

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В АО «НТЦ ФСК ЕЭС»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Антикоррупционной политикой АО «НТЦ ФСК ЕЭС» (далее – Общество), утвержденной решением Совета директоров АО «НТЦ ФСК ЕЭС» (протокол от 31.05.2017 № 8/НТЦ);
- иными нормативно-правовыми актами в области предупреждения коррупции, предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

1.2. Аннотация.

1.2.1. Цель разработки документа.

Настоящее Положение разработано с целью определения процедуры предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов, а также координации действий всех работников Общества в случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов.

1.2.2. Краткое содержание документа.

В настоящем Положении определены:

- понятие конфликта интересов, субъекты конфликта интересов;
- причины и условия возникновения конфликта интересов;
- процедуры выявления конфликта интересов и раскрытия информации о конфликте интересов;
- меры по предупреждению конфликта интересов;
- порядок и формы урегулирования конфликта интересов;
- ответственность за нарушения положений настоящего Положения.

1.2.3. Круг лиц, подпадающий под действие настоящего Положения.

Положение предназначено для использования работниками структурных подразделений Общества и его филиалов.

1.2.4. Ответственный за разработку документа.

Ответственным за разработку и актуализацию настоящего Положения является начальник Отдела безопасности.

### 1.3. Основные понятия.

Руководители	Генеральный директор; заместители генерального директора; помощники генерального директора; директора филиалов и их заместители; директора по направлениям деятельности и их заместители; научный руководитель, главный энергетик, главный бухгалтер, главный инженер, руководители дирекций, их заместители; начальники департаментов/центров/отделов и их заместители; руководители проектов, главные инженеры проектов, их заместители и помощники; исполняющие обязанности указанных выше руководителей.
Закупка	Совокупность действий, направленных на своевременное и полное удовлетворение потребностей Общества в продукции на основе договора с необходимыми показателями цены, качества и надежности. Не являются закупками действия Общества, связанные с осуществлением обязательных платежей, компенсационных выплат, а также приобретение продукции в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, вне зависимости от волеизъявления Общества.
Закупочная комиссия	Орган, создаваемый Организатором закупки для принятия важнейших решений в ходе конкретной закупки продукции (прежде всего - выбора победителя / наилучшей заявки). Закупочная комиссия создается заранее для конкретной закупки или серии закупок.
Инициатор закупки	Структурное подразделение Общества или филиал, заинтересованное в проведении закупки и/или являющееся фактическим потребителем продукции, приобретаемой по итогам проведения соответствующей закупки.
ККИ	Комиссия АО «НТЦ ФСК ЕЭС»/филиала по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

Контрагент	Юридическое или физическое лицо (в том числе индивидуальный предприниматель), органы государственной власти и местного самоуправления, являющиеся стороной по договору (документу, акту), заключенному с Обществом.
Конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника и/или руководителя Общества/филиала влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных 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) работником и/или руководителем 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, работником и/или руководителем и/или лицами, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
Материальная выгода	Экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.
Личная выгода	Выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником/руководителем очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.
Лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с руководителем	Родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.
Организатор закупки	Организация, непосредственно выполняющая предусмотренные тем или иным способом закупки процедуры и берущая на себя

	соответствующие обязательства перед участниками закупки.
Органы внешнего контроля	Органы государственной власти, осуществляющие контрольно-надзорные функции.
Потенциальный Контрагент	Участник закупки, иные юридические лица, физическое лицо или индивидуальный предприниматель, с которым планируется заключение договоров, контрактов, соглашений.
Потенциальный участник закупки	Лицо, желающее принять участие в закупке.
Предконфликтная ситуация	Ситуация, при которой у работников или руководителей Общества, а также Заказчика/Организатора закупок или его представителей при осуществлении ими своей служебной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов
Прямая подчиненность	Отношения между руководителем и работником, при которых руководитель обладает властно-распорядительными полномочиями, в том числе вправе отдавать приказы, распоряжения, указания и поручения, обязательные для исполнения, принимать решения, влияющие на прием (увольнение), оценку профессиональных и личностных качеств работника, определение размера его заработной платы, премии и иных вознаграждений
Непосредственная подчиненность	Отношения между руководителем и работником, при которых ближайший к подчиненному прямой руководитель обладает властно-распорядительными полномочиями
Субъекты конфликта интересов	Руководители Общества/филиала, работники Общества/филиала, Организатор закупок, представители Организатора закупок
Урегулирование конфликта интересов	Процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов
Цепочка собственников	Данные об участниках (в отношении участников, являющихся юридическими лицами, - данные об их участниках и т.д.), включая бенефициаров (в том числе конечных), а также сведения о составе исполнительных органов контрагентов
ОУП	Отдел управления персоналом

ОУЗ	Отдел управления закупками
ОВКиУР	Отдел внутреннего контроля и управления рисками
ОБ	Отдел безопасности
Договор ГПХ	Договор гражданско-правового характера
Декларанты	Руководители (согласно п. 4.2.1 Положения), кандидаты при приёме на работу либо при переводе на должность Руководителя, физические лица, заключающее договор ГПХ

#### 1.4. Основные принципы регулирования конфликтов интересов.

1.4.1. Обязанность каждого работника по раскрытию сведений о ставших известными фактах возникновения конфликта интересов и предконфликтных ситуаций в письменной форме и принятию мер по недопущению возникновения конфликта интересов.

Приоритет прав и законных интересов Общества перед личными интересами.

Урегулирование конфликта интересов должно максимально отвечать интересам Общества, в равной мере обеспечивать соблюдение и охрану прав Общества и работников, защиту имущественных интересов и деловой репутации Общества.

#### 1.4.2. Приоритет предупредительных мер.

Общество придает большое значение своевременному предупреждению и справедливому урегулированию конфликта интересов.

1.4.3. Индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов.

1.4.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

1.4.5. Соблюдение баланса интересов Общества и работника при урегулировании конфликта интересов.

1.4.6. Оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов.

1.4.7. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован Обществом.

1.4.8. Общество в пределах своей компетенции прилагает разумно возможные усилия, чтобы основополагающие принципы и требования настоящего Положения соблюдались в совместных предприятиях, обществах и объединениях, где участвует Общество.

## 2. Причины возникновения конфликта интересов

2.1. Нарушение и неисполнение требований законодательства Российской Федерации, Устава Общества, локальных нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов Общества.

2.2. Несоблюдение норм и принципов корпоративной этики, должностного поведения работников.

2.3. Наличие у работников Общества финансовых интересов в других юридических лицах, с которыми Общество поддерживает деловые отношения.

2.4. Предоставление работниками Общества деловых возможностей другим юридическим лицам в ущерб интересам Общества в силу личных интересов.

2.5. Неразрешение предконфликтных ситуаций, возникающих в Обществе.

2.6. Неисполнение договорных обязательств, как со стороны Общества, так и со стороны контрагентов Общества.

Типовые ситуации предконфликта и конфликта интересов описаны в приложении 1 к настоящему Положению.

### **3. Предупреждение конфликта интересов**

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

3.2. Меры предупреждения конфликта интересов.

3.2.1. Соблюдение работниками Общества, а также Организатором закупок требований законодательства Российской Федерации, Устава Общества и внутренних документов Общества.

3.2.2. Осуществление работниками своих полномочий, функций и служебных обязанностей в отношении Общества только исходя из интересов Общества.

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

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

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

3.2.6. Отказ от осуществления деятельности, противоречащей интересам Общества.

3.2.7. Осуществление Обществом деятельности по сбору информации о цепочках собственников контрагентов и потенциальных контрагентов (в соответствии с локальными нормативными актами Общества).

3.2.8. Осуществление Обществом деятельности по сбору информации о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, претендующих на руководящие должности, и работников, занимающих руководящие должности в Обществе, и членов их семей (в соответствии с локальными нормативными актами Общества).

3.2.9. Своевременное разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации.

Разрешение предконфликтных ситуаций производится в порядке, предусмотренном п. 5 настоящего Положения.

3.2.10. Обеспечение при взаимодействии с контрагентами Общества:

- своевременности расчетов по контрактам и договорам;
- соблюдения коммерческой тайны Общества;
- 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;
- оказания услуг профессионально, добросовестно и в полном объеме.
- своевременной, в соответствии с условиями контракта (договора), оплаты приобретаемых товаров, работ, услуг.

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

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

3.2.13. Иные меры.

#### **4. Выявление конфликта интересов**

4.1. Методы выявления конфликта интересов.

4.1.1. Анализ, оценка и проверка структурным подразделением, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в Обществе, информации о конфликте интересов, поступившей от руководителей, работников структурных подразделений Общества, от физических и/или юридических лиц.

4.1.2 Анализ и оценка результатов проверочных мероприятий, проводимых структурным подразделением, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в Обществе, а также органами внешнего контроля.

4.1.3. Экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности.

4.1.4. Анализ, проверка и оценка информации о цепочке собственников потенциальных контрагентов и контрагентов Общества.

4.1.5. Анализ, проверка и оценка сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, претендующих на замещение руководящих должностей и работников, занимающих руководящие должности в Обществе, и членов их семей.

4.1.6. Иные способы и методы, предусмотренные организационно-распорядительными документами Общества.

4.2. В Обществе устанавливается следующая система раскрытия

сведений о наличии конфликта интересов (декларирование конфликта интересов):

- первоначальное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов при приеме на работу, либо при переводе на другую должность либо при заключении договора ГПХ с физическим лицом;

- ежегодное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов по состоянию на 31 декабря соответствующего года;

- уведомления, полученные от работников о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, по форме согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Получение, хранение, обработка, в том числе передача, распределение, использование, блокирование и уничтожение персональных данных субъектов персональных данных, полученных в ходе декларирования, осуществляется в соответствии с требованиями законодательства о защите сведений, являющихся персональными данными и внутренними нормативными документами Общества.

Целью обработки и хранения персональных данных, полученных в ходе декларирования, является выявление возможного конфликта интересов работников в течение 3-х лет после декларирования.

Хранение персональных данных в форме, позволяющей определить субъект персональных данных, осуществляется не дольше, чем этого требуют цели их обработки, но не более 3 лет.

В случае не уведомления работодателя работником о возникновении личной заинтересованности при исполнении им должностных обязанностей, которая привела или могла привести к конфликту интересов, работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2.1. Категория руководителей, подлежащих первоначальному и ежегодному декларированию, определена п. 1.3 настоящего Положения.

4.2.2. Первоначальное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов осуществляется при приеме на работу или переводе на декларируемую должность либо при заключении договора ГПХ с физическим лицом заполнением декларации конфликта интересов кандидата (физического лица) (далее – Декларация) по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Ответственность за организацию работы по заполнению деклараций физическими лицами, заключающими договор ГПХ, а также за их хранение возлагается на структурные подразделения и филиалы, в интересах которых заключается договор ГПХ. Копии Деклараций должны быть представлены указанными структурными подразделениями и филиалами в ОБ для проверки.

На основании письменного согласия (находящегося в составе Декларации) кандидата на замещение вакантной должности либо физического лица, заключающего договор ГПХ, предоставленная в



Декларации информация проходит проверку в ОБ.

ОБ проводит проверку представленных сведений в течение 7-ми рабочих дней с даты получения Декларации с подготовкой заключения о проведении проверки кандидата, претендующего на замещение должности в Обществе, либо физического лица, заключающего договор ГПХ, по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению.

В случае если кандидат (физическое лицо) соответствует требованиям, предъявляемым Обществом, и с ним заключается трудовой договор или дополнительное соглашение о переводе на другую должность (договор ГПХ) - заключение о проведении проверки сведений направляется в ОУП (в структурное подразделение или филиал) и хранится в личном деле работника (совместно с договором ГПХ) в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными.

Заполненные Декларации и заключения о проведении проверки сведений хранятся в Обществе в течение 3-х лет.

4.2.3. Ежегодное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов по состоянию на 31 декабря отчетного года руководителями Общества, указанными в пункте 4.2.1 настоящего Положения, и филиалов.

Ежегодно до 15 декабря отчетного года ОБ производит рассылку форм Деклараций конфликта интересов работника по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению руководителям Общества, указанным в пункте 4.2.1 Положения, и в филиалы.

До 31 января года, следующего за отчетным, руководители, указанные в пункте 4.2.1 настоящего Положения, и филиалы передают в ОБ заполненные оригиналы Деклараций и их сканированные копии для проверки.

До 01 марта года, следующего за отчетным, ОБ проводит проверку заполненных Деклараций, а также проверку задекларированных сведений на наличие (отсутствие) предконфликта и конфликта интересов.

До 15 марта года, следующего за отчетным, ОБ направляет в Департамент внутреннего контроля и управления рисками ПАО «ФСК ЕЭС» следующие материалы в электронном виде:

- сканированные копии подписанных и проверенных деклараций конфликта интересов работников;
- перечень проверенных Деклараций, составленный с разбиением по филиалам и структурным подразделениям (в алфавитном порядке по каждому структурному подразделению);
- информацию и мотивированное заключение о выявлении признаков возможных конфликтов интересов;
- протоколы заседаний ККИ по итогам декларационной кампании.
- сводную информацию по проведению декларационной кампании в форме справки в соответствии с имеющимися приложениями.

В дальнейшем Декларации хранятся в ОБ, в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными, в течение 3-х лет. Уничтожение Деклараций в связи с истечением указанного

срока производится по решению ККИ.

## **5. Разрешение предконфликтных ситуаций**

5.1. Работники Общества, Организатор закупок обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

5.2. В случае возникновения предконфликтной ситуации, работники Общества или лица, ее выявившие, должны направить соответствующую информацию (письменно или по электронной почте) в ОБ в течение одного рабочего дня, с момента возникновения / выявления предконфликтной ситуации.

В случае, если у работника возникают сомнения относительно того, можно ли определить возникшую ситуацию как предконфликтную или как конфликт интересов, работник должен обратиться за разъяснением в ОБ.

5.3. ОБ совместно с ОУЗ, ОУП и ОВКиУР рассматривает, проверяет и анализирует поступившую информацию и готовит заключение о наличии или отсутствии признаков предконфликтной ситуации или конфликта интересов (далее - Заключение).

5.4. Заключение должно содержать:

- сведения об источнике информации о возникновении предконфликтной ситуации;
- сведения о проведенных проверочных мероприятиях;
- рекомендуемые для применения работниками Общества, Организатором закупок меры и мероприятия по разрешению предконфликтной ситуации либо сведения о передаче информации для рассмотрения на заседании ККИ.

5.5. Заключение направляется лицу, сообщившему о предконфликтной ситуации, и (или) субъекту конфликта интересов. Заключение не должно содержать информацию о лице, сообщившем о предконфликтной ситуации. Также заключение не должно направляться одним документом в два адреса.

5.6. При получении информации о предконфликтной ситуации в закупочной сфере ОБ в течение одного рабочего дня с момента подготовки Заключения в письменной форме информирует председателя закупочной комиссии о наличии/отсутствии предконфликтной ситуации между потенциальным участником закупки и работником Общества для принятия решения о разрешении предконфликтной ситуации.

5.7. Работник, у которого усматривается предконфликтная ситуация с целью разрешения предконфликтной ситуации, руководствуется рекомендованными в заключении мерами и мероприятиями по разрешению предконфликтной ситуации. О принятых мерах работник информирует ОБ.

5.8. В случае невозможности разрешить предконфликтную ситуацию силами работника вопрос разрешения предконфликтной ситуации выносится на ККИ.

## **6. Урегулирование конфликтов интересов**

6.1. Работники Общества, Организатор закупок обязаны письменно сообщить в ОБ сведения о возникновении конфликта интересов в течение одного рабочего дня с момента его возникновения или выявления.

6.2. ОБ в течение 7-ми рабочих дней с момента получения информации о возникновении конфликта интересов:

- рассматривает, проверяет и анализирует информацию о конфликте интересов;

- осуществляет сбор объяснений лиц, допустивших факты несоблюдения норм корпоративной этики, должностного поведения работников и случаи возникновения конфликта интересов;

- инициирует привлечение иных структурных подразделений Общества с целью получения заключения по вопросам, входящим в их компетенцию;

- запрашивает необходимые материалы и документы у структурных подразделений Общества как в рабочем порядке (телефонные переговоры, электронная почта, бумажные носители и др.) так и в АСУД с установлением конкретного срока предоставления информации;

- принимает превентивные меры по предотвращению причинения вреда правам и интересам Общества;

- вправе ходатайствовать перед непосредственным руководителем работника о временном отстранении его от исполнения трудовых (должностных) обязанностей в установленном порядке вплоть до урегулирования конфликта интересов;

- организует проведение служебной проверки по факту возникновения конфликта интересов, причин и условий ему способствующих и готовит заключение.

6.3. Урегулирование конфликта интересов в отношении работников Общества осуществляется ККИ.

6.4. Урегулирование конфликта интересов в отношении председателя ККИ осуществляется лицом, определенным Единоличным исполнительным органом Общества;

6.5. Урегулирование конфликта интересов в отношении членов ККИ осуществляется ККИ без их непосредственного участия в качестве членов ККИ.

6.6. Формы урегулирования конфликта интересов.

6.6.1. Отстранение работника постоянно или временно от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов.

6.6.2. Пересмотр или изменение круга обязанностей и трудовых функций работника Общества в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке.

6.6.3. Перевод работника в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов.

6.6.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Общества за дисциплинарные проступки при наличии оснований, в порядке

и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Данный перечень форм урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта.

6.7. Результаты рассмотрения ККИ и лицами, указанными в пункте 6.4 Положения, фактов возникновения конфликтов интересов анализируются и обобщаются ОБ в целях выявления причин и условий, способствующих возникновению конфликтов интересов в Обществе, и выработки механизмов их предупреждения и предотвращения.

## **7. Ответственность**

7.1. Ответственность за соблюдение требований Положения возлагается на каждого работника Общества.

7.2. Соккрытие 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 соккрытие негативные последствия для деятельности Общества.

7.3. В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и/или конфликта интересов, о которой работник Общества знал, но не сообщил в структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, а также в случае допущения иных нарушений, выразившихся в неисполнении/ненадлежащем исполнении должностных обязанностей и/или причинении ущерба Обществу, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.