

Приложение № 2  
Утверждено  
приказом № 539 от 17.11. 2022 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выявлении и урегулировании конфликта интересов**

г. Санкт-Петербург – 2022г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», антикоррупционной политики АО «Концерн «Гранит-Электрон»<sup>1</sup>.

1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов АО «Концерн «Гранит-Электрон» разработано и утверждено с целью выявления, регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности его работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Общества).

1.3. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов<sup>2</sup> - это внутренний документ Общества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от занимаемой должности, а также на физических лиц, выполняющих для Общества работы по гражданско-правовым договорам.

1.5. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполнения работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, определенным законом 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 лицо, указанное в первом абзаце настоящего пункта, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями<sup>3</sup>.

## **2. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

2.1. Основной задачей деятельности Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

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

---

<sup>1</sup> Далее – Общество.

<sup>2</sup> Далее – Положение.

<sup>3</sup> Далее – Лицо(а), с которым(и) связана личная заинтересованность работника.

- 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 организации 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.

### **3. Факторы, обуславливающие возникновение конфликта интересов**

3.1. Возникновение конфликта интересов может быть обусловлено следующими факторами:

- несоблюдением законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и внутренних локальных документов Общества;
- несоблюдением норм деловой и профессиональной этики;
- превышение полномочий руководителями и работниками Общества;
- несоблюдением установленных ограничений на проведение сделок;
- невыполнением обязательств какой-либо стороной договоров (сделок), заключенных Обществом;
- заключением сделок, подлежащих одобрению руководством Общества, без получения такого одобрения; сделок с нарушением действующего в Обществе Положения о закупке; сделок с заинтересованностью; сделок, предусматривающих обмен активов Общества либо продажу одних и тех же активов с их последующей покупкой;
- принятием решений, предполагающих ухудшение качества активов Общества и/или получение убытков Обществом, а также снижение эффективности управления активами и пассивами, пренебрежение очевидными рисками;
- ненадлежащим раскрытием, непредставлением или представлением недостоверной информации, способной оказать влияние на решения, принимаемые Обществом (руководством, работниками).

3.2. Указанный в п. 3.1 перечень факторов не является исчерпывающим. При оценке каждой конкретной ситуации во внимание могут быть приняты и иные факторы, обуславливающие возникновение конфликта интересов.

### **4. Ситуации возникновения конфликта интересов**

4.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Общества противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Общества или, когда посторонняя по отношению к Обществу деятельность занимает рабочее время работника.

4.2. Работник Общества в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду ему, лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод с согласия работника на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.4. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Обществом, либо намеревающейся установить такие отношения или являющейся её конкурентом.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в таких организациях.

4.5. Работник Общества принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника с его согласия в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.6. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает подарки от своего подчиненного или иного работника Общества, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей – с согласия работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.7. Работник Общества уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Общества со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

4.8. 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.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

4.9. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Общества необходимо следовать принципам Общества в вопросах противодействия коррупции.

Указанные в разделе 4 ситуации возникновения конфликта интересов не являются исчерпывающими. Конфликт интересов может принимать множество различных форм.

## **5. Предотвращение и выявление конфликта интересов**

5.1. С целью предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей и наделение работников Общества полномочиями на совершение сделок осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

5.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов руководители и работники Общества обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и внутренних локальных документов Общества;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики, Кодекса этики и служебного поведения работников Общества;
- обеспечивать выполнение Обществом условий заключенных договоров (сделок);
- получать одобрение совета директоров либо общего собрания акционеров Общества на проведение крупных и других сделок, требующих одобрения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом Общества;
- воздерживаться от принятия решений, предполагающих ухудшение качества активов Общества и/или получение убытков Обществом, а также снижение эффективности управления активами и пассивами;
- обеспечивать своевременное раскрытие достоверной информации (в том числе бухгалтерской и иной публикуемой отчетности), подлежащей раскрытию и способной оказать влияние на решения, принимаемые Обществом (его акционерами, органами управления, работниками);
- обеспечивать эффективное функционирование системы внутреннего контроля;
- обеспечивать сохранность служебной, коммерческой и государственной тайны, а также сохранность персональных данных.

5.3. Указанный в пункте 5.2. перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

5.4. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Общества в ходе своей текущей деятельности с использованием перечисленных в разделе 3 факторов.

5.5. В случае если работнику Общества стала известна информация о конфликте интересов, то он обязан незамедлительно довести её до руководителя своего подразделения, для дальнейшей передачи в отдел внутреннего контроля.

5.6. В целях выявления конфликта интересов Общество обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

5.7. В случае если конфликт интересов возникает в отношении работников, занимающих руководящие должности в Обществе, такая информация доводится до сведения генерального директора Общества.

## **6. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов**

6.1. Руководство и работники Общества используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов Общества и работников.

6.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

6.3. Отдел внутреннего контроля во взаимодействии с юридическо-правовым управлением готовит предложения по его урегулированию.

6.4. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта принимают решение об обращении в суд.

6.5. Сведения о принятых в целях урегулирования конфликта интересов мерах доводятся Обществом до всех участников конфликта.

6.6. В Обществе устанавливаются такие формы раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.

6.7. Рассмотрение представленных Обществом сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это структурным подразделением Общества с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.8. 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.

6.9. Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к информации, которая может быть использована в его личных интересах;

- 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 в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- временное отстранение работника от исполнения должностных обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ и Трудовым кодексом РФ, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод в соответствии с Трудовым кодексом РФ 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 Общества по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ.

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

6.10. 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.

6.11. Указанный в разделе 6 перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

## **7. Определение ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1. Общество считает, что работники ведут дела, касающиеся Общества, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах Общества и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

7.2. Определение работников, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики.

7.3. Осуществление контроля за соблюдением в Обществе работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на отдел внутреннего контроля, ответственный за антикоррупционную политику Общества и урегулирование конфликта интересов Общества.

7.4. Осуществление контроля включает в себя:

- мониторинг на основании имеющейся (полученной) информации факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности Общества, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);

- право работников отдела внутреннего контроля требовать предоставления работниками Общества объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе выполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

- право работников отдела внутреннего контроля доступа к документам Общества, непосредственно связанными с деятельностью Общества, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ;

- осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и работниками Общества условий настоящего Положения и вопросам противодействия коррупции;

- соблюдение конфиденциальности полученной информации;

- незамедлительное уведомление генерального директора Общества о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных, в связи с этим служебных расследований и проверок;

- иные действия, направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

7.5. Ответственными за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- работники отдела внутреннего контроля;

- руководители структурных подразделений Общества;

- работники отдела кадров.

7.6. Полученная информация ответственными немедленно доводится до отдела внутреннего контроля для формирования последующего доклада генеральному директору Общества.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать десяти рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- заместителя генерального директора Общества по безопасности;

- работников отдела внутреннего контроля;

- руководителя структурного подразделения, в котором работает работник;

- работника юридическо-правового управления;

- работников кадрового департамента;

- председателя первичной профсоюзной организации.

Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии проводится по его желанию.



7.7. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой работник в обсуждении конфликта интересов участия не принимает.

7.8. Полученная комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

7.9. 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 Общества в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

7.10. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 7.5. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

7.11. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам Общества.

## **8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **9. Ответственность работников и Общества за несоблюдение положения о конфликте интересов**

9.1. За несоблюдение данного Положения работник может быть привлечен к ответственности.

9.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом РФ может быть расторгнут трудовой договор.

9.3. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.5. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

Заместитель генерального директора  
по безопасности

Кабистов А.А.

Исполняющий обязанности начальника кадрового  
департамента – заместителя генерального  
директора по управлению персоналом

Александрова Н.С.

Начальник юридическо-правового управления

Пименов Д.Г.

Руководитель отдела  
внутреннего контроля

Богачев Е.Г.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

Гудков С.О.