

Политика в области конфликтов интересов

IAPBE внедрили ряд процедур в целях выявления, контроля, управления и, в соответствующих случаях, предоставления информации о конфликтах интересов, которые могут возникать время от времени. Мы постоянно следим за эффективностью всех этих средств контроля и включили их в программу постоянного контроля над соблюдением требований.

IAPBE придает огромное значение поддержанию прочной культуры соблюдения требований. Все сотрудники постоянно работают над её укреплением, и необходимость действовать в максимальной степени в интересах клиентов, является приоритетом в нашей работе.

От каждого руководителя, менеджера, сотрудника высшего звена и сотрудника, имеющего отношение к разработке программ повышения квалификации специалистов, IAPBE ожидает преданности, полной отдачи в работе, использования своих профессиональных знаний и навыков во благо IAPBE. Периодически могут возникать ситуации, когда индивидуальные финансовые интересы руководителя, менеджера, сотрудника высшего звена или сотрудника, имеющего отношение к разработке программ повышения квалификации специалистов, вступают в конфликт с обязательствами данного лица по отношению к IAPBE. Целью политики в отношении конфликта интересов является выявление и разрешение подобного рода ситуаций, и, следовательно, защита интересов IAPBE.

Лица, подпадающие под действие политики в отношении конфликта интересов: любой руководитель, учредитель IAPBE или аффилированные лица; любой сотрудник, менеджер или аффилированные лица, партнеры и их сотрудники, имеющих отношение к разработке программ повышения квалификации специалистов или участвующих в принятии решений.

Что такое конфликт интересов?

Конфликт интересов может возникнуть в случае, если интересы нашей компании или интересы нашего сотрудника или партнера вступают в противоречие с нашей обязанностью перед клиентом (слушателем).

Создавать определённый список обстоятельств, при которых может возникнуть конфликт интересов, было бы нежелательно; мы учим наших сотрудников (партнеров и их сотрудников) выявлять потенциальные конфликты в ходе работы и устранять их или передавать на рассмотрение на более высокий уровень. Тем не менее, с целью упрощения выявления потенциальных конфликтов интересов, мы рассмотрели целый ряд областей, включая следующие:

- обстоятельства, при которых мы можем получить финансовую прибыль или избежать финансового убытка за счёт клиента;
- ситуации, при которых могут возникнуть финансовые или иные стимулы для того, чтобы отдать предпочтение интересам одного клиента или группы клиентов перед интересами другого клиента или группы клиентов;
- ситуации, при которых мы можем получить или получим от третьего лица поощрение в отношении услуги, предоставляемой клиенту или нам, в виде денег, товаров или услуг помимо стандартного вознаграждения за эту услугу.

Управление конфликтами и контроль над ними

У нас существует целый ряд механизмов для управления потенциальными и фактическими конфликтами, краткая информация о которых приводится ниже.

1.1 Политики и процедуры

В структуру нашего бизнеса встроены политики и процедуры, направленные на выявление, рассмотрение и смягчение конфликтов. Наши сотрудники проходят регулярное обучение и получают указания при возникновении конфликтных ситуаций. Руководители обеспечивают наличие у своих команд надёжных средств контроля для выявления и управления возникающими конфликтами. У нас также есть реестр конфликтов, в котором отражается информация о конфликтных ситуациях, а также о средствах контроля, внедрённых для смягчения потенциальных проблем.

1.2 Надзор

Для тех случаев, когда интересы одной команды и её клиентов могут вступить в конфликт с интересами другой команды и её клиентов, существует разделение структуры управления.

1.3 Вознаграждение

У нас действует система оплаты труда наших сотрудников, которая состоит из следующих составных частей: базовый оклад и соответствующие премии и бонусы на усмотрение администрации.

Они учитывают показатели работы сотрудника, команды и всей компании. Никто из сотрудников не получает выгоду от отдельных сделок с клиентом (слушателем).

1.4 Подарки и поощрения

У нас действуют процедуры, регулирующие предоставление и получение подарков и знаков признательности. Сотрудникам не разрешается просить или принимать какие-либо поощрения, которые могут вступить в конфликт с нашими обязательствами перед клиентами, а также предлагать поощрения, которые могут вступить в конфликт с обязательствами получателя перед его собственными клиентами.

1.5 Интересы вне рамок бизнеса компании

Все сотрудники обязаны раскрывать информацию о своих интересах и занимаемых должностях директоров в других организациях. Все такие внешние интересы должны быть утверждены руководством.

1.6 Совершение и распределение сделок

Для того, чтобы сделки не могли распределяться в пользу одной группы клиентов или персонала, мы применяем процедуры совершения и распределения сделок, предусматривающие справедливое и по очерёдное осуществление операций.

1.7 Политика независимости

Наши процедуры требуют, чтобы сотрудники не учитывали никакую материальную заинтересованность или конфликты интересов, при работе с клиентами.

Заключение

Описанные выше меры на случай конфликта интересов разработаны с целью уменьшения на практике риска того, что конфликт интересов может нанести ущерб клиенту, и в большинстве ситуаций мы считаем их достаточными для обеспечения защиты интересов клиентов.

Conflict of interest policy

IAPBE have adopted the sequence of procedures for the purpose of exposure, control, management and, delivery of information about interest conflict, in certain cases that can arise from time to time. We look after effectiveness of all means of control and we have included them to the program of constant control over compliance with the requirements.

IAPBE придает огромное значение поддержанию прочной культуры соблюдения требований. Все сотрудники постоянно работают над её укреплением, и необходимость действовать в максимальной степени в интересах клиентов, является приоритетом в нашей работе.

IAPBE expects loyalty, total efficiency in work, employment of knowledge and attainments for the good of IAPBE from each leader, manager and top-level employee who are involved in developing of qualification programs. Situations when individual financial interests of leader, manager or top-level employee who are involved in developing of qualification programs are in conflict with responsibilities of individual in front of IAPBE. The goal of interest conflict policy is to indicate and solvation of alike situations therefore protection of interests of IAPBE.

Subjects, covered by policy of conflict of interests are: any chief, founder of IAPBE or affiliated persons; any employee, manager, partners and their employees, who are involved in developing of qualification programs or involved in making decisions.

What is the conflict of interests?

The conflict of interests can occur when interests of our company or of our employee or partner are in contravention with responsibilities of our company in front of client (student).

It would have been unacceptable to create a list of certain situations that can cause conflict of interests; we teach our employees (partners and their employees) to detect in process of work and solve situations or pass to higher level. Nevertheless, for the purpose of exposure of potential situations when the conflict of interests may occur, we've analyzed a wide range of fields, including such:

- circumstances by which we can get financial gain or to sidestep financial loss for the account of client;
- situations, when financial or other motivation to prefer interests of one client or group of clients in front of interests of another client or group of clients;
- situations, when we can get or will get reward from third party, relating to service that we provide to client or to us, through money, goods or services besides standard rewards for this service.

Management of conflict and control over it.

We have a variety of control mechanisms for regulation of potential and actual conflicts, short information about which you can see below.

1.1 Policies and procedures

Policies and procedures are built in the structure of our business. They are aimed to detect, consider and relief the conflicts. Our employees attend training courses and get instructions about conflict situations regularly. Frontline managers make available for their teams all reliable means of control for detection and management of conflicts that arise. We also have the register of conflicts, where you can see all information about conflict situations and about means of control that were used for relief of potential problems.

1.2 Control

There is a division of management structure for those cases when interests of one team and its clients may come into conflict with interests of another team and its clients.

1.3 Acknowledgement

We have payment system for our employees, which consists of such parts: base salary and premium salary and bonuses at the discretion of government.

This system takes performance indicators of employee, team and all company in account. None of employees gets profit from individual undertaking with client (student).

1.4 Gifts and encouragements

We have procedures that regulate assignment and getting gifts and hospitalities. Employees are not allowed to request and receive any hospitalities, which can come into conflict with our responsibilities in front of our client, and to offer hospitalities that can come into conflict with responsibilities of recipient in front of its clients.

1.5 Interests beyond company's business

All employees are obliged to disclose information about their interests and director's posts in other institutes. All outer interests must be confirmed by high command.

1.6 Settlement and classification of transaction.

In order to exclude classification of transactions to only one group of clients or employees, we are using the procedure of settlement and classification of transactions. This procedure allows to classify fairly and to realize transactions.

1.7 Policy of independence

Our procedures demand from our employees not to count any financial interests or conflict of interests during the work with clients.

Conclusion

Actions, listed before are developed for the purpose to decrease the threat of conflict of interests, that can cause damage to client and in the majority of cases we think that those actions are enough to protect interests of clients.