

**Положение об урегулировании конфликта интересов
в АО «Россети Научно-технический центр»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Национальными планами противодействия коррупции;
- Антикоррупционной политикой АО «Россети Научно-технический центр» (далее – Общество), утвержденной решением Совета директоров АО «Россети Научно-технический центр» (протокол от 20.12.2021 № 20/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 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 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 Отдел безопасности.

1.3. Основные понятия.

| | |
|---------|--|
| АС АСИБ | Автоматизированная система анализа и сбора информации о бенефициарах |
|---------|--|

| | |
|--|---|
| СЭДО | Автоматизированная система электронного документооборота |
| Единоличный исполнительный орган | Генеральный директор |
| Руководители | Первый заместитель генерального директора; Заместители генерального директора по направлениям деятельности; Советники генерального директора; Помощники генерального директора; Директора филиалов и их заместители; Директора по направлениям деятельности, их заместители; Научный руководитель, исполняющие обязанности указанных выше руководителей. |
| Работники Общества, относящиеся к категории «руководители» | Руководители департаментов/дирекций, их заместители; Главный бухгалтер; Главный энергетик; Главный инженер; Начальники центров/отделов/управлений, их заместители; Руководители проектов, Главные инженеры проектов, их заместители и помощники; исполняющие обязанности указанных выше работников относящихся к категории «руководители». |
| 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. |
| ККИ | Комиссия АО «Россети Научно-технический центр»/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, работник и/или руководитель и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. |
| 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 работником | Родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей. |
| Общество | АО «Россети Научно-технический центр» |
| 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 |
| Структурное подразделение ответственное за предупреждение и противодействие коррупции | Структурное подразделение Общества, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений и противодействие коррупции |
| Субъекты конфликта интересов | Руководители Общества/филиала, работники Общества/филиала, Организатор закупок, представители Организатора закупок |
| Урегулирование конфликта интересов | Комплекс 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 |
| УКО | Управление кадрового обеспечения |
| ДЗД | Департамент закупочной деятельности |
| УБиАП | Управление безопасности и антикоррупционной политики |
| Договор ГПХ | Договор гражданско-правового характера |

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. Типовые ситуации предконфликта и конфликта интересов в Обществе 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. Совершенствование процедур по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Обществе информации лицами, имеющими доступ к такой информации (порядок использования инсайдерской информации).

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

3.2.12. 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, предоставляемых лицами, претендующими на замещение руководящих должностей и работников Общества на основании ОРД Общества и нормативных правовых актов.

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 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и внутренними нормативными документами Общества.

В случае если работник (кандидат) указывает в декларации конфликта интересов персональные данные третьих лиц (включая лиц, состоящих в близком родстве или свойстве с работником (кандидатом)), он обеспечивает получение и представление в Общество согласий указанных лиц, оформленных в соответствии с требованиями ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152 ФЗ «О персональных данных», по форме приложения 1 к

декларации конфликта интересов работников Общества (декларации конфликта интересов кандидата).

В случае если получить согласия вышеуказанных лиц не представляется возможным, работник (кандидат) отражает в декларации конфликта интересов информацию в объеме, достаточном для определения наличия/отсутствия признаков конфликта интересов без указания персональных данных третьих лиц.

В случае неуведомления 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. Декларирование конфликта интересов является обязательным для работников Общества следующих категорий, определенных пунктом 1.3 настоящего Положения:

- руководители Общества;
- работники Общества, относящиеся к категории «руководители».

4.2.1.1. Первоначальному декларированию подлежат все кандидаты на занятие вакантных должностей в Обществе.

4.2.2. Первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу, переводе на другую должность либо при заключении договора ГПХ с физическим лицом.

При приеме на работу, переводе на другую должность, либо при заключении договора ГПХ с физическим лицом кандидат на занятие вакантной должности в Обществе, физическое лицо, заключающее договор ГПХ, заполняет декларацию конфликта интересов кандидата (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 УБиАП.

На основании письменного согласия кандидата на замещение вакантной должности либо физического лица, заключающего договор ГПХ, предоставленная им информация проходит проверку в УБиАП.

УБиАП совместно с УКО (в части представления документов в полном объеме, необходимом в соответствии с законодательством Российской Федерации и ОРД Общества) проводит проверку представленных сведений в течение 10 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 соответствует требованиям, предъявляемым Обществом, и с ним заключается трудовой договор, дополнительное

соглашение о переводе на другую должность либо договор ГПХ с физическим лицом, заполненная декларация конфликта интересов и заключение о проведении проверки сведений хранятся в личном деле работника в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными.

4.2.3. Ежегодное раскрытие сведений по состоянию на 31 декабря отчетного года.

4.2.3.1. Ежегодно производится рассылка деклараций по форме согласно приложению 3 к Положению всем руководителям/работникам относящимся к категории «Руководители» Общества с использованием подсистемы электронного декларирования конфликта интересов АС АСИБ, путем направления на электронный адрес корпоративной почты работников письма с инструкцией, ссылкой, логином и паролем для доступа в подсистему АС АСИБ.

4.2.3.2. По запросу УБиАП УКО предоставляет список работников Исполнительного аппарата и филиалов Общества на дату рассылки и на 31 декабря отчетного года, а также другую информацию по мере необходимости.

4.2.3.3. Руководители/работники Общества заполняют декларации конфликта интересов в электронном виде, распечатывают, подписывают, сканируют и загружают их в подсистему АС АСИБ. После нажатия на кнопку «Печать» в системе дальнейшее редактирование документа невозможно. После загрузки декларации конфликта интересов в подсистему АС АСИБ процесс электронного декларирования завершается. Подписанный вариант декларации передается в УБиАП.

4.2.3.4. До 15 марта года, следующего за отчетным, УБиАП проводит проверку заполненных Деклараций, а также проверку задекларированных сведений на наличие (отсутствие) предконфликта и конфликта интересов.

До 15 марта года, следующего за отчетным, УБиАП организует заседание ККИ для рассмотрения вопроса о ежегодном декларировании конфликта интересов и принятии необходимых мер и направляет в Департамент безопасности и антикоррупционной политики ПАО «ФСК ЕЭС» отчет о результатах декларирования

В дальнейшем Декларации хранятся в УБиАП, 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.

4.2.3.5. В случае выявления признаков предконфликтной ситуации/конфликта интересов в ходе иных проверочных мероприятий УБиАП организует заседание ККИ для рассмотрения полученной информации.

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 УБиАП 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 УБиАП.

5.3. УБиАП совместно с ДЗД, УКО 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 структурное подразделение, ответственное за предупреждение коррупции, 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 УБиАП.

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 структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, сведения о возникновении конфликта интересов в течение одного рабочего дня с момента его возникновения или выявления.

6.2. Структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции 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 посредством 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 и членов ККИ, не являющихся работниками структурного подразделения, ответственного за предупреждение и противодействие коррупции, осуществляется ККИ.

6.4. Урегулирование конфликта интересов в отношении руководителей Общества, председателя ККИ осуществляется в следующем порядке:

- рассмотрение (урегулирование) конфликта интересов в отношении председателя ККИ, членов ККИ, являющихся работниками структурного подразделения, ответственного за предупреждение и противодействие коррупции, осуществляется лицом, определенным Единоличным исполнительным органом;

- рассмотрение (урегулирование) конфликта интересов в отношении руководителей осуществляется Единоличным исполнительным органом и председателем ККИ на основании представленного структурным подразделением, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции, заключения, подготовленного в соответствии с п. 6.2 настоящего Положения.

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 руководителя или 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 УБиАП 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 сокрытие 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.

Типовые ситуации предконфликта и конфликта интересов в АО «Россети Научно-технический центр»

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.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме 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) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

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.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме о наличии перед ним у организации финансовых или имущественных обязательств.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 2) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

1.3. Работник принимает (может принять) решение об установлении (развитии) деловых отношений Общества с организацией, в которой работает по совместительству (по основному месту работы, при работе в компании Группы «Россети» по совместительству).

(Пример: работник «X» по совместительству работает в организации «Z», которая имеет договорные отношения с Обществом и принимает участие в закупочных процедурах, проводимых Обществом. При этом работник «X» входит в состав закупочной комиссии (состав экспертного совета) по закупочной процедуре, в победе в которой организация «Z» очень заинтересована, а также является инициатором закупочной процедуры и/или куратором действующих договоров).

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме 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) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

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 «X», 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.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) рекомендовать работнику отказаться от предоставляемых благ и/или услуг; 2) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 3) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

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».)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме 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) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника; 3) оказать помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств.

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.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме 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) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

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.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме 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) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

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

(Пример: работник «Х» является руководителем производственного отделения, в чьи трудовые (должностные) обязанности входит подготовка представления на работника «I» в соответствии с локальными нормативными актами Общества. При этом работник «I» является близким родственником работника «Х» и находится в прямом подчинении. Руководитель «Х» принимает в отношении работника «I» кадровые и иные решения, в том числе по оплате труда.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме 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) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника;
- 3) изыскать возможность перевести работника на должность, исключающую риск возникновения конфликта интересов.

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

(Пример: работник «К» является членом комиссии (по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, по социальным льготам), которая рассматривает вопросы касательно работника «Y». При этом работник «К» является близким родственником работника «Y».)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен временно отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.5. Работники Общества находятся в близком родстве или свойстве в должностях, связанных с непосредственным подчинением одного из них другому.

(Пример: при выявлении ситуации, при которой работник «А» является руководителем структурного подразделения Общества, работник «В» является родным сыном работника «А», работающим в непосредственном подчинении у работника «А».)

Меры предотвращения и урегулирования:

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий:

1) обеспечить перевод работника «В» в другое структурное подразделение Общества во избежание непосредственного подчинения, связанного с близким родством или свойством;

2) при невозможности такого перевода в исключительных случаях (по решению Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов) допускается нахождение работников, состоящих в родстве или свойстве, в отношениях непосредственного подчинения или подконтрольности, при условии внесения изменений, исключающих возникновение конфликта интересов, в должностные инструкции работников, в подчинении которых находятся их близкие родственники, а также регламенты и иные организационно-распорядительные документы.

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

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме о возможном конфликте интересов.

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.

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).

Меры предотвращения и урегулирования

Потенциальный работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме о возможном конфликте интересов.

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.

4.3. Потенциальный работник, участвующий в переговорах о трудоустройстве в Общество (кандидат), ранее работал в организации, имеющей просроченную задолженность перед Обществом или филиалом за оказанные услуги по передаче электроэнергии, либо продолжает занимать должность в такой организации.

(Пример: работник «X» участвует в переговорах о трудоустройстве в Общество. При этом ранее он являлся Заместителем Генерального директора в организации «Z», которая имеет просроченную задолженность перед Обществом или филиалом за оказанные услуги)

Меры предотвращения и урегулирования

Потенциальный работник (кандидат) должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен оценить, могут ли взаимоотношения работника с бывшим работодателем/совладельцем повлиять на объективное исполнение трудовых (должностных) обязанностей и повлечь конфликт интересов, а также вынести ситуацию на рассмотрение Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

5. Конфликт интересов между работниками Общества.

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

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное

за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме о создании перед ним препятствий в исполнении им своих трудовых (должностных) обязанностей.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий в отношении работника, личная выгода которого установлена: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, 2) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

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 «Х», являющийся представителем Общества на экономическом форуме получает подарок от потенциального контрагента Общества.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме о получении подарков или иных благ от физических и/или юридических лиц.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 2) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

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 «Х» 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 «Х». Помимо этого работник «Х» является учредителем организаций «К» и «Т», также претендовавших на заключение данного договора.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен: 1) установить правила корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых (должностных) обязанностей; 2) отстранить работника от доступа к соответствующей информации, если будет установлена высокая вероятность конфликта интересов.

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 «Х» Общества является учредителем благотворительного фонда «Z», которому Общество оказывает благотворительную помощь.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, 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) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

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

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, 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) предложить изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

9. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной

оплачиваемой работы.

Работник выполняет оплачиваемую работу в другой организации по совместительству, время работы в которой совпадает со временем по основному месту работы.

(Пример: у работника «Z» основное место работы в Обществе. По совместительству работник «Z» оказывает услуги в организации «S», при этом рабочее время в двух компаниях совпадает).

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение ответственное за предупреждение и противодействие коррупции, и/или структурное подразделение, ответственное за управление персоналом, в письменной форме о совпадении графика работ в организации по совместительству с основным местом работы.

10. 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.

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 «X» имеет долю 50% в организации «Z». При этом организация «Z» была признана победителем в закупочной процедуре, проводимой в Обществе, в результате чего был заключен договор).

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить структурное подразделение антикоррупционных комплаенс процедур в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работник вправе передать принадлежащую ему долю в уставном капитале организации, оказывающей (в том числе, намеревающейся оказать) услуги Обществу или являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с ней организацией в доверительное управление в порядке, предусмотренном Гражданским кодексом Российской Федерации.

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.

11. Иные ситуации предконфликта и конфликта интересов.

11.1. 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.

11.2. 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 их работников.