

Утверждаю

Генеральный директор
ООО «ЮНИОН-ТРАСТ»

Пластун А.О.

19.06.2023

Положение об антикоррупционной политике в ООО «ЮНИОН-ТРАСТ»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает основные принципы антикоррупционной политики и контроль за их соблюдением в ООО «ЮНИОН-ТРАСТ», (далее - Общество).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации, Уставом Общества.
- 1.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми сотрудниками Общества. В Обществе формируется антикоррупционное корпоративное сознание, основанное на единообразном понимании неприятия коррупции во всех ее формах
- 1.4. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения его руководителем Общества и действует до утверждения нового Положения.
- 1.5. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть утверждены руководителем Общества.

2. Цели и задачи антикоррупционной политики Общества

- 2.1. Основной целью антикоррупционной политики Общества является устранение причин развития и формирования условий существования коррупции в Обществе.
- 2.2. Задачи антикоррупционной политики:
 - разработка и осуществление мер по предупреждению, пресечению и минимизации последствий коррупционных действий в Обществе;
 - выявление и предотвращение вовлечения работников Общества в коррупционную деятельность;
 - устранение внешних факторов, способных вовлечь Общество в коррупционную деятельность;
 - создание системы возмещения вреда, причиненного коррупционными действиями Общества;
 - разработка стимулов для сотрудников, не склонных к коррупционным действиям и не уличенным в коррупционной деятельности.

3. Принципы антикоррупционной деятельности

- 3.1. Деятельность Общества в сфере противодействия коррупции основана на следующих принципах:
 - 3.1.1. Принцип законности.

Антикоррупционные мероприятия, реализуемые в Обществе, соответствуют требованиям международных договоров и соглашений, ратифицированных и заключенных Российской Федерации, Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных и федеральных законов, иных нормативно-правовых актов в сфере противодействия коррупции, применимых к деятельности Общества.
 - 3.1.2. Принцип личного примера руководства.

Руководство Общества своим примером формирует и демонстрирует работникам и контрагентам Общества нетерпимое отношение к коррупции в любых ее формах и проявлениях, а также необходимость соблюдения, созданной в Обществе, внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.
 - 3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

До сведения работников Общества доводится информация о требованиях антикоррупционного законодательства и осуществляется их активное участие в

формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Общества, его руководителя, работников и контрагентов в коррупцию, осуществляется с учетом существующих в деятельности Общества коррупционных рисков.

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Антикоррупционные процедуры Общества направлены на получение максимального результата, беспристрастны, обеспечиваются простотой и открытостью при их реализации, а также соразмерностью расходов мерам, применяемым в Обществе для целей борьбы с коррупцией.

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Наказание, в случае совершения коррупционного нарушения, в связи с исполнением профессиональных обязанностей, налагается на работника Общества в порядке, установленном действующим законодательством, не зависимо от занимаемой им должности, стажа работы и иных обстоятельств. Руководство Общества подлежит ответственности за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики. Привлечение к ответственности других субъектов антикоррупционной политики осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством для соответствующего вида отношений.

3.1.7. Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Обществе антикоррупционных стандартах ведения бизнеса.

3.1.8. Принцип постоянного контроля и мониторинга.

В Обществе осуществляется мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроль за их исполнением, систематическое наблюдение за необходимостью введения новых антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Сфера применения антикоррупционной политики и субъекты антикоррупционной политики

4.1. Антикоррупционная политика Общества направлена на выявление конфликта интересов деятельности Общества и ее работников, как одного из важных способов предупреждения коррупции; пресечение и предупреждение коррупционных нарушений, уменьшение и устранение возможных и существующих рисков, связанных с возникновением фактов коррупции, а ее положения обязательны к исполнению всеми работниками Общества независимо от занимаемой должности.

4.2. Соблюдение настоящего Положения контрагентами и иными лицами обязательно только в случаях, когда такие обязанности закреплены в соответствующих соглашениях и договорах, следуют из действующего законодательства, либо из внутренних документов, указанных субъектов.

5. Обязанности Общества и ее работников по предупреждению и противодействию коррупции.

5.1. Знать и соблюдать положения настоящего Положения и принимаемых в соответствии с ним локальных нормативных актов Общества, требования действующего законодательства в сфере противодействия коррупции, руководствоваться ими в процессе осуществления профессиональной деятельности.

5.2. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.3. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.4. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Общества; от поведения, которое может быть квалифицировано как готовность совершения или участие в совершении коррупционного нарушения как от своего имени, так и от имени Общества.

5.5. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя, должностное

лицо, ответственное за соблюдение антикоррупционной политики или руководство Общества об информации ставшей известной работнику о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами Общества или иными лицами, о случаях склонения к совершению коррупционных нарушений путем сообщения руководству Общества.

5.6. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя, должностное лицо, ответственное за соблюдение антикоррупционной политики или руководство Общества о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами.

5.7. Сообщать непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

6. Антикоррупционные мероприятия, перечень стандартов, процедур и порядок их выполнения.

6.1. Мероприятия по предупреждению коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов реализуются в соответствии с локальными нормативными актами, обеспечивающими соблюдение правил корпоративной, деловой этики; формирование у работников и контрагентов позиции неприятия коррупции; реализацию мер, направленных на предупреждение и противодействие коррупции; выявление конфликта интересов; формирование корпоративной антикоррупционной культуры.

6.2. В целях формирования антикоррупционного сознания, у работников Общества контрагентов и других субъектов антикоррупционной политики, в Общества внедряются антикоррупционные стандарты, а также устанавливаются принципы и правила поведения работников с учетом норм этики, морали и нравственности, поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности; следование лучшим практикам корпоративного управления; создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения; следование принципу добросовестной конкуренции; следование принципу социальной ответственности бизнеса; соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств; соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

6.3. В Обществе может формироваться и утверждаться приказом Генерального директора Перечень работников, связанных с высоким коррупционным риском, в отношении которых могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования.

6.4. Общество признает обмен деловыми подарками и осуществление представительских расходов, в том числе на деловое гостеприимство, необходимой частью общепринятой деловой практики. Однако, подарки и знаки делового гостеприимства могут также рассматриваться как один из рисков вовлечения в коррупционную деятельность, именно поэтому при обмене деловыми подарками и знаками гостеприимства от имени Общества действия работников должны соответствовать следующим критериям: быть прямо связанными с или общенациональными праздниками, такими как Рождество, Новый год, 8 марта, 23 февраля, а также памятные датами и юбилеями; быть обоснованными и соразмерными (дарение и обмен предметами роскоши недопустимы), приобретаться по согласованию с генеральным директором Общества; не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью; не создавать репутационного риска для Общества, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках; не противоречить принципам и требованиям настоящего Положения, другим локальным нормативным актам Общества и нормам действующего законодательства; не допускаются подарки от имени Общества в виде денежных средств, наличных или безналичных, в любой валюте.

6.5. Отношения с контрагентами основываются на доверии, взаимоуважении, добросовестности, непредвзятости и должны соответствовать требованиям действующего законодательства, локальным актам Общества, нормам деловой, корпоративной этики.

6.6. Во взаимоотношениях с контрагентами Общество полагает, что для формирования и укрепления деловых, партнерских отношений с контрагентами отсутствует необходимость в обмене подарками, оказании взаимных услуг, предоставляющих конкурентное

преимущество, а также Общества отдыха и досуга работникам контрагентов.

6.7. Общество, заботясь о сохранении своей безупречной деловой репутации, формировавшейся в течении многих лет, принимает необходимые меры для уменьшения риска вступления в деловые отношения с контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

6.8. Для целей реализации настоящего Положения Общество может:

Проводить проверку наличия у контрагентов собственных антикоррупционных процедур и локальных актов, принятых в целях противодействия коррупции.

Осуществлять через официальные источники поиск и анализ информации, демонстрирующей добросовестность контрагента, безупречность его деловой репутации, взаимосвязь с государственными (муниципальными) служащими, Обществами с государственным участием.

Делать контрагентам предложения о необходимости соблюдения требований настоящего положения с закреплением в договорах антикоррупционной оговорки.

6.9. Генеральным директором осуществляется контроль за соблюдением различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции; за документированием операций хозяйственной деятельности Общества; за экономической обоснованностью осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

6.10. Финансовые операции, совершаемые Обществом, должны быть надлежащим образом отражены в бухгалтерском учете и отчетности, и составлены, по требованию, в форме используемой для проведения проверки.

6.11. В Обществе определены должностные лица ответственные за подготовку и предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности в установленные законодательством Российской Федерации сроки.

6.12. Искажение или подделка первичных документов, финансовых операций, бухгалтерского учета и отчетности Общества, в том числе в целях выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Общества, составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т.д. строго запрещены.

6.13. Работники Общества, независимо от занимаемой ими должности обязаны соблюдают требования действующего законодательства, локальных актов, принимаемых Обществом в целях защиты информации и обеспечения информационной безопасности при осуществлении Общества своей деятельности.

6.14. Информация ограниченного доступа, включая коммерческую, служебную, тайну, персональные данные работников Общества, контрагентов и др. не подлежит разглашению, а ее использование, распространение и передача осуществляется только уполномоченными лицами, в целях, для которых она предназначена, исключительно в сроки, предусмотренные для обработки такого вида информации.

6.15. В Обществе проводится консультирование по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном и конфиденциальном порядке.

6.16. При проведении контрольно-надзорных мероприятия в отношении Общества работникам Общества следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия.

6.17. Общество гарантирует соблюдение обязательство о воздержании от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

6.18. Общество и его работники обязаны оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов привлекать к

данной работе специалистов в соответствующей области права. Руководство и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

6.19.

7. Выявление и урегулирование конфликта интересов. Порядок совершения сделок с заинтересованностью.

7.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация или обстоятельства, в которых личная заинтересованность или деятельность работника, его (ее) близких родственников мешают или могут помешать работнику действовать в интересах Общества, честно, добросовестно, непредвзято и эффективно исполнять свои трудовые обязанности. Под близкими родственниками понимаются следующие лица:

- супруг (супруга);
- лица, состоящие с работником в фактических брачных отношениях без государственной регистрации заключения брака;
- родители, а также усыновители (удочерители), опекуны и попечители;
- дети, в том числе усыновленные (удочеренные);
- бабушки, дедушки;
- внуки;
- полнородные и неполнородные (имеющие только общего отца или общую мать) братья и сестры;
- племянники и племянницы;
- дяди, тети;
- вышеперечисленные родственники со стороны супруга (супруги).

Примерный обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведен в приложении 1 настоящему Положению.

7.2. Под личной заинтересованностью понимается Заинтересованность, которая мешает или может помешать работнику действовать в интересах Общества, понимается возможность получения работником (а равно его близкими родственниками), при исполнении работником своих трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, имущественных прав или иной выгоды для себя или третьих лиц, за исключением заработной платы и иных вознаграждений, получаемых работником от Общества.

7.3. Одним из действенных механизмов соблюдения, охраны и защиты имущественных интересов и деловой репутации Общества является предупреждение конфликтов интересов.

7.4. Мерами предупреждения конфликта интересов являются:

Соблюдение руководителями/работниками Общества требований законодательства Российской Федерации, Устава Общества, локальных актов и организационно-распорядительных документов Общества и стандартов корпоративного поведения.

Осуществление руководителями/работниками своих полномочий, функций и должностных обязанностей в отношении Общества только исходя из интересов Общества.

Недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы руководителя/работника могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Общества.

Отказ руководителей/работников от участия во взаимоотношениях с деловыми партнерами Общества, за исключением ведения дел от имени и в интересах Общества.

Недопущение случаев оказания влияния на решения руководителей структурных подразделений Общества с целью содействия приему на работу, переводу работников на вышестоящие должности.

Отказ от осуществления деятельности конкурентной по отношению к интересам Общества.

Осуществление Обществом деятельности по сбору и анализу информации о цепочках собственников контрагентов и участников закупочных процедур (потенциальных контрагентов).

Своевременное разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации.

Обеспечение при взаимодействии с контрагентами Общества:

- 1) своевременности расчетов по контрактам и договорам;
- 2) соблюдения коммерческой тайны Общества;

- 3) взимания с контрагентов оплаты за товары, работы, услуги в размере, установленном на взаимно согласованной основе в контракте (договоре), или по тарифам, информация о которых является публичной;
- 4) оказания услуг профессионально, добросовестно и в полном объеме;
- 5) своевременной, в соответствии с условиями контракта (договора), оплаты приобретаемых товаров, работ, услуг.

Совершенствование процедур по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Обществе информации лицами, имеющими доступ к такой информации (порядок использования инсайдерской информации).

Обеспечение своевременного рассмотрения негативной информации об Обществе в средствах массовой информации и иных источниках и осуществление своевременного реагирования по каждому факту появления такой информации.

7.5. Руководители/работники Общества, Организатор закупок обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. В случае возникновения предконфликтной ситуации, работники Общества должны направить соответствующую информацию руководителю в течение того рабочего дня, в котором возникла или была выявлена предконфликтная ситуация. Руководство предпринимает возможные меры для ликвидации предконфликтной ситуации и предотвращения возможного конфликта интересов в Обществе. Генеральный директор рассматривает, проверяет и анализирует поступившую информацию в течение пяти рабочих дней с момента поступления информации. При получении информации о предконфликтной ситуации в закупочной сфере, в течение одного рабочего дня. Руководство Общества предпринимает возможные меры для ликвидации предконфликтной ситуации и предотвращения возможного конфликта интересов.

7.6. Работники обязаны

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества – 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.

7.7. В Обществе установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.8. Рассмотрение представленных Обществу сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Общество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 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 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой

возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;

- увольнение работника 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных обязанностей.

7.9. 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.

7.10. В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия работника по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, уведомить об этом работодателя.

7.11. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление), составляется в письменном виде в произвольной форме на имя руководителя Общества. К уведомлению при наличии, могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется в адрес руководителя на адрес электронной почты.

7.12. Сокрытие и/или намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие руководителем/работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и обман Общества, вне зависимости от того, повлекло ли сокрытие негативные последствия для деятельности Общества или нет. В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и/или конфликта интересов, о которой руководитель/работник Общества знал, но не сообщил, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой деятельности, выразившиеся в неисполнении/ненадлежащем исполнении должностных обязанностей и/или причинении ущерба Обществу, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.13. Общество обязано совершать сделки при наличии заинтересованности строго соблюдая требования действующего законодательства. В частности, такая сделка должна быть одобрена решением общего собрания участников общества.

8. Ответственность за несоблюдение требований настоящего Положения и нарушения антикоррупционного законодательства.

8.1. В случае, если от имени или в интересах Общества осуществляются подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к Обществу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к Обществу как к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной

ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

8.2. Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен с настоящим Положением и иными локальными актами, касающимися противодействия коррупции, изданными в Общества соблюдать принципы и требования данных документов.

Все работники Общества должны руководствоваться настоящим Положением и неукоснительно соблюдать закрепленные в нем принципы и требования. Работники, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики, а также за действие (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

Лица, виновные в нарушении требований антикоррупционного законодательства, несут ответственность в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

8.2.1. За совершение коррупционных нарушений работники Общества, при наличии в их действиях признаков состава административного правонарушения или преступления, подлежат ответственности на основании административного и уголовного законодательства соответственно.

8.2.2. Работники Общества, нарушившие требования настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством, локальными нормативными актами Общества, в том числе:

- За совершение коррупционного нарушения, не обладающего признаками состава административного правонарушения или преступления.
- За неисполнение обязанностей, установленных настоящим Положением и иными локальными нормативными актами, принимаемыми в Общества в целях противодействия коррупции.
- За несобеспечение работником выполнения мер по противодействию коррупции.
- За другие действия или бездействия, содержащие признаки коррупции или способствующие ее совершению.

Приложение №1 к Положению об антикоррупционной политике

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Общества в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Общества участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Обществом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Обществом.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник Общества принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами другой организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник Общества имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом; работник Общества принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений с иной организацией перед которой имеет финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Общества, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник Общества использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

11. Работник Общества уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений иной с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.