

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

### **1. Общие положения.**

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

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

### **1.2. Аннотация.**

1.2.1. Цель разработки документа.

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

1.2.2. Краткое содержание документа.

В Положении определены:

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

1.2.3. Круг лиц, подпадающий под действие Положения.

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

1.2.4. Ответственный за разработку документа.

Ответственным за разработку и актуализацию настоящего Положения является Отдел безопасности.

### **1.3. Основные понятия.**

Руководители	Генеральный директор; Заместители генерального директора; Помощники генерального директора; Советники генерального директора; Директора филиалов и их заместители; Директора по направлениям деятельности и их заместители; Научный руководитель, Главный энергетик, Главный бухгалтер, Главный инженер, Руководители дирекций, их заместители; Начальники департаментов/центров/отделов и их заместители; Руководители проектов, Главные инженеры проектов, их заместители и помощники; исполняющие обязанности указанных выше руководителей.
Закупка	Совокупность действий, направленных на своевременное и полное удовлетворение потребностей Общества в продукции на основе договора с необходимыми показателями цены, качества и надежности. Не являются закупками действия Общества, связанные с осуществлением обязательных платежей, компенсационных выплат, а также приобретение продукции в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, вне зависимости от волеизъявления Общества.
Закупочная комиссия	Орган, создаваемый Организатором закупки для принятия важнейших решений в ходе конкретной закупки продукции (прежде всего - выбора победителя / наилучшей заявки). Закупочная комиссия создается заранее для конкретной закупки или серии закупок.
Инициатор закупки	Структурное подразделение Общества или филиал, заинтересованное в проведении закупки и/или являющееся фактическим потребителем продукции, приобретаемой по итогам проведения соответствующей закупки.
ККИ	Комиссия АО «НТЦ ФСК ЕЭС»/филиала по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.
Контрагент	Юридическое или физическое лицо (в том числе индивидуальный предприниматель), органы государственной власти и местного самоуправления, являющиеся стороной по договору (документу, акту), заключенному с Обществом.

Конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника и/или руководителя Общества/филиала влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).
Личная заинтересованность	Возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и/или руководителем и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, работник и/или руководитель и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
Материальная выгода	Экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.
Личная выгода	Выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником/руководителем очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.
Лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с руководителем	Родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.
Организатор закупки	Организация, непосредственно выполняющая предусмотренные тем или иным способом закупки процедуры и берущая на себя соответствующие обязательства перед участниками закупки.
Органы внешнего контроля	Органы государственной власти, осуществляющие контрольно-надзорные функции.
Потенциальный	Участник закупки, иные юридические лица,

Контрагент	физическое лицо или индивидуальный предприниматель, с которым планируется заключение договоров, контрактов, соглашений.
Потенциальный участник закупки	Лицо, желающее принять участие в закупке.
Предконфликтная ситуация	Ситуация, при которой у работников или руководителей Общества, а также Заказчика/Организатора закупок или его представителей при осуществлении ими своей служебной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов
Прямая подчиненность	Отношения между руководителем и работником, при которых руководитель обладает властно-распорядительными полномочиями, в том числе вправе отдавать приказы, распоряжения, указания и поручения, обязательные для исполнения, принимать решения, влияющие на прием (увольнение), оценку профессиональных и личностных качеств работника, определение размера его заработной платы, премии и иных вознаграждений
Непосредственная подчиненность	Отношения между руководителем и работником, при которых ближайший к подчиненному прямой руководитель обладает властно-распорядительными полномочиями
Субъекты конфликта интересов	Руководители Общества/филиала, работники Общества/филиала, Организатор закупок, представители Организатора закупок
Урегулирование конфликта интересов	Процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов
Цепочка собственников	Данные об участниках (в отношении участников, являющихся юридическими лицами, - данные об их участниках и т.д.), включая бенефициаров (в том числе конечных), а также сведения о составе исполнительных органов контрагентов
ОУП	Отдел управления персоналом
ОУЗ	Отдел управления закупками
ОБ	Отдел безопасности
Договор ГПХ	Договор гражданско-правового характера
Декларанты	Руководители (согласно п. 4.2.1 Положения), кандидаты при приёме на работу либо при переводе на должность Руководителя, физические

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

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

Приоритет прав и законных интересов Общества перед личными интересами.

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

1.4.2. Приоритет предупредительных мер.

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

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

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

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

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

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

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

#### **2. Причины возникновения конфликта интересов.**

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

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

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

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

2.5. Неразрешение предконфликтных ситуаций, возникающих в Обществе.

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

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

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

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

3.2. Меры предупреждения конфликта интересов.

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

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

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

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

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

3.2.6. Отказ от осуществления деятельности, противоречащей интересам Общества.

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

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

3.2.9. Своевременное разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации.

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

3.2.10. Обеспечение при взаимодействии с контрагентами Общества:

- своевременности расчетов по контрактам и договорам;
- соблюдения коммерческой тайны Общества;
- взимания с контрагентов оплаты за товары, работы, услуги в размере,

установленном на взаимно согласованной основе в контракте (договоре), или по тарифам, информация о которых является публичной;

- оказания услуг профессионально, добросовестно и в полном объеме.
- своевременной, в соответствии с условиями контракта (договора), оплаты приобретаемых товаров, работ, услуг.

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

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

3.2.13. Иные меры.

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

4.1. Методы выявления конфликта интересов.

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

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

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

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

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

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

4.2. В Обществе устанавливается следующая система раскрытия сведений о наличии конфликта интересов (декларирование конфликта интересов):

- первоначальное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов при приеме на работу, либо при переводе на другую должность либо при заключении договора ГПХ с физическим лицом;
- ежегодное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов по состоянию на 31 декабря соответствующего года;
- уведомления, полученные от работников о возникновении личной

заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, по форме согласно приложению 5 к настоящему Положению.

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

В случае если работник (кандидат) указывает в декларации конфликта интересов персональные данные третьих лиц (включая лиц, состоящих в близком родстве или свойстве с работником (кандидатом)), он обеспечивает получение и представление в Общество согласий указанных лиц, оформленных в соответствии с требованиями ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152 ФЗ «О персональных данных», по форме приложения 1 к декларации конфликта интересов работников Общества (декларации конфликта интересов кандидата). В случае если получить согласия вышеуказанных лиц не представляется возможным, работник (кандидат) отражает в декларации конфликта интересов информацию в объеме, достаточном для определения наличия/отсутствия признаков конфликта интересов без указания персональных данных третьих лиц.

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

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

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

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

При приеме на работу, переводе на другую должность, либо при заключении договора ГПХ с физическим лицом кандидат на занятие вакантной должности в Обществе, физическое лицо, заключающее договор ГПХ, заполняет декларацию конфликта интересов кандидата (далее - декларация) по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

На основании письменного согласия кандидата на замещение вакантной должности либо физического лица, заключающего договор ГПХ,



предоставленная им информация проходит проверку в ОБ.

ОБ проводит проверку представленных сведений в течение 10 рабочих дней с даты получения Декларации с подготовкой заключения о проведении проверки кандидата, претендующего на замещение должности в Обществе, либо физического лица, заключающего договор ГПХ, по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

До 15 марта года, следующего за отчетным, ОБ организует заседание ККИ для рассмотрения вопроса о ежегодном декларировании конфликта интересов и принятии необходимых мер и направляет в ПАО «ФСК ЕЭС» следующие материалы в электронном виде:

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

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

## **5. Разрешение предконфликтных ситуаций.**

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

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

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

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

5.4. Заключение должно содержать:

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

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

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

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

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

## **6. Урегулирование конфликтов интересов.**

6.1. Работники Общества, Организатор закупок обязаны письменно сообщить в ОБ сведения о возникновении конфликта интересов в течение

одного рабочего дня с момента его возникновения или выявления.

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

- рассматривает, проверяет и анализирует информацию о конфликте интересов;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.6. Формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

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

6.6.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Общества за дисциплинарные проступки при наличии оснований, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

## **7. Ответственность.**

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

7.2. Соккрытие и/или намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие руководителем/работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и обман Общества, вне зависимости от того, повлекло ли сокрытие негативные последствия для деятельности Общества.

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