения личной выгоды.

5.3.2. Предпочтение сотрудником Общества собственных интересов в ущерб интересам клиента с целью получения личной выгоды.

5.3.3. Участие сотрудника Общества в ходе исполнения трудовых обязанностей в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, лицам, находящимся с ним в близком родстве или свойстве или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

5.3.4. Выполнение (намерение выполнять) сотрудником Общества или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, оплачиваемой работы в организации, имеющей деловые отношения с Обществом, намеревающейся установить такие отношения.

5.3.5. Наличие у сотрудника Общества или иного лица, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, финансовых или имущественных обязательств перед организацией, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

5.3.6. Получение сотрудником Общества или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, материальных благ или услуг организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

5.4. Конфликт интересов Общества с третьими лицами: противоречие между интересами Общества и иных юридических лиц/индивидуальных предпринимателей при условии, что работник Общества является сотрудником /конечным бенефициаром/должностным лицом иного юридического лица/индивидуального предпринимателя и добросовестное исполнение сотрудником Общества своих обязанностей вследствие занятости в деятельности указанного юридического лица/индивидуального предпринимателя или участия/владения иным юридическим лицом невозможно.

5.5. Приведенные примеры конфликта интересов не исчерпывают все возможные ситуации конфликтов интересов, возникающие в процессе осуществления Обществом своей деятельности.

5.6. Наличие конфликта интересов само по себе не является нарушением, если в отношении такого конфликта интересов были приняты должные меры по выявлению, предупреждению и урегулированию, а также раскрытию.

6. Меры по предотвращению конфликта интересов

6.1. В целях исполнения норм Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», поддержания деловой репутации Общества на должном уровне, внутренними документами Общества, настоящим Положением устанавливается порядок, направленный на предотвращение и урегулированию конфликта интересов, к которым относятся установленные меры, действия и порядок, обязательные для исполнения органами управления Общества, его должностными лицами и сотрудниками.

6.2. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликтов интересов предполагает максимально полное и своевременное выявление таких конфликтов и четкую координацию всех действий Общества.

6.3. Меры по недопущению возникновения конфликта интересов работников Общества при осуществлении ими должностных обязанностей направлены на исключение возможности получения ими лично или через юридического либо фактического представителя материальной и/или личной выгоды с использованием служебных полномочий при заключении сделок/совершения операций.

6.4. В целях предотвращения возникновения конфликтов сотрудники Общества обязаны:

- соблюдать требования действующего законодательства, нормативных актов, регламентирующих микрофинансовую деятельность, Устава, внутренних документов Общества, настоящего Положения;
- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных внутренними документами Общества;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и/или иной выгоды от любого контрагента;
- исключить возможность вовлечения Общества, его работников в осуществление противоправной деятельности, в том числе в легализацию (отмывание) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма;
- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении Обществом сделок;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики (Кодекс корпоративной этики);
- исключить сознательное использование сотрудниками Общества ситуации в личных целях при очевидной ошибке клиента, в том числе при ошибке в заявке, заявлении и ином документе, подписанном клиентом;
- работать по совместительству в другой компании и предоставить информацию, подтверждающую, что предполагаемая работа не противоречит интересам Общества;
- своевременно доводить до сведения вышестоящего должностного лица о любой коллизии интересов, как только лицу стало известно об этом;
- обеспечивать своевременное выявление конфликтов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны сотрудников Общества;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Общества и порядок его урегулирования

7.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

7.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу осуществляется в устной форме в рамках проведения собеседования, в ходе которого определяется:

- наличие у сотрудника Общества личных интересов, которые могут воспрепятствовать надлежащему исполнению им трудовых обязанностей;
- наличие иной оплачиваемой работы и др.

7.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов осуществляется посредством оформления сотрудником Общества уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов согласно Приложению № 1 (далее - Уведомление).

7.4. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Общества.

7.5. Рассмотрение представленных сведений осуществляется директором Общества.

7.6. Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена директором Общества с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8. Возможные способы урегулирования возникшего конфликта интересов

8.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа сотрудника Общества, к конкретной информации и информационным ресурсам, которые могут использоваться в личных интересах сотрудника;
- добровольный отказ или его отстранение (постоянное или временное) сотрудника Общества от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника Общества;
- временное отстранение сотрудника Общества от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника Общества на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача сотрудником Общества, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- добровольный отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- увольнение сотрудника из Общества по инициативе сотрудника;

- увольнение сотрудника Общества по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

8.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае, могут быть использованы иные формы урегулирования конфликта интересов в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени соответствия принимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

8.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в том случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

9. Ответственность работников Общества за несоблюдение Положения

9.1. Соблюдение требований настоящего Положения является обязательным для каждого сотрудника Общества, независимо от занимаемой должности, а также для физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров.

9.2. Соккрытие и / или намеренно несвоевременное раскрытие сотрудником Общества информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и несоблюдение настоящего Положения вне зависимости от того, повлекло ли соккрытие негативные последствия для деятельности Общества или нет.

9.3. Работники, признанные в результате служебного расследования, виновными в нарушении правил предотвращения и урегулирования конфликта интересов, иных антикоррупционных норм, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, и внутренними документами Общества, включая требования настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение утверждается директором Общества и вступает в силу с момента его утверждения.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по мере необходимости и изменения действующего законодательства в области противодействия коррупции.

Приложение № 1

к Положению о выявлении и недопущении конфликта интересов
ООО МКК «Микро Зелень» и его сотрудников

от _____

_____ (Ф.И.О. сотрудника, должность, номер телефона)

кому _____

УВЕДОМЛЕНИЕ

О возникновении личной заинтересованности или заинтересованности сотрудников ООО МКК «Микро Зелень», которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю, что:

- 1 Описание личной заинтересованности или заинтересованности сотрудников ООО МКК «Микро Зелень», которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов

- 2 Описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность

- 3 Дополнительные сведения, документы

_____ дата

_____ / _____
подпись

_____ ФИО