

**Положение
об урегулировании конфликта интересов в АО «СПЗ»**

1. Общие положения.

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов в АО «СПЗ» (далее - Общество) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Общества).

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Общества является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от занимаемой ими должности, в том числе на физических и юридических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров.

1.6 Положение разработано в соответствии с требованиями следующих документов:

- Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273 «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. №925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Гражданского Кодекса Российской Федерации;
- Уголовного Кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 27 июня 2006 г. № 152 «О персональных данных»;
- Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»;
- Положения о коммерческой тайне АО «СПЗ»;

- Положения об антикоррупционной политике АО «СПЗ»;
- Кодекса этики и служебного поведения работников АО «СПЗ».

2. Термины и определения

В настоящем Положении применены следующие термины и определения:

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным (должностным) положением.

Объектом данного состава преступления являются отношения в области управленческой деятельности коммерческих и иных негосударственных организаций.

Коммерческий подкуп по своей сути та же взятка, только в коммерческой сфере.

Контрагент - любое юридическое или физическое лицо, с которым Общество вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Под **личной заинтересованностью работника** понимается возможность незаконного получения работником при исполнении должностных обязанностей в Обществе доходов в денежной либо натуральной форме (независимо от размера, вида и ценности) для себя или для третьих лиц.

При возникновении конфликта интересов решения могут быть искажены и приняты в пользу интересов работника, а не Общества.

Коррупция (коррупционные правонарушения) - злоупотребление служебным (должностным) положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Конфиденциальной информацией считается любая информация Общества и его контрагентов, не опубликованная на официальной странице Предприятия в Интернете или в средствах массовой информации.

Аффилированные лица - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность Общества, признанные таковыми в соответствии с ФЗ «Об акционерных обществах».

«Члены семьи» включают детей, родителей, супругов, приемную семью, родных братьев или сестер, родителей супруга (супруги) работника.

«Родственники» включают прочих членов семьи.

«Конфликт интересов» - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Общества) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации,

способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Общества, работником которого он является.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Обществе.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества 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 урегулирован (предотвращен) Обществом.

4. Ограничение на совершение сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

4.1. Сделки (в том числе заем, кредит, залог, поручительство), в совершении которых имеется заинтересованность члена совета директоров (наблюдательного совета) Общества, лица, осуществляющего функции единоличного исполнительного органа Общества, в том числе управляющей организации или управляющего, члена коллегиального исполнительного органа общества или акционера общества, имеющего совместно с его аффилированными лицами 20 и более процентов голосующих акций общества, а также лица, имеющего право давать обществу обязательные для него указания, совершаются обществом в соответствии ФЗ «Об акционерных обществах».

4.2. Указанные лица признаются заинтересованными в совершении Обществом сделки в случаях, если они, их супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные и (или) их аффилированные лица:

- являются стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке;
- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) 20 и более процентами акций (долей, паев) юридического лица, являющегося стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке;
- занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке, а также должности в органах управления управляющей организации такого юридического лица;
- в иных случаях, определенных Уставом общества.

4.3. В целях регулирования сделок с заинтересованностью на указанных лиц возлагается обязанность сообщать Совету директоров Общества, ревизионной комиссии и аудитору Общества информацию о таких лицах и предполагаемых сделках.

Основным ограничением на совершение сделок с заинтересованностью является особый порядок ее одобрения, который прямо определен в ФЗ «Об акционерных обществах».

Данные требования являются мерой по урегулированию конфликтов интересов при совершении подобных сделок и обеспечивают прозрачность заключаемых сделок для всех заинтересованных лиц.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Общества и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Общества. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие информации о конфликте интересов в ходе проведения плановой (внеплановой) аттестации работников Общества;
- ежегодное заполнение некоторыми категориями работников, в обязанности которых входят специальные антикоррупционные обязанности, декларации о конфликте интересов (Приложение № 1)

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является Заместитель генерального директора по безопасности и персоналу Общества (председатель комиссии по противодействию коррупции). Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

5.3. При приеме на работу, начальник отдела кадров Общества информирует потенциального работника о действующих в Обществе Антикоррупционной политике, Кодексе этики и служебного поведения, настоящем Положении. Уведомление работника об обязанностях в части исполнения мер антикоррупционной направленности осуществляется под роспись.

5.4. Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Общество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника Общества или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- увольнение работника из Общества по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- незамедлительно ставить в известность непосредственного руководителя и/или комиссию по противодействию коррупции о возникновении конфликта интересов, угрозы финансовым и иным интересам Общества, возникновении у них сторонних личных и деловых интересов, иной трудовой деятельности или собственного бизнеса в процессе трудовой деятельности в Обществе, получении предложения и/или принятии решения о переходе на работу в другую организацию, с которой Общество имеет деловые связи или находится в конкурентном положении;
- информировать непосредственного руководителя об осуществлении иной трудовой деятельности (ведении бизнеса) или желании заняться дополнительной деятельностью;
- при наличии у них бизнес-деятельности ориентировать родственников и круг дружеских связей на недопустимость создания конфликта интересов с Обществом вследствие семейных и иных обстоятельств;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- стремиться к увеличению общей прибыльности, как путем увеличения доходов, так и путем снижения издержек;
- избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности Общества;

- избегать иных ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Предупреждение конфликта интересов

7.1. Одним из действенных механизмов соблюдения, охраны и защиты имущественных интересов и деловой репутации Общества является предупреждение конфликтов интересов. При необходимости к работе комиссии могут привлекаться руководители структурных подразделений по направлениям деятельности.

7.2. Меры предупреждения конфликта интересов:

- Регламентация в Обществе процедур предупреждения антикоррупционных мероприятий, в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение.
- Донесение до работников Общества понимания важности и необходимости соблюдения антикоррупционных мероприятий в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение.
- Своевременное сообщение о возникновении предконфликтной ситуации.
- Соблюдение руководителями/работниками Общества, Организатора закупок требований законодательства Российской Федерации, Устава Общества, антикоррупционных положений и иных локальных правовых актов Общества.
- Осуществление руководителями/работниками Общества/Организатора закупок 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 руководителя/работника Общества/Организатора закупок, могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Общества.
- Недопущение случаев оказания влияния на решения руководителей структурных подразделений Общества с целью приема на работу, увольнения, а так же перемещения работников и получения ими новых должностей.
- Отказ руководителей/работников Общества от осуществления или организации конкурентной деятельности по отношению к интересам Общества.

8. Работа комиссии по разбирательству в вопросах, связанных с конфликтом интересов

8.1. В случае обнаружения признаков нарушения настоящего положения (рисков возникновения такого нарушения) постоянно действующая комиссия по противодействию коррупции (далее – комиссия) всесторонне изучает полученную информацию и предлагает пути разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов.

8.2. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения генерального директора Общества. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает генеральный директор в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

Типовая декларация конфликта интересов.

Настоящая декларация заполняется в конце каждого календарного года, но не позднее 20 декабря текущего года.

Настоящая Декларация содержит два раздела. Первый раздел заполняется работником, имеющим специальные обязанности в части противодействия коррупции (начальники отделов, структурных подразделений, цехов). Второй раздел заполняется его непосредственным начальником (руководителем по направлению деятельности). Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов.

Настоящий документ передается начальнику управления безопасности и социальному обеспечению (председателю комиссии по противодействию коррупции) для обобщения результатов рассмотрения и хранения.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования Общества. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год.

Заявление.

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Антикоррупционной политикой АО «СПЗ», Кодексом этики и служебного поведения работников АО «СПЗ», Положением о конфликте интересов и Положением о коммерческой тайне.

(подпись работника)

Кому:	Заместителю генерального директора по безопасности и персоналу
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с _____ по _____

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов, путем проставления знака галочки - V Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце первого раздела формы.

Раздел 1

Вопрос		Да	Нет
<p>1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:</p>	В активах Общества?		
	В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?		
	В деятельности компании - конкуренте или физическом лице- конкуренте организации?		
<p>2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:</p>	В компании, находящейся в деловых отношениях с Обществом?		
	В компании-конкуренте Общества?		
	В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Обществом?		
<p>3. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами?</p>			
<p>4. Участвовали ли Вы в какой либо сделке от лица организации (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?</p>			
<p>5. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между Обществом и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией?</p>			
<p>б. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса Общества?</p>			

Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об Обществе:	- которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость его ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна;		
	- с целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг организации на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц?		
Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие организации и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для организации во время исполнения своих обязанностей?			
Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Обществом информацию, ставшую Вам известной по работе?			
Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Обществе, в том числе под Вашим прямым руководством?			
Работает ли в Обществе какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?			
Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?			

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Пояснения при ответе

«Да»

Подпись: _____

Раздел 2.

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

Заместитель генерального директора по безопасности и персоналу

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

Решение непосредственного начальника по декларации
(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

Заместитель генерального директора по безопасности и персоналу

_____ (ФИО)

_____ (подпись)