

Приложение
к Приказу ООО «Волго-Дон АгроИнвест»
от «12» 05 2020 г. № 1205/1

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта
интересов в обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест»

Москва, 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Общие положения и термины.....	3
1.1. Общие положения.....	3
1.2. Термины и определения.....	4
Раздел II. Принципы управления конфликтом интересов в Обществах.	
Виды конфликтов интересов.....	5
2.1. Основные принципы управления конфликтом интересов	5
2.2. Виды конфликтов интереса.....	6
Раздел III. Возникновение конфликта интересов	7
3.1. Факторы риска возникновения конфликта интересов.....	7
3.2. Причины возникновения конфликта интересов.....	8
3.3. Предупреждение конфликта интересов.....	9
Раздел IV. Обязанности и ограничения работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.....	11
Раздел V. Порядок раскрытия потенциального конфликта интересов работником и порядок его урегулирования.....	12
Раздел VI. Уровень компетенции для разрешения конфликта интересов	14
Раздел VII. Порядок выявления скрытых от Общества конфликтов интереса работников и реагирования на них.....	17
Раздел VIII. Урегулирование конфликта интересов.....	18
Раздел IX. Заключительные положения.....	19

Приложения:

1. Декларация о конфликте интересов (форма)	21
2. Примерный перечень распространённых форм неправомерных действий.....	26
3. Перечень возможных ситуаций конфликта интересов.....	27
4. Журнал учёта Деклараций о конфликте интересов (форма).....	31
5. Отчёт о поданных и рассмотренных конфликтах интересов (форма).....	32

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ТЕРМИНЫ

1.1. Общие положения

1.1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест» (далее – «Положение») разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013г. и Кодекса деловой и корпоративной этики Группы «Волго-Дон АгроИнвест» (далее – «Кодекс»), в целях предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест».

1.1.2. Настоящее Положение является внутренним локальным нормативным документом прямого действия, применяемым во всех обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест».

1.1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками обществ Группы «Волго-Дон АгроИнвест», вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, осуществляющих сотрудничество с Обществами на основе гражданско-правовых договоров.

1.1.4. Контрагенты обществ Группы «Волго-Дон АгроИнвест» обязаны соблюдать нормы настоящего Положения, если это прямо указано в заключённом с Обществом договоре.

1.1.5. Настоящее Положение регламентирует осуществление мероприятий по профилактике коррупционной деятельности (антикоррупционные мероприятия) и разработано в целях определения:

- возможных факторов риска конфликта интересов, способствующих возникновению конфликтам интересов в обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест»;
- методов предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов в Обществах;
- порядка раскрытия информации о наличии конфликта интересов (декларирование конфликта интересов).

1.1.6. Настоящее Положение решает следующие задачи:

- своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Обществ;
- формирование у работников Обществ единообразного понимания порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов;
- снижение рисков ущерба Обществ от действий работников под влиянием конфликта интересов;

▪ формулирование основных направлений разработки и принятия мер по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в Обществах.

1.1.7. Общество обязуется обеспечить исполнение установленных требований защиты конфиденциальной информации (персональных данных), содержащейся в Декларациях о конфликте интересов.

1.1.8. Содержание настоящего Положения в обязательном порядке доводится до сведения всех работников обществ Группы «Волго-Дон АгроИнвест».

1.2. Термины и определения

В целях настоящего Положения используются следующие термины и их определения:

Аффилированные лица – лица, на деятельность которых ООО «Волго-Дон АгроИнвест» имеет возможность оказывать влияние, в том числе Общества, подписавшие Холдинговое соглашение.

Инсайдерская информация - существенная информация о деятельности Общества/Группы «Волго-Дон АгроИнвест», которая не является общедоступной и раскрытие которой может оказать существенное влияние на рыночную стоимость Общества/Группы «Волго-Дон АгроИнвест».

Конфликт интересов - любые ситуации и обстоятельства, при которых личная заинтересованность работника, его родственников противоречит или может противоречить интересам обществ Группы «Волго-Дон АгроИнвест» и, таким образом, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником своих обязанностей, в том числе на принятие решений в рамках выполнения должностных обязанностей, способных привести к причинению вреда, нарушению прав, законных интересов, утрате имущества и/или снижению деловой репутации Группы и/или обществ Группы «Волго-Дон АгроИнвест».

Конкурент – физическое или юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, виды и отрасль деятельности, интересы и цели которых идентичны видам деятельности, интересам и целям обществ Группы «Волго-Дон АгроИнвест».

Контрагент - юридическое лицо, индивидуальный предприниматель или физическое лицо, а также орган государственной власти или местного самоуправления, с которым Общество имеет или планирует иметь договорные отношения.

Коррупция - злоупотребление служебным положением или полномочиями, получение взятки, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником своего должностного положения вопреки законным интересам обществ Группы «Волго-Дон АгроИнвест» в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Личная выгода - выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

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) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми Работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Общества Группы «Волго-Дон АгроИнвест» (Общество(-а)) - в совокупности ООО «Волго-Дон АгроИнвест» и хозяйственные Общества, над которыми ООО «Волго-Дон АгроИнвест» имеет прямой или косвенный контроль, в том числе Общества, подписавшие Холдинговое соглашение.

Подарок - безвозмездная передача вещи либо имущественного права (требования) к дарителю или третьему лицу, либо освобождение от имущественной обязанности перед дарителем или третьими лицами.

Предконфликтная ситуация - ситуация, при которой у работника при осуществлении ими своей трудовой и (или) профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.

Работодатель – общество Группы «Волго-Дон АгроИнвест», вступившее в трудовые отношения с работником.

Работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем.

Родственники (близкое родство) - родители, супруг(а), дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные, супруги детей, а также братья/сёстры, родители и дети супругов.

Свойство - отношения между людьми, возникающие из брачного союза одного из родственников: отношения между супругом и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов (родственниками).

Раздел II. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ОБЩЕСТВАХ. ВИДЫ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

2.1. Основные принципы управления конфликтом интересов:

▪ обязательность и инициативность раскрытия работником сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Обществ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Общества и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и в связи с этим урегулирован (предотвращен) Обществом;
- обеспечение эффективности деятельности Общества, создание атмосферы доверия и открытости во взаимоотношениях с третьими сторонами, повышение делового имиджа и репутации Общества;
- принцип личного примера руководства; ключевая роль руководства Общества в раскрытии сведений о конфликте интересов и формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения коррупции.

2.2. Виды конфликтов интереса¹

К конфликту интересов относятся:

- заключение договорных отношений между обществами Группы «Волго-Дон АгроИнвест» и иными юридическими лицами (индивидуальными предпринимателями), когда работник Общества состоит в близком родстве или свойстве с учредителем и (или) руководителем юридического лица (индивидуального предпринимателя), или является работником/конечным бенефициаром/должностным лицом данного юридического лица (индивидуального предпринимателя);
- совмещение работником исполнительных и контрольных функций, позволяющее использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды (включая завышение оценки своего труда);
- использование работником конфиденциальной информации, которая не требуется для выполнения его должностных обязанностей, с целью получения личной выгоды;
- использование работником инфраструктуры и ресурсов Общества для развития личных (в том числе бизнес) интересов;
- прием на работу или изменение должностных обязанностей работника Общества, находящегося в близком родстве или дружеских отношениях с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;
- создание препятствий одним работником надлежащему и своевременному выполнению своих должностных обязанностей другим работником,

¹ Перечень возможных ситуаций конфликтов интереса приведён в Приложении №3 к Положению и не является исчерпывающим.

в том числе с целью получения личной выгоды, ухода от ответственности самому, или своему члену семьи, работающему в Обществе и т.д.;

- участие работника (лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве либо лиц, с которыми связана иная личная заинтересованность) в деятельности контрагентов Общества, подразумевающее предпочтение работником интересов одного контрагента в ущерб интересам другого с целью получения личной выгоды и (или) предпочтение работником собственных интересов в ущерб интересам контрагента с целью получения личной выгоды;

- осуществление работником операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при исполнении им должностных обязанностей;

- превышение работником своих должностных обязанностей с целью получения личной выгоды;

- получение подарков² или иных благ от физических и/или юридических лиц (индивидуальных предпринимателей), оказывающих (в том числе, намеревающихся оказать) услуги Обществу, и т.д.

Вышеописанные ситуации не будут считаться нарушением Положения, если работник самостоятельно проинформировал о них своего непосредственного руководителя и получил положительное заключение от руководителя Общества (иного лица, в чью компетенцию входит данный вопрос) по конкретной ситуации о возможности продолжения трудовой деятельности в Обществе при условии отсутствия причинённого Обществу вреда.

Раздел III. ВОЗНИКНОВЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. Факторы риска возникновения конфликта интересов³

Основными факторами риска возникновения конфликта интересов являются:

- нарушение и неисполнение требований законодательства Российской Федерации, Устава Общества, локальных актов и организационно - распорядительных документов Общества, настоящего Положения;

- несоблюдение норм и принципов корпоративной этики, стандартов корпоративного поведения, установленных Обществом и закреплённых в Кодексе;

- наличие у работников Общества финансовых и (или) личных интересов в других юридических лицах, с физическими лицами; наличие статуса индивидуального предпринимателя;

² Исключением являются случаи получения подарков, прямо предусмотренные настоящим Положением или иными локальными нормативными актами.

³ Приведённые примеры факторов риска возникновения конфликта интересов не являются исчерпывающими.

- предоставление работниками Общества деловых возможностей другим юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, физическим лицам в ущерб интересам Общества в силу личных интересов;
- неразрешение предконфликтных ситуаций, возникающих в Обществе;
- неисполнение договорных обязательств контрагентами Общества (несвоевременное или некачественное выполнение работ/оказание услуг).

3.2. Причины возникновения конфликта интересов⁴

3.2.1. Конфликт интересов возникает:

- в случаях, когда работники Общества, либо члены их семей и (или) лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником:
 - ♦ занимают кроме Общества должности в органах управления или контроля других обществ или организаций (в том числе деловых партнеров) в случае, если, интересы таких обществ или организаций не совпадают или потенциально могут не совпадать с интересами Общества;
 - ♦ владеют долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами компании - контрагента Общества, или сами являются таким контрагентом.
- при осуществлении Обществом финансово-хозяйственной деятельности, решении вопросов материально-технического обеспечения, принятии управленческих решений, в случае, когда:
 - ♦ работники Общества или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, владеют (единолично или в совокупности) долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, и (или) физические лица, принимающие участие в закупках, и (или) юридические лица, являющиеся контрагентами Общества;
 - ♦ работники Общества или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, которые в течение последних 12 месяцев состояли в трудовых (на основании трудовых договоров) или гражданско-правовых (на основании гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг) отношениях с юридическими или физическими лицами, принимающими участие в закупках, и (или) лицами, являющимися контрагентами Общества;
 - ♦ работники Общества или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, которые получали в течение последних 12 месяцев вознаграждения (денежную плату, призы, подарки (за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации), скидки, безвозмездные услуги и т.п.) и (или) иную выгоду от юридических или физических лиц, принимающих участие в закупках, и (или) лиц, являющихся контрагентами Общества;

⁴ Приведённые примеры причин риска возникновения конфликта интересов не являются исчерпывающими.

- ♦ работники Общества или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, имеют обязательства имущественного характера в отношении юридических лиц или физических лиц, принимающих участие в закупках, и (или) лиц, являющихся контрагентами Общества;

- ♦ работники Общества или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, заключают сделки с Обществом или обществах группы «Волго-Дон АгроИнвест», не связанные с исполнением трудовых и иных обязанностей по отношению к Обществу.

- при использовании работниками Общества своего должностного положения в личных целях, например, для получения подарков, вознаграждения или иных выгод для себя лично или других лиц в обмен на предоставление конфиденциальной информации.

- при таком использовании (распространении) инсайдерской информации, которое может повлечь возникновение у работников Общества материальной и (или) личной выгоды и, как следствие, возникновение противоречий между личной заинтересованностью работника, правами и законными интересами Общества;

- при нарушении работниками Общества законодательства Российской Федерации, локальных актов, организационно - распорядительных документов Общества, при которых личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников Общества влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими своих должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, способное, в том числе, привести к причинению ущерба интересам Общества. Например, воровство материальных и (или) денежных средств, мошенничество, сокрытие факта нарушения (преступления) другими работниками, оказание содействия в трудоустройстве, продвижении по службе, поощрении подчиненного, а также иное покровительство по службе, совершенное из личной заинтересованности и т.п. Примерный перечень распространённых форм неправомерных действий перечислен в Приложении №2 к Положению.

3.2.2. Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления Общества (Общим собранием участников, Советом директоров) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Предупреждение конфликта интересов

Одним из действенных механизмов соблюдения, охраны и защиты интересов Общества является предупреждение конфликтов интереса путем принятия следующих мер их предупреждения:

- регламентация в Обществе процедур антикоррупционных мероприятий в части, касающейся урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение;

- донесение до работников Общества понимания важности и необходимости соблюдения антикоррупционных мероприятий в части, касающейся урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение;
- оценка рисков коррупционной подверженности бизнес-процессов;
- своевременное информирование работниками о возникновении предконфликтной ситуации;
- соблюдение работниками Общества, законодательства Российской Федерации, Устава Общества, настоящего Положения, а также иных локальных актов Общества;
- осуществление работниками Общества своих функций (полномочий) при осуществлении служебных (трудовых, договорных) обязанностей в отношении Общества только исходя из интересов Общества;
- недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы работника Общества могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Общества;
- отказ работников Общества от осуществления или организации конкурентной деятельности по отношению к интересам Общества;
- отказ работников Общества, имеющих доступ к информации (инсайдерская информация), от ее использования в личных целях;
- обеспечение осуществления деятельности по сбору информации о цепочках собственников контрагентов и потенциальных контрагентов, включая конечных бенефициаров;
- обеспечение сбора, систематизации и оценки деклараций о конфликте интересов;
- своевременное, разумное и справедливое разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации и (или) конфликта интересов;
- обеспечение своевременного рассмотрения негативной информации об Обществе в средствах массовой информации и иных источниках и осуществление своевременного реагирования на каждый факт появления такой информации;
- обеспечение включения в договор, заключаемый с организатором закупки (если организатором закупки является стороннее юридическое лицо (специализированная организация), выполняющее закупочные процедуры по договору) условий о соблюдении норм настоящего Положения, а также условий об ответственности за несоблюдение норм настоящего Положения (в том числе возможности одностороннего отказа от исполнения договора в случае их несоблюдения).

Раздел IV. ОБЯЗАННОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Работники обязаны:

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

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

По согласованию со своим непосредственным руководителем, не принимать участие в обсуждении или принятии решений по вопросам, которые явно находятся под влиянием конфликта интересов.

4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.4. Избегать отношений с юридическими и физическими лицами, индивидуальными предпринимателями, стремящимися любыми средствами повлиять на способность работника осуществлять свои должностные обязанности исключительно в интересах Общества.

4.5. Отказаться от частного интереса, явно вступающего в конфликт с интересами Общества.

4.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.7. Не использовать в личных целях служебное положение, конфиденциальную информацию, материальные и нематериальные активы обществ. В профессиональной деятельности не допускать неправомерных действий, либо действий, которые могут вызвать подозрения относительно их правомерности и этичности. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений.

4.8. Незамедлительно (в любом случае не позднее 2 (двух) рабочих дней с момента получения работником информации о потенциальном конфликте интересов) письменно сообщить своему непосредственному руководителю и/или работнику Управления внутреннего контроля:

- о всех фактах поступления работнику предложений от контрагентов или конкурентов о получении вознаграждений или обоснованной информации о том, что такие предложения поступали другим работникам;
- о родственных связях, которые имеются по отношению к контрагенту, конкурентам или внутри Обществ;
- о наличии конфликта интересов и/или случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;

- о наличии статуса индивидуального предпринимателя;
- о наличии доли (учредитель), статусе бенефициара в сторонней коммерческой организации, совмещении должности в качестве исполнительного органа в сторонней коммерческой организации, получении дополнительного дохода от ведения коммерческой деятельности.

4.9. В Обществах запрещено получение и дарение работниками подарков от контрагентов (контрагентам), если иное не предусмотрено специальным распоряжением генерального директора ООО «Волго-Дон АгроИнвест».

4.10. Работник обязан вести деловую электронную переписку с контрагентом, используя корпоративные каналы связи. Не допускается ведение деловой переписки с использованием личной электронной почты или иных личных каналов связи.

4.11. В случае получения приглашения от любых третьих лиц об участии в мероприятиях (встречах), проводимых такими компаниями (индивидуальными предпринимателями), работник обязан заблаговременно:

- согласовать такое участие со своим непосредственным руководителем (при наличии);
- проинформировать посредством электронной почты генерального директора Общества (в случае прямого подчинения работника генеральному директору).

4.12. Если это предусмотрено внутренними нормативными документами, Общество осуществляет выбор контрагентов для поставок товаров, выполнения работ и/или оказания услуг на основании конкурса (тендера).

В любом случае основными принципами выбора контрагентов или проведения конкурса является: анализ рынка предлагаемых товаров или услуг; отбор контрагента по наилучшим конкурентным ценам; равноправие при рассмотрении контрагентов; честный и разумный выбор наиболее предпочтительных предложений при комплексном анализе выгод и издержек (прежде всего цены и качества продукции/услуг); целевое и экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг; отсутствие ограничения допуска к участию в конкурсе.

Раздел V. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- добровольное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- ежегодное раскрытие сведений по состоянию на **31 декабря** соответствующего года (ежегодное декларирование);

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Основные способы выявления конфликта интересов:

- инициативное сообщение работником о признаках конфликта интересов у других работников Общества;

- выявление признаков конфликта интересов руководителем у своего подчинённого в процессе повседневной деятельности;

- выявление конфликтов интересов в ходе осуществления текущей деятельности со стороны контролирующих подразделений Общества (Управление внутреннего контроля, Служба внутреннего аудита, Служба безопасности).

Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Общества на постоянной основе.

5.3. Первоначальное декларирование

При приеме на работу кандидат на замещение вакантной должности в Обществе заполняет Декларацию конфликта интересов (далее – «Декларация») по форме согласно Приложению №1.

Отдел подбора и оценки персонала Общества на основании письменного согласия кандидата на замещение вакантной должности передает Декларацию в Управление внутреннего контроля (далее – «УВК») для проведения соответствующей проверки задекларированных сведений.

5.4. Ежегодное декларирование

Ежегодное декларирование сведений о конфликте интересов осуществляют декларанты - работники Общества.

Ежегодно **до 15 декабря** каждого года Отдел подбора и оценки персонала производит рассылку Деклараций (Приложение №1) декларантам, определённым Приказом Общества.

В срок **до 31 декабря** текущего года⁵ декларанты заполняют Декларации и передают их в УВК.

В срок **до 01 марта** следующего года работники УВК осуществляют проверку задекларированных сведений на наличие (отсутствие) конфликта интересов.

Проверенные Декларации и заключения УВК о результатах проведенной проверки по каждому декларанту и о каждом выявленном случае признаков возможного конфликта интересов (предконфликтной ситуации), а также непосредственно конфликтной ситуации, консолидируются УВК и передаются на

⁵ Иные сроки подачи ежегодной Декларации работниками обществ Группы могут быть определены генеральным директором ООО «Волго-Дон АгроИнвест». В этом случае срок проверки Деклараций работниками УВК также определяется дополнительно.

рассмотрение согласно уровню компетенции для разрешения конфликтов интересов (раздел VI Положения).

По завершении процесса ежегодного декларирования документы хранятся в УВК в течение 3 (трёх) лет с момента поступления Декларации.

5.5. Декларирование при назначении на новую должность или при возникновении разового конфликта интересов

При назначении работника на новую должность⁶, либо возникновении ситуации конфликта интересов, работник Общества обязан заполнить и направить Декларацию о конфликте интересов на рассмотрение своему непосредственному руководителю незамедлительно, как только станет известно о наличии факта конфликта интересов или о возможности его возникновения.

Декларация оформляется в письменном виде согласно Приложения №1.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде в течение **3 (трёх) рабочих дней**.

При наличии признаков конфликта интересов:

- у руководителя Общества или его заместителей;
- у регионального комиссара;
- у регионального директора;
- у руководителя элеватора;
- у руководителя филиала/представительства;
- у главного бухгалтера;
- у начальника УВК,

соответствующая Декларация направляется в УВК для рассмотрения на Комиссии по этике.

УВК организует учёт поданных Деклараций о конфликте интересов. Результаты рассмотренных и урегулированных конфликтов интересов фиксируются по форме Приложения № 5.

Раздел VI. УРОВЕНЬ КОМПЕТЕНЦИИ ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. Разрешение конфликта интересов в обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест» (за исключением ООО «Волго-Дон АгроИнвест»)

⁶ Если такое назначение порождает возникновение конфликта интересов у работника.

6.1.1. При возникновении конфликта интересов, работник Общества обязан незамедлительно, но в любом случае не позднее **3 (трёх) рабочих дней** с момента возникновения ситуации, передать заполненную Декларацию своему непосредственному руководителю⁷.

6.1.2. Руководитель работника с момента получения Декларации/информации:

- в течение **1 (одного) рабочего дня** сообщает о получении информации о наличии потенциального конфликта интересов у подчинённых работников и направляет Декларацию (скан-образ)/информацию в УВК и своему непосредственному руководителю (при наличии);

- в течение **5 (пяти) рабочих дней** рассматривает Декларацию/информацию и принимает решение о наличии/отсутствии конфликта интересов.

6.1.2.1. В случае установления факта конфликта интересов, руководитель работника:

- определяет способы урегулирования конфликта интересов (п.8.4. Положения);

- доводит до сведения работника выбранные способы урегулирования и необходимость незамедлительно их реализовать;

- в срок не более **1 (одного) рабочего дня**, информирует о принятых мерах устранения конфликта интересов УВК;

- контролирует устранение конфликта интересов и служебной запиской информирует УВК об устранении конфликта интересов или об отсутствии положительного эффекта митигации;

- в срок не более **1 (одного) рабочего дня** служебной запиской информирует УВК о невозможности устранения выявленного конфликта интересов работника собственными силами.

6.1.2.2. В случае установления отсутствия конфликта интересов, руководитель работника в срок не более **1 (одного) рабочего дня**, информирует об этом УВК.

6.1.3. Управление внутреннего контроля:

- регистрирует Декларацию о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения в день поступления. Регистрация Деклараций производится ответственным лицом в Журнале учёта деклараций о конфликте интересов (Приложение №4), листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью руководителя УВК и печатью соответствующего Общества. На Декларации ставится отметка о её поступлении, в которой указывается дата поступления и входящий номер.

- проверяет информацию о возможном конфликте интересов, в том числе и в случае под.6.1.2.2. и даёт заключение по данному вопросу. По результатам проверки

⁷ В случае, если соответствующая Декларация не была подана работником, непосредственный руководитель работника обязан самостоятельно проинформировать УВК о наличии информации о конфликте интересов.

поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов;

- может давать свои предложения по способам урегулирования конфликта интересов работника непосредственному руководителю работника, руководителю Общества, Комиссии по этике;

- получив информацию от руководителя работника о невозможности устранения конфликта интересов или о неэффективности выбранных им способов устранения конфликта интересов, в срок не более **3 (трёх) рабочих дней** передаёт информацию о конфликте интересов руководителю Общества с предложениями УВК по устранению выявленного конфликта;

- при неурегулировании конфликта интересов работника Общества или неэффективном урегулировании (под.6.1.4.), готовит материалы по конфликту интересов и передаёт на рассмотрение Комиссии по этике.

6.1.4. Руководитель Общества обязан принять меры по урегулированию конфликта интересов работника и проинформировать об этом УВК в срок не более **5 (пяти) рабочих дней** с момента получения от УВК соответствующей информации.

6.1.5. Общества Группы «Волго-Дон АгроИнвест» берут на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.2. Разрешение конфликта интересов в ООО «Волго-Дон АгроИнвест»

6.2.1. К конфликту интересов работников ООО «Волго-Дон АгроИнвест» в полном объёме применяются положения под.6.1.1. – 6.1.2.

6.2.2. Управление внутреннего контроля:

- регистрирует Декларацию о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения в день поступления. Регистрация Деклараций производится ответственным лицом в Журнале учёта деклараций о конфликте интересов (Приложение №4), листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью руководителя УВК и печатью ООО «Волго-Дон АгроИнвест». На Декларации ставится отметка о её поступлении, в которой указывается дата поступления и входящий номер.

- проверяет информацию о возможном конфликте интересов, в том числе и в случае под.6.1.2.2. и даёт заключение по данному вопросу. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов;

- может давать свои предложения по способам урегулирования конфликта интересов работника непосредственному руководителю работника и Комиссии по этике;

- получив информацию от руководителя работника о невозможности устранения конфликта интересов или о неэффективности выбранных им способов устранения конфликта интересов, в срок не более **3 (трёх) рабочих дней** передаёт

информацию (материалы) о конфликте интересов в Комиссию по этике с предложениями УВК по устранению выявленного конфликта.

6.3. Разрешение конфликта интересов работников Управления внутреннего контроля

6.3.1. При возникновении конфликта интересов, работник УВК обязан незамедлительно, но в любом случае не позднее **3 (трёх) рабочих дней** с момента возникновения ситуации, передать заполненную Декларацию руководителю Управления внутреннего контроля.

6.3.2. Руководитель УВК с момента получения Декларации/информации:

- в течение **5 (пяти) рабочих дней** рассматривает Декларацию/информацию и принимает решение о наличии/отсутствии конфликта интересов;
- в случае установления факта конфликта интересов в указанный выше срок определяет способы урегулирования конфликта интересов (п.8.4. Положения);
- доводит до сведения работника выбранные способы урегулирования и необходимость незамедлительно их реализовать;
- контролирует устранение конфликта интересов.

6.3.3. В случае невозможности устранения конфликта интересов или неэффективности выбранных им способов устранения конфликта интересов, в срок не более **3 (трёх) рабочих дней** передаёт информацию (материалы) о конфликте интересов в Комиссию по этике с предложениями по устранению выявленного конфликта.

6.4. Полученные материалы рассматриваются Комиссией по этике, которая собирается для рассмотрения и урегулирования конфликтов интересов, сообщённых в Декларациях в порядке, установленном Положением о Комиссии по этике в обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест».

Раздел VII. ПОРЯДОК ВЫЯВЛЕНИЯ СКРЫТЫХ ОТ ОБЩЕСТВА КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСА РАБОТНИКОВ И РЕАГИРОВАНИЯ НА НИХ

7.1. В ходе осуществления текущей деятельности работников Общества, контрагентов или в результате проведения проверок компетентными службами, а также иными функциональными подразделениями, могут быть выявлены случаи наличия не задекларированных конфликтов интереса.

7.2. При выявлении конфликта интересов используются следующие методы:

- выявление конфликта интересов руководителем у своего подчинённого в процессе ежедневной деятельности Общества;
- анализ, оценка и проверка информации о конфликте интересов, поступившей от руководителей, работников структурных подразделений Общества и

иных обществ Группы «Волго-Дон АгроИнвест», от физических и (или) юридических лиц в порядке, определенном настоящим Положением;

- анализ и оценка результатов проверочных мероприятий в соответствии с локальными актами Общества в части выявления признаков конфликта интересов;

- экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности на предмет выявления признаков конфликта интересов;

- анализ, проверка и оценка информации об аффилированных лицах потенциальных контрагентов и контрагентов Общества, включая информацию о конечном бенефициаре;

- анализ, проверка и оценка сведений, указанных в Декларациях о конфликте интересов в порядке, предусмотренном настоящим Положением;

- выявление и подтверждение признаков конфликта интересов;

- иные способы и методы, предусмотренные локальными документами Общества.

7.3. В отношении работников Общества, скрывших факт наличия конфликта интересов, проводится служебная проверка в соответствии с Положением о порядке проведения служебных проверок в обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест», с целью выявления возможных случаев противоправных деяний и оценки вероятного ущерба Обществу.

Раздел VIII. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8.1. Общество использует все доступные законные способы урегулирования возникших конфликтов интересов с соблюдением законных интересов Общества и работников.

8.2. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченными на это должностными лицами (назначенными членами комиссии) с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8.3. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8.4. В случае, если конфликт интересов имеет место, могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника Общества или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 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 организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или не надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим и может корректироваться в процессе деятельности организации.

8.5. В каждом конкретном случае по договоренности между Обществом и работником, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

8.6. В ситуации конфликта интересов работника и Общества, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Общества.

Раздел IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. За нарушение норм настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

9.2. Соккрытие и (или) намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как несоблюдение настоящего Положения, злоупотребление доверием и обман Общества вне зависимости от того, повлекло ли сокрытие негативные последствия для деятельности Обществ или нет.

9.3. В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и (или) конфликта интересов, о которой работник Общества знал, но не сообщил, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой и (или) профессиональной (договорной) деятельности, выразившиеся в неисполнении (ненадлежащем исполнении) должностных (трудовых, договорных) обязанностей и (или) причинении ущерба Обществу, в отношении указанного лица проводится служебная проверка, по результатам которой к такому работнику применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными документами Общества.

9.4. Непринятие работником, а также руководителем, которому стало известно о наличии у подчинённого личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов мер по его предотвращению и (или) урегулированию, является нарушением, влекущим увольнение в связи с утратой доверия.

9.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом постоянного действия и действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

9.7. Настоящее Положение подлежит раскрытию на сайтах обществ Группы «Волго-Дон АгроИнвест» или едином сайте Группы.

9.8. Ответственность за поддержание Положения в актуальном состоянии возлагается на руководителя Управления внутреннего контроля.

ФОРМА

начало формы

Настоящий документ носит конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования Обществом.

ДЕКЛАРАЦИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Должностное лицо обязано сообщать о соблюдении Положения о конфликте интересов в обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест», в том числе о возможном наличии или отсутствии у должностного лица фактического или потенциального конфликта интересов или факторов и обстоятельств, которые могут свидетельствовать о наличии конфликта интересов или способствовать его возникновению в следующих случаях:

- при приеме на работу в ООО «_____»;
- при разовом раскрытии сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- при назначении на новую должность;
- в рамках ежегодной этической аттестации.

Вам необходимо ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «ДА» или «НЕТ» на каждый из вопросов. Ответ «ДА» необязательно означает наличие конфликта интересов или нарушений, но выявляет вопрос, требующий дальнейшего обсуждения и рассмотрения вышестоящим руководством.

Просьба дать разъяснения ко всем ответам «ДА» в поле, отведенном в конце формы.

«Настоящим подтверждаю, что я ознакомлен с:

- *Кодексом деловой и корпоративной этики Группы «Волго-Дон АгроИнвест» (приказ №1601/13 от 16.01.2019 г.);*
- *Положением о Комиссии по этике в обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест»;*
- *Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в обществах Группы «Волго-Дон АгроИнвест».*

Подпись, дата _____».

РАЗДЕЛ 1

Вопрос 1: Вы, Ваши близкие родственники⁸ или лица, действующие в Ваших интересах, совершали:

• сделки в течение 12-ти предыдущих месяцев, кроме сделок в связи с трудовыми отношениями, мотивации, и сделок, совершаемых в ходе обычной хозяйственной деятельности с Обществом?	
--	--

Вопрос 2: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, владеете акциями или долями, участвуете в деятельности или имеете интересы в компании, которая:

• имеет действующий договор с Обществом или ведет переговоры о заключении договора?	
• является конкурентом Общества?	
• является стороной в судебном споре с Обществом?	

Вопрос 3: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, являетесь членом Совета директоров, Правления, генеральным директором, работником, консультантом, представителем или доверенным лицом в компании, которая:

• имеет действующий договор с Обществом или ведет переговоры о заключении договора?	
• является конкурентом Общества?	
• является стороной в судебном споре с Обществом?	

Вопрос 4: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, получали в период Вашей работы в Обществе деньги / имущество / услуги / скидки и т.п., от компании, которая:

• имеет действующий договор с Обществом или ведет переговоры о заключении договора?	
• является конкурентом Общества?	
• является стороной в судебном споре с Обществом?	

Вопрос 5: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, производили (санкционировали) в период Вашей работы в Обществе, платежи Общества, которые:

⁸ Для целей настоящего Положения под «близкими родственниками» понимаются родители, супруг(а), дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • могут быть квалифицированы, как влияющие незаконным или неэтичным образом на (а) сделку между Обществом с одной стороны и его контрагентом(-ами) с другой стороны, или (б) на принятие решений органами власти в интересах Общества? | |
|--|--|

Вопрос 6: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, в период Вашей работы в Обществе принимали решение о заключении, отвечали за исполнение, утверждали платежные документы, отвечали за приемку товаров / работ / услуг:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • по сделке Общества с контрагентом, в котором Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, имели акционерный, финансовый или другой интерес? | |
|---|--|

Вопрос 7: Вы раскрывали (передавали) какому-либо лицу иначе чем в рамках надлежащего исполнения Ваших должностных обязанностей в Обществе или аффилированном лице:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • конфиденциальную информацию об Обществе, которая стала Вам известна в период Вашей работы в Обществе? | |
|---|--|

Вопрос 8: Вы участвуете в какой-либо коммерческой (трудовой) деятельности вне Общества

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • которая влечет использование Вами активов, ресурсов и (или) информации Общества или осуществляется Вами в Ваше рабочее время в Обществе? | |
|--|--|

Вопрос 9: У Вас есть близкие родственники, которые:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • работают в Обществе? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • работают в Вашем прямом или косвенном подчинении в Обществе? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • получали от Вас протекцию для приема на работу в Общество, повышения в должности, увеличения заработной платы, выплаты премий, неприменения взысканий и т.п.? | |

Вопрос 10: Нарушали ли Вы требования:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • по получению, дарению и оформлению деловых подарков, указанные в Кодексе деловой и корпоративной этики Группы «Волго-Дон АгроИнвест»? | |
|---|--|

Вопрос 11: Считаете ли Вы, что на дату заполнения настоящей декларации:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • у Вас есть конфликт интересов с Обществом, обстоятельства, которые могут создать впечатление, что Вы действуете под влиянием конфликта интересов? | |
|---|--|

Если Вы ответили на какой-либо вопрос(-ы) «ДА», то это не обязательно означает, что у Вас существует конфликт интересов с Обществом, но в этом случае Вы должны предоставить более подробное описание ситуации, заполнив поле ниже..

Подписывая эту декларацию, я подтверждаю, что она заполнена мною лично, добровольно и предоставленные мной сведения, являются актуальными, точными, полными и достоверными, а также выражаю согласие на обработку моих персональных данных⁹, содержащихся в этой декларации.

Заключение по Декларации о конфликте интересов

(заполняется членами Комиссии по этике/УВК)

3.2. пересмотреть круг обязанностей и трудовых функций работника (указать каких)	
3.3. перевести работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
3.4. ходатайствовать о возможности увольнения работника по инициативе Общества за дисциплинарные проступки при наличии оснований, предусмотренных п.7.1. ст.81 ТК РФ	
3.5. иное	

Заключение:

4. Направить рекомендации генеральному директору ООО «_____»	
--	--

ФИО работника	Должность работника	Дата заполнения

_____ окончание формы _____

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ РАСПРОСТРАНЁННЫХ ФОРМ НЕПРАВОМЕРНЫХ ДЕЙСТВИЙ

- Кража денежных средств, товаров, продукции, инструментов, запасов и прочего оборудования Общества.
- Присвоение денежных средств от неучтённой продажи товара.
- Умышленное занижение итоговых сумм в отчётах и присвоение разницы.
- Завышение числа работников в табелях, ведомостях, либо завышение тарифов или часов отработанного времени.
- Направление на оплату фальшивых счетов-фактур, изготовленных самостоятельно, либо по сговору с поставщиком.
- Отнесение личных приобретений на счёт Общества путём незаконного использования заказов на закупки.
- Организация доставки похищенного товара к себе домой, по адресу родственника или лица, в отношении которого имеется иная личная заинтересованность (друг, коллега, их родственники и т.д.).
- Незаконная продажа отходов лома и присвоение вырученных средств.
- Установление «специальных» цен или привилегий для отдельных покупателей (клиентов) или передача заказов избранным поставщикам в обмен на «откаты».
- Хищение и присвоение сельскохозяйственной продукции под видом ее естественной убыли во время ее хранения либо транспортировки.
- Нарушение соблюдения норм при внесении агрохимии с последующим изъятием и реализацией похищенных химикатов.
- Занижение качественных показателей зерна (влажность, засоренность, классность).

Приведенные формы мошенничества не являются исчерпывающими, работники должны самостоятельно оценивать наличие противоправных деяний и возникающего при этом конфликта интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОЗМОЖНЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Совмещение работы, связанной с материально-техническим обеспечением Общества, принятием управленческих решений и управление и (или) инвестирование в конкурирующей организации. Конкурирующими считаются организации, которые занимаются той же деятельностью, что и Общество.

Пример: работник Общества, допущенный по роду своей деятельности к управлению материально-финансовыми активами Общества, работает в иной компании, в т.ч. в крестьянско-фермерском хозяйстве в том же, либо приграничной с областью нахождения Общества районе.

2. Найм в непосредственное или косвенное подчинение своих родственников и (или) лиц, с которыми связана иная личная заинтересованность, также выполнение работником контролирующей функции в отношении работы своего родственника-сотрудника, либо лица, с которым связана иная личная заинтересованность.

Пример: руководитель Общества нанимает на работу своего сына, либо лица, с которым связана иная личная заинтересованность, на должность начальника участка.

3. Выполнение вместе с работниками - родственниками смежных функций, включающих управление товарно-материальными ценностями.

Пример: отец, занимающий должность начальника склада (кладовщик), выдаёт расходные материалы своему сыну, либо лицу, с которым его связывает иная личная заинтересованность.

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

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

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

Пример №1: работник Общества, ответственный за закупку, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник, либо иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Общества (друг, коллега и т.д.).

Пример №2: работнику Общества, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности Общества, поступает предложение о работе на условиях внешнего совместительства или оказании услуг по гражданско-правовому договору от организации, являющейся конкурентом Общества.

6. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника (родственник, друг, коллега, их родственники и т.д.), выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации «Б», являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Обществом.

Пример: работник Общества выполняет по совместительству иную работу в организации «Б», являющейся дочерним по отношению к Обществу. При этом должностные обязанности Работника (оказание услуг) в Обществе связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации «Б».

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

Пример: работник Общества, принимает решение (инициирует, лоббирует) о закупке программного обеспечения, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника (родственник, друг, коллега, их родственники и т.д.).

8. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность (родственник, друг, коллега, их родственники и т.д.) Работника, владеет ценными бумагами организации «В», которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник Общества принимает решение заключении договора на закупку (реализацию) товаров, работ услуг Общества. Потенциальным объектом

Пример №1: должность начальника склада Общества замещает супруга руководителя безопасности того же Общества.

Пример №2: должность главного бухгалтера Общества замещает супруга работника Службы внутреннего аудита.

13. Установление от имени Общества коммерческих взаимоотношений с юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями, физическими лицами, которые так или иначе связаны с сотрудником (например, но не ограничиваясь, трудоустроен, владеет акциями и (или) долями в уставном капитале иных организаций как напрямую, так и косвенно через аффилированных лиц-коллеги, друзья, их родственники и т.д.).

Пример: работник Общества, выступающий инициатором закупки, либо лицом, принимающим решение о закупке товаров, работ, услуг, покупает средства защиты растений у компании, которую возглавляет его родственник, либо лицо, с которым его связывает иная личная заинтересованность.

14. 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.

Пример: работник Общества, занимающийся его перспективным развитием, сообщает о заинтересованности Общества в приобретении товаров, работ, услуг, объектов недвижимости владельцу этих товаров, работ, услуг, объектов, который является его родственником, другом, коллегой, родственником друзей (коллег).

Приведённые примеры конфликта интересов не исчерпывают все возможные ситуации возникновения конфликта интересов, возникающего в процессе осуществления Обществом своей деятельности, и носят ознакомительный, пояснительный характер.

Вышеуказанные ситуации не будут считаться нарушением Положения, если работник проинформировал о них своего непосредственного руководителя и получил от него либо от Комиссии по этике положительное заключение по конкретной ситуации о возможности продолжения трудовой деятельности в Обществе.

Работник может быть отстранен от работы до принятия решения в конкретной ситуации.

Руководитель Общества может потребовать от работника сделать выбор между работой в Обществе и его личными интересами.

материально-финансовых интересов является организация «В», ценные бумаги которой принадлежат работнику.

9. Работник Общества принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества с организацией «С», которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность Работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация «С» имеет перед работником Общества долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Общества входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений «Общества» с организацией «С», в которых организация «С» заинтересована.

10. 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.

Пример: работник Общества получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в Обществе, оказание содействия в трудоустройстве лицам, с которыми у дарителя имеется иная личная заинтересованность.

11. Работник Общества уполномочен принимать решения (рекомендовать) об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Общества с организацией «Д», от которой ему поступает предложение трудоустройства или его родственникам, лицам, с которыми у работника имеется иная личная заинтересованность.

Пример: организация «Д» заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с Обществом. Организация «Д» делает предложение трудоустройства работнику Общества, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Общества.

12. Работа родственников в одном Обществе, один из которых занимает должность в контролирующем подразделении Общества, а второй супруг занимается вопросами материально-технического обеспечения, либо принятием управленческих решений.

ФОРМА

начало формы

ЖУРНАЛ
учёта Деклараций о конфликте интересов ООО «_____»

№ п. п.	Ф.И.О. работника, подавшего Декларацию о КИ	Должность работника	Номер телефона работника	Ф.И.О. лица, принявшего Декларацию о КИ	Должность лица, принявшего Декларацию о КИ	Количество листов в Декларации о КИ	Подпись в приёме Декларации о КИ, дата приёма

окончание формы

ФОРМА

начало формы

ОТЧЁТ О ПОДАННЫХ И РАССМОТРЕННЫХ КОНФЛИКТАХ ИНТЕРЕСОВ

Ном ер п/п	1. Данные о работнике ООО "_____"				2. Информация о потенциальном или действительном конфликте интересов		3. Рассмотрение и урегулирование конфликта интересов					4. Реагирование					
	Долж ность	ФИ О	ИНН работ ника	Текуш ий статус по конфл икту интере сов	Краткое описание конфлик та интересо в	Комментарии работника, заполняюще го Декларацию (уведомлени е)	Информ ация получен а (ежегодн ая аттестаци я, назначе ние на новую должност ь, уведомл ение в течение года, иное)	Дата заполне ния Деклар ации	Информаци я рассмотрен а комиссией в Обществе	Дата рассмотре ния информа ции	Решение о рассмотре нии информац ии (конфликт интересов усматрива ется / не усматрива ется)	Обоснова ние	Решение о необходи мости урегулиро вать конфликт интересов (требуется / не требуется)	Краткое описание принятых мер по урегулирова нию	Дата приня тия мер	Информ ация о прекра щении конфли кта интерес ов	

1	Начальник участка	Иванов И.И.		Выявлен	Работа родственников в периметре группы.	Брат - Иванов П.И.- руководитель ООО "_____"	Ежегодная аттестация	24.12.2019	да	05.03.2020	Усматривается	Непосредственное подчинение своих родственников, выполнение работником функций в отношении работы своего родственника, сотрудника,	требуется	Анализ матстимулирования и иных факторов, которые могли иметь негативные последствия итогам для Общества.	15 марта 2020 г.	
---	-------------------	-------------	--	---------	--	--	----------------------	------------	----	------------	---------------	--	-----------	---	------------------	--

окончание формы