### **УТВЕРЖДЕНО**

Приказом Генерального директора ООО «СНФ Восток» от 27 марта 2020 г. № 042-од

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

В соответствии с:

Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. от 16.12.2019),

Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты 08.11.2013.

Москва 2020

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение является внутренним документом ООО «СНФ Восток» (далее Компания), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у Работников Компании в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника Компании, 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).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) Работником Компании, указанным в настоящем пункте, 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 Работник Компании, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

- 1.3. Действие настоящего Положения распространяется на Работников Компании, указанных в пункте 1.2 настоящего Положения, а также на физических лиц, сотрудничающих с Компанией на основе гражданско-правовых договоров.
- 1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения указанных Работников Компании.

#### 2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Компании

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Компании положены следующие принципы:
  - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Компании при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - соблюдение баланса интересов Компании и Работника при урегулировании конфликта интересов;
  - защита Работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт Работником и урегулирован (предотвращен) Компанией.
- 3. Порядок раскрытия конфликта интересов Работником Компании и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов
- 3.1. 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;
  - раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций

на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Компании (заполнение декларации о конфликте интересов).

- 3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 3.3. Из числа Работников Генеральным директором назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 3.4. В Компании для ряда Работников может быть установлено ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются Генеральным директором.

- 3.5. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, состав которой устанавливается приказом Генерального директора.
- 3.6. Компания берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 3.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Компании рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 3.8. 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.

- 3.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
  - ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы Работника;
  - добровольный отказ Работника Компании 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 функциональных обязанностей Работника;
  - временное отстранение Работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - перевод Работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - отказ Работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Компании;
  - увольнение Работника из Компании по инициативе Работника;
  - увольнение Работника по инициативе Работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности Компании и Работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в 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 Работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Компании.

# 4. Обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
  - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Компании - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
  - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
  - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.