

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

Согласно Антикоррупционной политике в Обществе на постоянной основе проводятся мероприятия по **соблюдению норм корпоративной этики (соблюдение Кодекса корпоративной этики), стандартов корпоративного поведения** и урегулированию конфликта интересов.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника/руководителя влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника/руководителя Общества и интересами Общества, способное привести к причинению вреда интересам Общества.

Общество реализует комплекс мер, направленных на исключение возможности получения лично или через посредника материальной и (или) личной выгоды вследствие наличия у работников Общества, или членов их семей, или лиц, находящихся с ними в отношениях близкого родства или свойства, прав, предоставляющих такую возможность в результате использования ими служебного положения.

В целях совершенствования корпоративной культуры, а также повышения правового просвещения работников Общества разработано Положение об урегулировании конфликта интересов, которое определяет процедуры предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов, определяет основы координации действий всех работников в случае возникновения или возможности возникновения конфликтов интересов.

При подготовке Положения были использованы международный опыт, в том числе стран СНГ, наработки в области антикоррупционных стандартов, применяемые в отношении государственных гражданских служащих, а также лучшие практики российских и зарубежных компаний.

В указанном Положении раскрыты понятия конфликта интересов, причины и условия возникновения конфликта интересов, процедуры выявления конфликта интересов, меры по предупреждению конфликта интересов, порядок и формы урегулирования конфликта интересов.

Следуя лучшим мировым и отечественным практикам в области управления конфликтом интересов, в Обществе внедрена система раскрытия сведений о наличии конфликта интересов путем декларирования конфликта интересов:

- первоначальное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов при приеме на работу;
- ежегодное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов по состоянию на 31 декабря соответствующего года.

В целях обеспечения прозрачности финансово-хозяйственной деятельности Общества, исключения конфликта интересов и иных злоупотреблений, связанных с занимаемыми должностями, в Обществе проводятся мероприятия по проверке аффилированности, конфликта интересов, уровня благонадежности и финансовой устойчивости участников закупки (потенциальных контрагентов). Аналогичная работа осуществляется и в отношении контрагентов АО «НТЦ ФСК ЕЭС».

В целях повышения эффективности работы по предупреждению конфликта интересов Приказом АО «НТЦ ФСК ЕЭС» от 17.05.2019 № 85 создана **Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов** (далее – Комиссия).

Деятельность Комиссии базируются на трех основных элементах:

- коллегиальность принятия решения;
- независимость принятия решения;
- объективность принятия решения.

К основным вопросам деятельности Комиссии относятся:

- разрешение возникающих предконфликтных ситуаций;
- урегулирование конфликта интересов в отношении работников АО «НТЦ ФСК ЕЭС», членов Комиссии, членов Комиссий филиалов, руководителей филиалов;
- рассмотрение фактов и случаев нарушения норм корпоративной этики и стандартов корпоративного поведения в Обществе;
- рассмотрение информации, связанной с работой Комиссий филиалов по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов;
- иные вопросы, в том числе связанные с неисполнением решений Комиссии.

Типовые ситуации конфликта интересов и предконфликтных ситуаций в АО «НТЦ ФСК ЕЭС»

1. Конфликт интересов, связанный с влиянием, оказываемым в силу участия работника Общества в иной организации, в соответствии с заключенным соглашением (сделкой, заключенной с организацией) либо наличием иной возможности определять решения, принимаемые организацией

1.1. Работник или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, являются учредителями (участниками) организации, оказывающей (в том числе, намеревающейся оказать) услуги Обществу или являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с ней организацией.

(Пример: работник «Х» имеет долю 50% в организации «Z». Вместе с тем, работник «Х» является директором департамента «У» Общества. При этом организация «Z» была признана победителем в закупочной процедуре, проводимой в Обществе, в результате чего был заключен договор.)

1.2. Работник принимает (может принять) решение об установлении деловых отношений Общества с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

(Пример: организация «Z» имеет перед работником «Х» долговое обязательство. При этом работник «Х» входит в состав закупочной комиссии по закупочной процедуре в победе, в которой организация «Z» очень заинтересована.)

2. Конфликт интересов между Обществом и его работником, связанным с организацией, являющейся контрагентом (в том числе, потенциальным контрагентом) Общества, в силу получения материальных благ, а также наличия обязательств перед такой организацией

2.1. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага и/или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Обществом либо намеревается установить такие отношения.

(Пример: работник «Х», в чьи трудовые (должностные) обязанности входит контроль качества товаров и услуг, предоставляемых Обществу организацией «Z», получает значительную скидку на товары и/или иные материальные блага от организации «Z», которая является поставщиком Общества.)

2.2. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая

имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения. (Пример: организацией «Z» предоставлен кредит работнику «X», при этом в трудовые (должностные) обязанности работника «X» входит принятие решений об установлении деловых отношений с организацией «Z».)

3. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций работника Общества в отношении родственников и/или иных близких лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника

3.1. Работник участвует в принятии решений в отношении родственников и/или иных близких лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника и которые также являются работниками Общества.

(Пример: работник «X» является главным инженером, в чьи трудовые (должностные) обязанности входит подготовка закупочной документации. При этом работник «I» является руководителем работника «X» и его отцом, утверждающим закупочную документацию и принимающим в отношении работника «X» кадровые и иные решения, в том числе по оплате труда.)

3.2. Работник участвует в принятии решения о закупке товаров, правами на которые владеет/распоряжается он сам или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

(Пример: работник «X» является председателем закупочной комиссии по закупочной процедуре в отношении результатов интеллектуальной собственности, а именно патента на промышленный образец. При этом сын работника «X» распоряжается правами на промышленный образец и является участником данной закупочной процедуры.)

4. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием работника Общества и его бывшего работодателя/совладельца

4.1. Работник участвует в осуществлении закупочных процедур в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до принятия на работу в Общество.

(Пример: работник «X» является председателем закупочной комиссии по закупочной процедуре, где участником является организация «Z». При этом ранее работник «X» имел долю 75% в организации «Z».)

4.2. Потенциальный работник, участвующий в переговорах о трудоустройстве в Общество после увольнения из организации, являющейся победителем/участником в проводимых закупочных процедурах Общества, претендует на замещение должности, связанной с осуществлением закупочных процедур.

(Пример: работник «X» участвует в переговорах о трудоустройстве в Общество. При этом ранее являлся заместителем генерального директора в организации «Z», которая участвовала в закупочных процедурах, проводимых Обществом.)

5. Конфликт интересов между работниками Общества

Создание препятствий работником своевременному выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей другим работником с целью получения личной выгоды.

6. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

Работник или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, получают подарки или иные блага от физических и/или юридических лиц, оказывающих (в том числе, намеревающихся оказать) услуги Обществу.

(Пример: работник «X», являющийся представителем Общества на экономическом форуме, получает подарок от потенциального контрагента Общества.)

7. Конфликт интересов, связанный с использованием информации

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

(Пример: работнику «X» в ходе выполнения трудовых (должностных) обязанностей в

Обществе стало заблаговременно известно о планируемом проведении закупочной процедуры, предметом которой является заключение договора аренды офисных помещений. Впоследствии стало известно, что Общество заключило соответствующий договор с организацией «Z», учредителем которой является работник «X». Помимо этого работник «X» является учредителем организаций «K» и «T», также претендовавших на заключение данного договора.)

8. Конфликт интересов при осуществлении работником благотворительной и спонсорской деятельности

8.1. Работник и/или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, является единственным учредителем или членом благотворительного фонда и/или иных юридических лиц, которым оказывается благотворительная или спонсорская помощь.

(Пример: дочь работника «X» Общества является учредителем благотворительного фонда «Z», которому Общество оказывает благотворительную помощь.)

8.2. Работником допущены нарушения, установленных в Обществе правил оказания благотворительной или спонсорской помощи, которые повлекли или могут повлечь возникновение у работника и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника, материальной и/или личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам Общества.

(Пример: работником «X» были нарушены правила оказания благотворительной помощи, вследствие чего организация «Z», в которой одноклассник работника «X» является учредителем, получила благотворительную помощь, при этом, не соответствуя требованиям Общества, предъявляемым к подобным организациям.)

9. Иные ситуации конфликта и предконфликта интересов

9.1. Иные случаи нарушения работниками законодательства Российской Федерации, локальных нормативных правовых актов и/или организационно-распорядительных документов Общества, при которых личная заинтересованность работников, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими своих трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, в том числе, способное привести к причинению вреда интересам Общества.

9.2. Указанный выше перечень ситуаций, при которых может возникнуть конфликт интересов, не является исчерпывающим. Конфликт интересов может также возникнуть в иных случаях, при которых возникает или может возникнуть противоречие интересов Общества и работников.

10. Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Департамент экономической безопасности и противодействия коррупции или Дирекцию внутреннего контроля и управления рисками или свое непосредственное руководство о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий:

1. отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
2. изменить трудовые (должностные) обязанности работника;
3. рекомендовать работнику отказаться от предоставляемых благ и/или услуг;
4. оказать помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;
5. установить правила корпоративного поведения, запрещающие работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых (должностных) обязанностей;
6. отстранить работника от доступа к соответствующей информации, если будет установлена высокая вероятность конфликта интересов.

7. работодатель должен оценить, могут ли взаимоотношения работника с бывшим работодателем/совладельцем повлиять на объективное исполнение трудовых (должностных) обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае, если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, работодатель должен исключить влияние работника на принятие решения, которое является предметом конфликта интересов.