



"АЛРОСА" акционерная компания (аһаһас акционерная уопһастыба) **Акционерная компания "АЛРОСА"** (публичное акционерное общество) **ALROSA** Public Joint Stock Company

ПРИКАЗ

«11» июля 2022 г.

г. Москва

№ 01/212-П

Об утверждении Положения АК «АЛРОСА» (ПАО) о конфликте интересов

В соответствии с требованиями статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», положениями Национального плана противодействия коррупции на 2018-2020 годы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 29.06.2018 № 378 и Национального плана противодействия коррупции на 2021-2024 гг., утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16.08.2021 № 478, в целях повышения эффективности предупреждения коррупции в АК «АЛРОСА» (ПАО) (далее – Компания) за счет совершенствования механизмов предотвращения и урегулирования конфликта интересов, во исполнение пункта 43.1 Плана мероприятий по реализации Программы Группы АЛРОСА в области устойчивого развития на 2021-2025 гг., утвержденного приказом Компании от 26.07.2021 № 01/179-П,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с даты подписания приказа Положение АК «АЛРОСА» (ПАО) о конфликте интересов согласно приложению № 1.
2. Руководителям функциональных служб аппарата управления Компании, а также руководителям структурных или обособленных подразделений (в т.ч. филиалов, представительств) Компании обеспечить соблюдение и исполнение норм, установленных Положением.
3. Направить настоящее Положение руководителям дочерних обществ, согласно приложению № 2, для ознакомления.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Генеральный директор –
председатель правления

С.С. Иванов

УТВЕРЖДЕНО
приказом АК «АЛРОСА» (ПАО)
от 11.06.2022 № 01/212-П

ПОЛОЖЕНИЕ
АК «АЛРОСА» (ПАО) о конфликте интересов

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Понятия, используемые в Положении	3
3.	Конфликт интересов	8
3.1.	Природа конфликта интересов: психологический аспект	8
3.2.	Существо конфликта интересов и важность его понимания для организации противодействия коррупции	10
4.	Круг лиц, подпадающих под действие Положения	11
5.	Управление риском конфликта интересов	11
5.1.	Факторы и условия, определяющие подход к управлению риском конфликта интересов	11
5.2.	Принципы организации работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов	12
6.	Меры по управлению риском конфликта интересов	12
6.1.	Меры, направленные на профилактику конфликта интересов	12
6.1.1.	Меры по созданию морально-нравственной основы управления риском конфликта интересов	12
6.1.2.	Меры по формированию эффективной антикоррупционной нормативной правовой базы Компании	14
6.1.3.	Внедрение антикоррупционных процедур и обязанностей, направленных на предотвращение конфликта интересов	14
6.1.4.	Введение ограничений отдельным категориям работников	15
6.2.	Выявление конфликта интересов в бизнес-процессах подразделений, в ходе реализации функций и направлений деятельности Компании	15
7.	Предотвращение конфликта интересов в бизнес-процессах (предупреждение коррупционных правонарушений) за счет влияния на факторы трудовой ситуации	17
8.	Организация работы по урегулированию конфликта интересов	19
8.1.	Принципы урегулирования конфликта интересов	19
8.2.	Процесс урегулирования конфликта интересов	19
8.3.	Организационное обеспечение урегулирования конфликта интересов	20
8.4.	Организация и порядок урегулирования конфликта интересов	21
8.5.	Реализация решений об урегулировании конфликта интересов	24
9.	Организационное обеспечение функционирования института конфликта интересов в АК «АЛРОСА» (ПАО)	24
10.	Ответственность за несоблюдение	26
11.	Контроль за выполнением норм Положения	27
12.	Заключительные положения	27
	Приложение 1	28
	Приложение 2	33

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение), разработанное в соответствии Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон), иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом корпоративной этики АК «АЛРОСА» (ПАО) и Политикой по противодействию коррупции, утвержденными Наблюдательным советом АК «АЛРОСА» (ПАО) (протокол от 11.03.2021 № 01/328-ПР-НС) (далее – Кодекс и Политика, соответственно), иными нормативными документами АК «АЛРОСА» (ПАО) (далее – Компания), раскрывает природу и причины возникновения конфликта интересов, его сущность и роль в совершении противоправных деяний коррупционного характера, определяет меры по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Компании в ходе исполнения ими трудовых обязанностей, а также порядок реализации таких мер.

1.2. Положение, утвержденное в установленном порядке, является документом прямого действия. Для учета специфики отдельных направлений и участков деятельности Компании меры и процедуры, принимаемые для выявления, предупреждения и урегулирования конфликта интересов, а также порядок их реализации могут быть, с учетом основополагающих норм, действующих на этих направлениях, конкретизированы в ином документе нормативного либо организационно-методического характера. Нормы Положения и таких документов соотносятся как общие и частные (специальные).

2. Понятия, используемые в Положении¹

Активы	- ресурсы Компании, включая объекты гражданских прав (денежные средства Компании, инфраструктура и производственная среда, информация, объекты интеллектуальной собственности и т.д.).
Антикоррупционная процедура	- нормативно установленный порядок действий, направленных на одну либо несколько из нижеуказанных целей: <ul style="list-style-type: none"> • выявление риска коррупционного проявления; • предупреждение его реализации; • фиксация признаков коррупционного правонарушения; • создание условий по пресечению связанных с ним противоправных действий; • минимизация наносимого ими экономического и/или репутационного ущерба Компании.
Бизнес-процесс	- регулярно повторяющаяся последовательность взаимосвязанных действий структурных подразделений и отдельных работников организации, направленных на реализацию уставных целей (функций) Компании. Функциональные направления деятельности, осуществляемые в Компании в целях обеспечения основного вида деятельности (кадровое, материально-техническое, нормативно-правовое, организационное, финансовое, информационное обеспечение и др.), для целей настоящего Положения рассматриваются как бизнес-процесс. Все

¹ В настоящем Положении даются определения понятий, являющихся ключевыми для его предмета регулирования. Определения иных понятий, используемых в сфере противодействия коррупции, совпадают с их определениями в Кодексе и Политике.

		положения об управлении рисками конфликта интересов (коррупционными рисками) в равной степени имеют значение и для функциональных подразделений Компании.
Близкие родственники	-	супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки. ²
Высшие должностные лица	-	члены Правления Компании, генеральный директор – председатель правления и заместители генерального директора, руководители бизнес-направлений, а также иные лица, выполняющие управленческие функции в Компании, решения которых, существенно влияют на результат деятельности Компании.
Выявление конфликта интересов	-	сбор, проверка и анализ информации об обстоятельствах жизни работника, трудовой ситуации и признаках поведения для обоснованного вывода о наличии или отсутствии (возможности возникновения) у него личной заинтересованности, а также о ее влиянии (возможности повлиять) на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей.
Декларация о конфликте интересов	-	документ установленной в Компании формы, заполняемый кандидатами на работу, лицами, занимающими руководящие должности в Компании, иными лицами, выполняющими управленческие функции в Компании и/или являющиеся входящими в состав закупочных органов Компании, а также иными работниками, замещающими должности, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками.
Должная осмотрительность (Due Diligence, дью-диллидженс (англ. due diligence))	-	процедура составления объективного представления об объекте инвестирования, включающая в себя оценку инвестиционных рисков, независимую оценку объекта инвестирования, всестороннее исследование деятельности компании, комплексную проверку её финансового состояния и положения на рынке; принятие комплекса мер и действий, направленных на получение необходимой и достоверной информации о потенциальном контрагенте.
Должностное лицо	-	работник Компании, который имеет в служебном подчинении других работников, обладает полномочиями по формированию кадрового состава и определению трудовых функций работников, по применению мер поощрения или награждения, наложения дисциплинарных взысканий, обладает полномочиями по принятию решений, имеющих юридическое значение и влекущих определенные юридические последствия, обладает полномочиями по управлению и распоряжению имуществом и (или) денежными средствами, находящимися на балансе и (или) банковских счетах организации, а также по совершению иных действий (например, по принятию решений о начислении заработной платы, премий, осуществлению контроля за движением материальных ценностей,

² Ст. 5 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации.

		определению порядка их хранения, учета и контроля за их расходованием).
Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов	-	постоянно действующий коллегиальный совещательный орган, созданный в целях содействия генеральному директору - председателю правления Компании в реализации положений Кодекса корпоративной этики АК «АЛРОСА» (ПАО) и Политики АК «АЛРОСА» (ПАО) по противодействию коррупции. Комиссия, в частности, решает вопросы о персональной ответственности работников Компании за нарушение норм корпоративной этики и об урегулировании конфликта интересов.
Конфликт интересов	-	ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Компании, способное причинить вред законным интересам Компании ³ .
Контрагент	-	российское или иностранное юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, с которым Компания поддерживает договорные отношения, за исключением трудовых отношений, или рассматривает возможность их установления.
Коррупция:	-	а) злоупотребление служебным 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 денег, 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; б) совершение вышеуказанных деяний от имени или в интересах юридического лица.
Критическая точка	-	подпроцесс, особенности реализации которого создают объективные возможности для реализации работником Компании личной заинтересованности в ущерб интересам Компании, а также совершения работником либо иным лицом коррупционного правонарушения от имени или в интересах Компании.
Личная заинтересованность (личный интерес)	-	заинтересованность (интерес) работника в получении с использованием его должностных полномочий неправомερных доходов в денежной или натуральной форме либо иного преимущества непосредственно работником, либо членами его семьи и иными лицами, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами (в

³ В Положении термин «конфликт интересов» отражает понятие конфликта интересов в сфере противодействия коррупции, смысл и формулировка которого соответствует статье 10 Федерального закона «О противодействии коррупции».

		том числе в силу его деловых, дружеских, родственных и иных связей).
Направление деятельности	-	совокупность бизнес-процессов, направленных на реализацию единой уставной цели (функции) Компании (например, такие бизнес-процессы, как закупочная деятельность, кадровая работа и управление персоналом, административно-хозяйственное и материально-техническое обеспечение и т.п., составляют единое направление деятельности «Обеспечение деятельности организации»).
Оценка коррупционных рисков	-	процесс, включающий следующие подпроцессы: идентификация коррупционных рисков – определение коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками, и обнаружение тех бизнес-процессов и составляющих их подпроцессов, в ходе которых возможно совершение таких неправомерных действий; анализ коррупционных рисков – определение возможных способов совершения коррупционного правонарушения с учетом особенностей реализации бизнес-процессов, круга лиц, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционного правонарушения, уязвимостей бизнес-процессов, особенностей их организации, которые способствуют или не препятствуют совершению коррупционного правонарушения; ранжирование (определение значимости) коррупционных рисков – оценка вероятности совершения коррупционного правонарушения на определенном этапе бизнес-процесса и возможного вреда Компании в случае совершения работником коррупционного правонарушения.
Open Source Intelligence (OSINT)	-	любая информация о человеке или организации, которая может быть собрана из общедоступных источников; сбор информации из открытых источников.
Подпроцесс		установленные регулируемыми документами процедуры, действия и взаимодействия структурных подразделений, коллегиальных органов, работников Компании, совершаемые в целях реализации конкретного бизнес-процесса.
Потенциальный конфликт интересов (ситуация возможного конфликта интересов)	-	ситуация, характеризующаяся наличием объективных условий, обеспечивающих возможность получения неправомерного дохода за счет злоупотребления должностным положением, и не достаточной для возникновения конфликта интересов личной заинтересованности у работника, которая, однако, гипотетически (потенциально) может проявиться и повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей.
Правовая служба	-	общее название правовых и юридических подразделений Компании.
Предупреждение (предотвращение) конфликта интересов	-	система антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов.
Предупреждение коррупции	-	деятельность, направленная на создание в Компании и введение в действие элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур,

		регламентированных внутренними нормативными документами и обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.
Противодействие коррупции	-	<p>деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций, Компании, ее работников и иных физических лиц в пределах их полномочий:</p> <p>а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);</p> <p>б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);</p> <p>в) по минимизации и/или ликвидации последствий коррупционных правонарушений.</p>
Реальный конфликт интересов (ситуация действительного конфликта интересов)	-	ситуация, в которой констатируется (достоверно доказано) наличие у работника личного интереса и его реальное влияние на то, как данное лицо выполняет свои профессиональные и должностные обязанности. Степень и характер такого влияния на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей зависит от характера интересов и/или их количественной оценки работником, замещающим должность, а также присущих должностному положению работника объективных условий, обеспечивающих возможность реализации этих интересов.
Реинжиниринг функций	-	создание принципиально новых бизнес-процессов, исключая реализацию факторов коррупционных рисков, а также перераспределение функций между подразделениями.
Связанные лица	-	<p>(по отношению к субъекту (потенциальному субъекту) конфликта интересов – это:</p> <p>а) физические лица, с которыми субъектом (потенциальным субъектом) конфликта интересов Компании поддерживаются родственные, дружеские отношения, отношения на основе финансовых и/или иных обязательств, и иных совместных интересов,</p> <p>б) юридические лица, с которыми прямо или косвенно связан субъект (потенциальный субъект) конфликта интересов,</p> <p>- которые могут получить неправомерные доходы в денежной или натуральной форме либо иные преимущества в качестве участника коррупционной сделки, а также в пользу которых может сформироваться и реализоваться в результате неправомерного использования возможностей служебного положения личная заинтересованность субъекта конфликта интересов (т.е. они могут получить коррупционный доход в качестве третьих лиц).</p>
Служба управления персоналом	-	общее название подразделений Компании по работе с персоналом.

Стимулы труда	-	предусмотренные Трудовым кодексом, Коллективным договором и внутренними нормативными документами Компании заработная плата, включая вознаграждение за труд, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) ⁴ , а также иные меры поощрения.
Субъект (потенциальный субъект) конфликта интересов	-	кандидат на работу или работник Компании, у которого сформировался (может сформироваться) конфликт интересов.
Трудовая ситуация	-	комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс; внешние по отношению к человеку стимулы (воздействия), которые побуждают его к определенному трудовому поведению.
Урегулирование конфликта интересов	-	принятие организационных мер, направленных на снижение мотивации к недобросовестному исполнению должностных обязанностей в целях получения неправомерного дохода и иных выгод, а также создание объективных условий, затрудняющих (делающих невозможными) коррупционные действия для предотвращения или минимизации экономического и/или репутационного ущерба Компании.
Члены семьи	-	супруг или супруга работника, их несовершеннолетние дети, дети в возрасте до 23 лет, если учатся очно и не состоят в браке.

3. Конфликт интересов

3.1. Природа конфликта интересов: психологический аспект

Компания для обеспечения достижения стоящих перед ней целей и устойчивого развития, организуя выполнение предусмотренных ее уставом видов деятельности, стремится добиться того, чтобы каждый работник, член органов управления и контроля был мотивирован на добросовестное, ответственное и эффективное выполнение своих должностных обязанностей в полном соответствии с интересами Компании.

В психология труда⁵ понятие мотивации тесно связано с такими базовыми категориями как потребность, интерес, мотив, стимул.

Главной побудительной силой человека, группы, общества является потребность, под которой понимается объективно обусловленный запрос личности в необходимых для существования благах и деятельности по их приобретению. Не имея еды, одежды, жилища, духовных благ, люди не могут существовать. А чтобы все это иметь, они должны производить, трудиться. Следовательно, люди трудятся потому, что им необходимо удовлетворить потребности. Потребности активизируют человека. Если нет потребности, не может быть и активности.

При этом побудительной силой обладают только осознанные потребности. Будучи осознаны людьми, потребности отражают в их психике несоответствие внешних условий их

⁴ Ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁵ Психология труда — раздел психологии, который рассматривает психологические особенности трудовой деятельности человека, закономерности развития трудовых навыков. Предметом психологии труда являются психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют её в исполнительских действиях, а также свойств личности, через которые эта активность реализуется.

внутренним требованиям и предопределяют их деятельность по устранению такого несоответствия.

Интересы – это конкретное выражение осознанных потребностей. Осознанные потребности обретают форму интересов к определенным объектам, обеспечивающим удовлетворение этих потребностей. Интересы выступают реальной причиной социальных действий. Если потребность характеризует, что нужно субъекту для его нормального функционирования, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы получить необходимое для удовлетворения этой потребности.

Побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением осознанных потребностей (т.е. интересов) субъекта в психологии называется мотивом.

Потребности и интересы характеризуют внутреннюю обусловленность трудового поведения. Они могут быть сформированы у субъекта трудовой деятельности (работника) еще до вступления в трудовую деятельность – в процессе воспитания в семье, обучения в школе, вузе, при осуществлении социальных контактов. Сформированные таким образом интересы могут частично или полностью не совпадать с теми интересами, которые объективно необходимы или желательны для работника организации, принимающей человека на работу, в том числе могут носить прямо криминальный характер.

Люди включаются в трудовую деятельность и осуществляют ее не только из внутренней потребности, но и под внешним воздействием. Внешне трудовое поведение обуславливается трудовой ситуацией, т.е. комплексом условий, в которых протекает трудовой процесс. Трудовая ситуация влияет на развитие и проявление личных потребностей и интересов. Она включает в себя стимулирование и ценностно-нормативное управление. Такой социальный контроль состоит из следующих основных элементов:

- стимулов труда, оказывающих опосредованное влияние на поведение работников;
- плановых и оценочных показателей, выступающих критериями трудовой активности и выполняющих функции ценностей труда;
- административных решений (приказов, распоряжений), оказывающих прямое волевое воздействие на поведение работников;
- ценностей и норм поведения, присущих трудовому коллективу и ожидаемых в поведении его членов, которые определяются кодексом корпоративной этики организации

Однако в силу тех или иных причин ряд условий и факторов, определяющих трудовую ситуацию, может иметь негативный, в том числе коррупциогенный характер.

Указанные элементы трудовой ситуации обладают определенной побудительной силой. Под их влиянием человек может поступать вопреки своим внутренним стремлениям, личным интересам.

Значимость внутренних и внешних воздействий в различных сферах жизнедеятельности человека различна. Под влиянием этих воздействий формируется внутренняя позиция, личная предрасположенность работника по отношению к различным объектам и ситуациям, его готовность действовать тем или иным образом.

Важна также роль волевого усилия (воли) человека, с помощью которого он может самостоятельно, в порядке самовоспитания, сформировать в структуре своей личности необходимые качества, в частности потребности и интересы, а также сознательно предотвратить реализацию мотива поведения, противоречащего интересам организации, в которой он трудится.

В жизни, играя множество ролей в различных сферах своей жизнедеятельности (работник, глава семьи, друг, член садового товарищества и т.п.), человек ощущает множество различных потребностей, на основе которых под влиянием внутренних и внешних факторов формируются различные интересы, иногда частично или полностью противоречащие друг другу, (в последнем случае – полностью несовместимые), мотивирующие различные виды поведения. Таким образом, для выбора оптимального способа поведения человека возникает проблема приоритизации интересов и мотивируемых ими способов поведения (поступков).

А в случае, когда два разных интереса субъекта мотивируют полностью несовместимые, взаимоисключающие способы поведения (поступки) говорят о конфликте⁶ интересов. Такой конфликт проявляется в сознании субъекта в виде борьбы мотивов⁷.

3.2. Существо конфликта интересов и важность его понимания для организации противодействия коррупции

Положения пункта 3.1, раскрывающие психологический аспект трудовой деятельности, дают понимание, какой конфликт имеется в виду в определении понятия «конфликт интересов» в сфере противодействия коррупции. Речь идет о конфликте интересов, осознаваемых одним и тем же человеком (работником). Конфликтующими интересами работника являются: с одной стороны - заинтересованность его как добросовестного работника выполнять свои должностные обязанности в полном соответствии с должностной инструкцией, получая за это заработную плату, премию и другие стимулирующие выплаты, а с другой – заинтересованность в получении дохода в денежной или натуральной форме либо иного преимущества в результате неправомерного использования должностных полномочий, т.е. личная заинтересованность (в терминах антикоррупционного законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных документов Компании (Кодекса и Политики, а также настоящего Положения).

Указанные два интереса мотивируют несовместимые способы поведения: один из них направлен на соблюдение, а другой - на нарушение должностной инструкции, что и порождает у работника борьбу мотивов.

Таким образом, сущностью конфликта интересов является борьба мотивов: мотива добросовестного поведения и мотива неправомерного использования служебных полномочий. В терминах уголовного права последний из указанных мотивов, если он побеждает в борьбе и реализуется, то становится основой субъективной стороны коррупционного правонарушения (преступления).

Это дает понимание того, что деятельность по предупреждению (недопущению) конфликта интересов, по существу, является деятельностью по недопущению возникновения личной заинтересованности (что автоматически предотвращает возникновение коррупционного мотива), имеет в своей основе воспитательный характер, направлена на профилактику коррупции. Она может и осуществляться на всех этапах жизни человека и развития личности, включая и этап его трудовой деятельности.

Существом разрешения уже возникшего конфликта интересов является снижение уровня мотивации работника к неправомерным действиям (к злоупотреблению должностными полномочиями), а также повышение уровня мотивации к добросовестному труду с тем, чтобы в результате борьбы мотивов реализовался (оказался победителем) последний. Деятельность по разрешению конфликта интересов конкретна применительно к возникшей ситуации и направлена на предупреждение конкретного коррупционного правонарушения.

Для предупреждения и урегулирования конфликта интересов важны также меры по ликвидации и снижению уровня влияния объективных факторов и условий, способствующих возникновению личной заинтересованности и реализации коррупционных мотивов. Такие меры, направленные на снижение коррупциогенности трудовой ситуации, разрабатываются по результатам оценки коррупционных рисков в деятельности Компании – как в сфере стратегического управления, так и при реализации конкретных функций и бизнес-процессов,

⁶ Конфликт (от лат. conflictus – столкновение):

1) определяется в психологии как отсутствие согласия между двумя или более сторонами;
2) ситуация, в которой две стороны занимают противоположные позиции, предъявляя друг другу взаимоисключающие требования.

⁷ Борьба мотивов – столкновение разнонаправленных мотивационных тенденций, одна из разновидностей внутриличностного конфликта.

то есть рисков, которые могут возникнуть при исполнении должностных обязанностей руководителей разного уровня и работников различных подразделений Компании.

4. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

4.1. Действие Положения распространяется на всех должностных лиц и иных работников Компании при выполнении ими должностных обязанностей и/или представлении интересов Компании в любых странах мира, вне зависимости от занимаемой ими должности.

4.2. При этом нормы, направленные на урегулирование конфликта интересов в рамках реализуемого Компанией риск-ориентированного подхода к противодействию коррупции, в первую очередь, адресуются категориям работников, предотвращение возникновения и урегулирование конфликта интересов у представителей которых наиболее важно. Такими категориями являются:

4.2.1 лица, занимающие руководящие должности в Компании (также по тексту – руководящие работники), т.е. руководители, принимающие управленческие решения, существенно влияющие на результат деятельности Компании;

4.2.2 лица, не являющиеся руководящими работниками Компании, но являющиеся членами закупочных органов Компании (члены закупочных органов);

4.2.3 иные работники Компании, замещающие должности, входящие в перечни должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками, составляемых по результатам оценки рисков в бизнес процессах, функциях и направлениях деятельности Компании (п. 6.2.2.3).

5. Управление риском конфликта интересов

5.1. Факторы и условия, определяющие подход к управлению риском конфликта интересов

Основой организации работы по управлению риском конфликта интересов в Компании является понимание того, что:

а) формирование в сознании работника противоречивых интересов и вступление их в прямой конфликт есть результат комплексного воздействия множества субъективных и объективных факторов и условий внутреннего и внешнего плана, таких, как воспитание, обучение, примеры отдельных лиц, влияние общества и отдельных социальных групп, обстоятельства жизни, личные цели и амбиции, элементы трудовой ситуации, включая нормы трудового законодательства, положения внутренних нормативных документов (в том числе Кодекса и Политики, Коллективного договора), трудового договора, заключенного с работником, его должностной инструкции, заработную плату, иные стимулы труда, обстановку в трудовом коллективе, отношения с контрагентами (потенциальными контрагентами) Компании, влияние со стороны связанных с ним лиц, а также возможное или реальное прямое коррумпирующее воздействие со стороны третьих лиц; иные факторы, способствующие либо препятствующие возникновению и/или реализации личной заинтересованности с использованием должностных полномочий (при выполнении должностных обязанностей);

б) конфликт интересов как разворачивающееся во времени явление представляет собой процесс, в котором могут быть выделены последовательно наблюдаемые стадии:

- возникновение у работника (будущего работника) Компании личной заинтересованности,
- вступление ее в прямой конфликт с заинтересованностью работника в добросовестном выполнении должностных функций,
- реализация конфликта интересов до полного замещения одного из конфликтующих интересов другим,
- урегулирование конфликта интересов, которое представляет собой управляемую стадию его развития.

При этом меры воздействия на конфликт интересов (меры по управлению риском конфликта интересов) на каждой из выделенных стадий имеют свою специфику, которая также определяется спецификой той формы противодействия коррупции (профилактика коррупции, выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений, минимизация и/или ликвидация коррупционных правонарушений), в рамках которой они реализуются.

5.2. Принципы организации работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов

В Компании при безусловном соблюдении общих принципов подхода к противодействию коррупции основными принципами разработки и реализации мер по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов являются:

- системность и непрерывность:

(принцип системности здесь означает необходимость учета всех указанных в п. 5.1 «а» Положения факторов, влияющих на возникновение и развитие конфликта интересов, в их взаимосвязи и оказании комплексного воздействия при разработке и реализации мер предотвращения, выявления, предупреждения и урегулирования конфликта интересов, а принцип непрерывности – необходимость постоянного противодействия конфликту интересов на всех стадиях, указанных в п. 5.1 «б» Положения с учетом их специфики);

- законность и опора на нормы корпоративной этики:

(при разработке и реализации мер противодействия коррупции Компания руководствуется нормами антикоррупционного законодательства Российской Федерации, положениями международных договоров Российской Федерации и иными применимыми нормами, в том числе и путем разработки на их базе внутренних нормативных правовых документов Компании. В то же время, учитывая, что Компания не относится к категории организаций, в которых нормы антикоррупционного законодательства Российской Федерации, касающиеся предотвращения и урегулирования конфликта интересов, могут быть применены в полном объеме, система мер по управлению риском конфликта интересов в Компании формируется на базе предусмотренных Кодексом мер, направленных на формирование и закрепление у работников ценностей, принципов и этических норм поведения, способствующих развитию корпоративной культуры, реализации стратегических целей Компании и укреплению ее деловой репутации, среди которых важное место занимают принцип неприятия коррупции во всех ее формах и проявлениях, а также принцип предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

Действенность таких мер, по существу направленных на создание морально-нравственной основы противодействия коррупции, обеспечивается за счет включения их во внутренние нормативные документы в рамках реализации норм трудового законодательства Российской Федерации).

6. Меры по управлению риском конфликта интересов

6.1. Меры, направленные на профилактику конфликта интересов

6.1.1. Меры по созданию морально-нравственной основы управления риском конфликта интересов

6.1.1.1. Меры, реализуемые руководством Компании:

- разработка Кодекса, размещение его текста на внутреннем портале Компании, а также на корпоративном сайте Компании;
- включение Кодекса в число внутренних нормативных документов Компании, обязательных к исполнению всеми работниками;
- своевременная актуализация его положений в соответствии с произошедшими изменениями;
- ознакомление работников под подпись с положениями Кодекса при приеме на работу в Компанию;

- периодическое проведение обучения работников по вопросам применения положений Кодекса;
- разъяснение положений Кодекса работнику в целях предотвращения проступков, в случае необходимости;
- проведение консультаций по обращениям работников;
- проведение инструктажей перед важными мероприятиями, связанными с реализацией важных для Компании проектов, в том числе международных;
- личный пример руководителей в реализации принципов и правил поведения, установленных Кодексом;
- контроль руководителей за исполнением положений Кодекса;
- проведение непосредственными руководителями и/или коллегами разъяснений - предупреждений о недопустимости поведения, влекущего риск нарушения установленных этических норм;
- рассмотрение вопросов о проступках работников, связанных с нарушениями положений Кодекса, на заседаниях Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов;
- проведение в случае необходимости служебных расследований в целях выявления причин проступка, связанного с нарушением Кодекса, обстоятельств, ему способствовавших, и вины работника*;
- принятие мер дисциплинарного воздействия к работникам, нарушившим нормы Кодекса, а при наличии признаков правонарушения – передача материалов в правоохранительные органы*;
- периодический анализ состояния корпоративной культуры, соблюдения норм и правил личного и корпоративного поведения, выработка, в случае необходимости, мер по улучшению этого состояния;
- регулярные доклады о состоянии корпоративной культуры и соблюдения корпоративной этики генеральному директору – председателю правления Компании и/или Наблюдательному совету Компании.

6.1.1.2. Меры, обязанность реализации которых возложена на работника Компании:

- добросовестное изучение и осознание существа принципов и правил, установленных Кодексом, а также необходимости их соблюдения;
- соблюдение указанных принципов и правил;
- обращение в случае возникшей необходимости в сложившейся ситуации за советом и/или консультацией к коллегам, непосредственному руководителю либо в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов;
- восприятие и осознанный учет данных советов, критических замечаний, разъяснений и предупреждений, обязательное выполнение рекомендаций Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, а также исправление поведения с учетом предпринятых мер и выработанных решений;
- своевременное и полное раскрытие информации о ситуации, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов, и незамедлительное информирование о его экстренном возникновении;
- полное раскрытие обстоятельств допущенных нарушений требований Кодекса при рассмотрении вопроса о проступке непосредственным руководителем, другими руководителями, на заседании Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, а также при проведении служебного расследования.

* Настоящая мера, являясь мерой разрешения конфликта интересов, превентивно действует и как предупредительная

6.1.2. Меры по формированию эффективной антикоррупционной нормативной правовой базы Компании

6.1.2.1. Антикоррупционная экспертиза внутренних нормативных документов Компании и проектов таких документов, ликвидация выявленных в них коррупциогенных факторов и дополнение нормами, направленными на предотвращение конфликта интересов и затрудняющими (исключающими) возможность реализации личной заинтересованности.

6.1.2.2. Рассмотрение не реже одного раза в год в целях выработки дополнительных мер по предупреждению нарушений норм этики и совершенствования антикоррупционной правовой базы Компании вопросов:

6.1.2.2.1 правоприменительной практики по результатам применения дисциплинарных взысканий к работникам, нарушившим нормы Кодекса, положений других внутренних нормативных документов Компании, ее структурных подразделений и дочерних организаций, включая, в частности, нормы, направленные на предотвращение конфликта интересов, что привело (могло привести) к возникновению (повышению уровня) коррупционных рисков;

6.1.2.2.2 практики выявления и урегулирования конфликта интересов руководящим составом в подразделениях Компании, ее структурных подразделениях и дочерних организациях,

6.1.2.2.3 практики работы Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

6.1.3. Внедрение антикоррупционных процедур и обязанностей, направленных на предотвращение конфликта интересов

6.1.3.1. Включение в регламенты коллегиальных органов Компании:

а) осуществляющих свою деятельность путем проведения заседаний (совещаний), в том числе и заседаний, проводимые с использованием ВКС:

– положений, с требованиями при объявлении повестки заседания напоминать участникам заседания о необходимости заявить об отказе (самоотводе) от участия в заседании (рассмотрении вопроса) в связи с личной заинтересованностью, а также отражать в протоколе наличие таких заявлений (с отражением фамилий отказавшихся) либо их отсутствие.

б) принимающих решения путем очного (заочного) голосования с использованием бюллетеней:

– положений о включении в бюллетень напоминания об отказе от голосования в случае наличия личной заинтересованности с указанием способа отражения такого отказа.

6.1.3.2. Совершенствование внутренних нормативных документов Компании, регламентирующих бизнес-процессы и функциональные направления деятельности Компании, путем внесения в них процедур, минимизирующих влияние коррупциогенных факторов, предлагаемых по результатам регулярной оценки коррупционных рисков и проведения расследований конкретных случаев реализации конфликтов интереса.

6.1.3.3. Включение во внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность, связанную с коррупционными рисками, положений, определяющих обязанность работника сообщать о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликта интересов и/или о возникновении конфликта интересов непосредственному руководителю, а также об ответственности руководителя за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов у подчиненных.

6.1.3.4. Включение в трудовые договоры и должностные инструкции работников обязанностей, обеспечивающих соблюдение ими требований пункта 6.1.1.2 Положения, а в трудовые договоры и должностные инструкции руководящих работников, кроме того, – обязанностей по реализации мер воздействия на подчиненных им работников, направленных на формирование и закрепление у них ценностей, принципов и этических норм поведения, упомянутых в пункте 6.1.1.1 Положения, а также положений, определяющих ответственность за невыполнение указанных обязанностей.

6.1.3.5. Возложение на высших должностных лиц Компании ее внутренними нормативными документами, включая Кодекс и Политику, среди прочих обязанности

контролировать реализацию принимаемых антикоррупционных мер, а также выдвигать и поддерживать иные антикоррупционные инициативы, направленные, в том числе на профилактику конфликта интересов в Компании, контролировать их реализацию.

6.1.3.6. Субъектами реализации мер, указанных в пунктах 6.1.2-6.1.3 Положения, являются заинтересованные подразделения аппарата управления и другие подразделения Компании, ответственные за разработку соответствующих документов в рамках их компетенции, а также непосредственные руководители работников - в части разработки должностных инструкций для своих подчиненных.

6.1.4. Введение ограничений отдельным категориям работников

6.1.4.1 В Компании в целях предотвращения конфликта интересов руководящим работникам запрещено:

6.1.4.1.1 осуществлять деятельность, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей;

6.1.4.1.2 использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое имущество Компании, а также служебную информацию;

6.1.4.1.3 получать от физических или юридических лиц вознаграждение (подарки, деньги, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.п.), связанное с исполнением своих трудовых обязанностей, за исключением случаев, в порядке и размерах, предусмотренных Политикой для деловых подарков знаков делового гостеприимства и представительских расходов (п. 3.2.1), а также денежного вознаграждения за выполнение руководящим работником по решению Компании функций члена органов управления или ревизионной комиссии дочернего или зависимого общества Компании;

6.1.4.1.4 использовать свое служебное положение и рабочее время, а также предоставленные в связи с исполнением служебных обязанностей средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения в интересах политических партий, общественных, религиозных объединений;

6.1.4.1.5 в течение всего периода работы в Компании и в течение 3 (трёх) лет после прекращения трудовых отношений - разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну и иную конфиденциальную информацию, которые ему доверены (устно, письменно, в виде фотографий, в электронном, графическом, а также в любом другом виде) или стали известны в процессе осуществления трудовой деятельности, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации или прямого письменного разрешения генерального директора – председателя правления Компании.

6.1.4.1.6 вступать прямо или косвенно в коммерческие отношения с третьими лицами, если это может ущемить коммерческие интересы Компании, нанести ей материальный ущерб, либо ущерб ее деловой репутации;

6.1.4.1.7 производить какие-либо действия, ведущие к получению как самим работником, так и членами его семьи, либо иными связанными лицами выгоды от должностного положения работника в Компании, в том числе от использования конфиденциальной информации, которой он располагает.

6.1.4.1.8 в соответствии с законодательством Российской Федерации Наблюдательным советом или генеральным директором – председателем правления Компании могут быть установлены иные запреты.

6.2. Выявление конфликта интересов в бизнес-процессах подразделений, в ходе реализации функций и направлений деятельности Компании

6.2.1. В целях выявления ситуаций реального (потенциального) конфликта интересов Компания заинтересована в получении и осуществляет сбор информации:

6.2.1.1 о личной заинтересованности работника;

6.2.1.2 о субъективных и объективных факторах и условиях внутреннего и внешнего плана, под влиянием которых у работника сформировалась (может или могла сформироваться) личная заинтересованность;

6.2.1.3 о факторах и условиях трудовой ситуации, способствующих (противодействующих) реализации личной заинтересованности;

6.2.1.4 о связанных лицах и характере их связи с работником (информация о положении и действиях этих лиц может также содержаться в других описываемых в настоящем пункте категориях информации);

6.2.1.5 о признаках поведения, свидетельствующих о реализации (о попытках реализации) личной заинтересованности в ущерб надлежащему, объективному и беспристрастному исполнению должностных обязанностей;

6.2.1.6 о признаках нанесения Компании экономического и/или репутационного ущерба, их характере и размерах.

6.2.2. Источниками информации указанного в п. 6.2.1 характера могут являться:

6.2.2.1 декларации о конфликте интересов, заполняемые кандидатами на работу по установленной форме и представляемые в установленном в Компании порядке работниками, замещающими либо назначаемыми на должности, связанные с коррупционными рисками, и результаты проверки содержащейся в них информации;

6.2.2.2 сообщение работника – субъекта (потенциального субъекта) конфликта интересов о внезапно возникшей ситуации реального (потенциального) конфликта интересов;

6.2.2.3 материалы оценки коррупционных рисков в бизнес-процессах подразделений и в ходе реализации функций и направлений деятельности Компании, проводимой по разработанной в Компании методике, по результатам которой составляются перечни выявленных коррупционных рисков, и формируется перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками;

6.2.2.4 материалы антикоррупционной экспертизы реализуемых в Компании и подготавливаемых к реализации новых стратегических и иных важных для Компании проектов, которые также содержат/могут содержать информацию о потенциальных (реальных) рисках конфликта интересов, и связанных с ними должностях, учет которой необходим для принятия мер по минимизации рисков еще на стадии проекта, а также организации мер по контролю при его реализации;

6.2.2.5 сведения, представляемые кандидатом на работу в Компанию и материалы проверки их объективности, проведенной в рамках процедур подбора и приема на работу;

6.2.2.6 материалы специального психофизиологического обследования, проведенного в установленном порядке, в случае необходимости при приеме на работу либо в связи с решением вопроса о переводе на должность, связанную с коррупционными рисками, а также в рамках служебного расследования;

6.2.2.7 материалы служебной проверки полученной информации о нарушениях в ведении финансово-хозяйственной деятельности подразделений Компании, иных видов деятельности, предусмотренных положениями об этих подразделениях (входящих в их компетенцию) и/или должностных обязанностей работниками, замещающими должности, связанные с коррупционными рисками;

6.2.2.8 материалы служебных расследований по фактам неисполнения или ненадлежащего исполнения работниками обязанностей, предусмотренных внутренними нормативными документами Компании, трудовыми договорами и должностными инструкциями, а также действий (бездействия) работников Компании и/или иных лиц, которые повлекли или могут повлечь причинение ущерба Компании, а также по факту причиненного Компании ущерба (возникновения его реальной предпосылки), когда лицо, причастное к выявленному факту, неизвестно;

6.2.2.9 материалы проверки обращений и сообщений, поступивших в том числе по «горячей линии»;

6.2.2.10 материалы иных проверок, в том числе в рамках мероприятий по обеспечению должной осмотрительности, в частности:

- проверки участников закупочных процедур, единственных поставщиков, в том числе мелких закупок до 500 тыс. руб. (проверка соответствия участников и документации требованиям, установленным положениям о закупках, оценка финансово-хозяйственной деятельности);
- проверки компаний, участников закупочных процедур на аффилированность с работниками Компании;
- расширенные проверки юридических лиц (проверка финансово-хозяйственной деятельности контрагента, Due Diligence, учредителей, руководителей. OSINT, получение отзывов о предмете проверки);
- проверка контрагентов в рамках реализации программы партнерства Компании с субъектами малого и среднего предпринимательства;
- проверки объективности отчетов об оценке;
- проверки в связи с обращением в Компанию за материальной, благотворительной помощью;
- проверки по жалобам о нарушениях при проведении закупочных процедур;
- проверки проектно-сметной документации;
- проверка документации о закупке, в том числе технического задания, на соответствие внутренним нормативным документам и законодательству перед размещением их на торговой площадке;
- проверки участников при регистрации их на электронной торговой площадке (ЭТП) АЛРОСА;

6.2.2.11 данные и сведения, представленные непосредственным руководителем субъекта (потенциального субъекта) конфликта интересов, иных должностных лиц и работников Компании, других лиц, поддерживающих и/или поддерживавших с ним отношения.

6.2.3. На основе информации, отобранной из указанных в п. 6.2.2 источников по критериям относимости, своевременности (актуальности), достоверности, всесторонности и полноты проводится системный анализ ситуации, что позволяет сделать вывод о наличии и/или стадии развития конфликта интересов, а также о возможности и/или необходимости принятия дальнейших мер по его предупреждению либо урегулированию, в том числе и в прямом контакте с субъектом (потенциальным субъектом) конфликта интереса.

6.2.4. При выявлении в ходе анализа информации признаков состава правонарушения (преступления) в действиях (бездействии) субъекта конфликта интересов и/или связанных с ним лиц принимаются меры по предупреждению (пресечению) их противозаконных действий (бездействия), включая организацию в установленном порядке взаимодействия с правоохранительными органами.

7. Предотвращение конфликта интересов в бизнес-процессах (предупреждение коррупционных правонарушений) за счет влияния на факторы трудовой ситуации

7.1. Работа по предотвращению конфликта интересов имеет целью снижение общего уровня коррупционных рисков в бизнес-процессах подразделений и Компании в целом и включает в себя два направления:

7.1.1 снижение уровня коррупционного риска по возможности в каждой критической точке бизнес-процесса за счет введения антикоррупционных процедур, полностью либо частично нейтрализующих действие присущих им коррупциогенных факторов;

7.1.2 сокращение числа критических точек (числа коррупциогенных факторов) в бизнес-процессе за счет внесения изменений в организацию самого бизнес-процесса, вплоть до реинжиниринга функций.

7.2. В качестве предварительных этапов для реализации указанных направлений снижения уровня коррупционных рисков в подразделениях Компании, Компании в целом и в Группе АЛРОСА (для сквозных бизнес-процессов) проводятся:

7.2.1 описание бизнес процессов (т.е. выделение составляющих их подпроцессов, последовательности действий и взаимодействий, в том числе и внешних, предпринимаемых подразделениями или отдельными работниками для реализации каждого бизнес-процесса, а также контрольно-надзорных механизмов, применяемых для обеспечения качества их реализации);

7.2.2 идентификация коррупционных рисков (т.е. выявление в каждом бизнес-процессе и подпроцессе критических точек);

7.2.3 анализ коррупционных рисков (т.е. выявление для каждой критической точки вероятного способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы) и тех должностей, с позиций которых могут быть совершены действия, необходимые для реализации этой схемы), при этом также осуществляется выявление присущих критической точке коррупциогенных факторов – обстоятельств и условий, увеличивающих вероятность совершения коррупционных правонарушений.

7.3. Результаты проведения этапов, описанных в п. 7.2 Положения, документируются в текстовом, графическом и/или табличном вариантах.

Таковыми документами являются:

7.3.1 формализованное описание (карта, таблица) направлений деятельности и составляющих их бизнес-процессов и подпроцессов с указанием в них критических точек (возможных коррупционных правонарушений);

7.3.2 формализованное описание (таблица) коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке с кратким описанием способа совершения коррупционного правонарушения и должностей, с позиций которых оно может быть совершено, а также имеющихся и реализуемых (существующих) способов и процедур контроля за деятельностью работника (работников) в этой точке, а также иных процедур, обнаруживающих и затрудняющих противоправные действия;

7.3.3 перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками,

7.3.4 персонифицированный перечень должностных лиц и иных работников, обязанных сообщать информацию о личной заинтересованности, которая может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей (о конфликте интересов), представляющий собой перечень работников, замещающих должности, входящие в перечень по пункту 7.3.3, он должен поддерживаться в актуальном состоянии для использования при организации урегулирования конфликта интересов (п. 8.3).

По мере накопления опыта противодействия коррупции в бизнес-процессах Компании могут быть предложены другие формы и способы документирования описанных в пункте 7.2 Положения процессов.

7.4. Системный анализ рисков бизнес-процесса в выявленных критических точках с учетом степени выраженности коррупциогенных факторов и степени вероятности реализации вызываемых ими рисков (осуществления соответствующих им коррупционных схем), вида и величины наносимого каждым риском ущерба (вреда) Компании позволяет по принятой в Компании технологии оценить значимость каждого из рисков и провести их ранжирование. Результаты указанных действий являются основой для организации риск-ориентированного подхода к противодействию коррупции в Компании.

7.5. В целях обеспечения эффективности описанного в пунктах 7.1-7.4 подхода к организации предотвращения конфликта интересов за счет снижения влияния коррупциогенных факторов в Компании разрабатывается и периодически совершенствуются методические рекомендации по организации и проведению оценки рисков в бизнес-процессах.

7.6. Реализация положений п. 7.1.2 Положения состоит в выработке с учетом результатов оценки рисков в бизнес-процессах Компании антикоррупционных процедур, направленных на:

7.6.1 сокращение дискреционных полномочий должностных лиц в критических точках бизнес-процессов путем внесения изменений в их должностные инструкции, в части более четкого определения в них действий каждого должностного лица и возможных решений при указании условий принятия каждого из таких решений;

7.6.2 введение коллегиального способа принятия решения в наиболее важных критических точках;

7.6.3 введение дополнительных согласований (дополнительного визирования) в заинтересованных подразделениях проектов решения, принимаемого в критической точке бизнес-процесса;

7.6.4 введение дополнительной отчетности о результатах и обстоятельствах проведения действий в критической точке;

7.6.5 совершенствование способов контроля за осуществлением деятельности в критических точках, а также создание новых контрольных точек и/или способов контроля;

7.6.6 использование (установку) средств технического контроля для фиксации действий работников (должностных лиц).

Для указанных целей могут также разрабатываться и вводиться в установленном порядке иные, не нарушающие норм законодательства, общепринятых норм этики, а также прав и законных интересов Компании, ее работников и контрагентов антикоррупционные процедуры.

8. Организация работы по урегулированию конфликта интересов

8.1. Принципы урегулирования конфликта интересов

Кроме общих принципов организации работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов (см. п. 5.2 Положения) в основе урегулирования конфликта интересов лежат следующие принципы:

- соблюдение баланса интересов Компании и работника при урегулировании конфликта интересов;
- обязательность раскрытия субъектом (потенциальным субъектом) конфликта интересов сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка экономических и репутационных рисков для Компании при выявлении каждого случая конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт им и урегулирован (предотвращен) Компанией;
- предотвращение (минимизация) ущерба.

8.2. Процесс урегулирования конфликта интересов

8.2.1. Процесс урегулирования конфликта интересов в Компании включает в себя следующие этапы:

8.2.1.1 раскрытие конфликта интересов – предоставление (декларирование) работником-субъектом (потенциальным субъектом) конфликта интересов сведений о ситуации реального или потенциального конфликта интересов, которые включают данные о личной заинтересованности работника и факторах трудовой ситуации, способствующих ее реализации;

8.2.1.2 проверка информации, представленной в декларации о конфликте интересов, сбор из информационных ресурсов Компании и иных источников, определенных пунктом 6.2.2 Положения, сведений, соответствующих положениям пункта 6.2.1 Положения, в отношении работника и сложившейся ситуации;

8.2.1.3 анализ ситуации на основе всей собранной информации в целях решения

вопроса о наличии/отсутствии конфликта интересов (стадии его развития), а также выработки возможных вариантов его урегулирования;

8.2.2. Результатом рассмотрения ситуации должен быть ответ на вопрос, является ли она проявлением той или иной стадии возникновения, развития или реализации конфликта интересов.

8.2.3. Если рассмотренная ситуация не признана ситуацией реального (потенциального) конфликта интересов, то дальнейшее рассмотрение ее прекращается.

8.2.4. При выводе о наличии конфликта интереса (потенциального конфликта интереса) решается вопрос о его урегулировании, заключающийся в выборе меры по недопущению совершения работником коррупционного правонарушения.

8.2.5. Такими мерами урегулирования конфликта интересов зачастую являются:

8.2.5.1 усиление контроля за исполнением работником должностных обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;

8.2.5.2 отстранение работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица (работника Компании или контрагента), с которым связан его личный интерес;

8.2.5.3 перевод работника на другую работу внутри подразделения, в котором возникла ситуация конфликта интересов, либо в другое подразделение Компании;

8.2.5.4 предложение работнику отказаться от полученной или предполагаемой выгоды, явившейся причиной конфликта интересов;

8.2.5.5 иные решения, связанные с введением дополнительных антикоррупционных процедур в бизнес-процесс, минимизирующих коррупционные риски.

8.2.6. Выбранный вариант урегулирования конфликта интересов согласуется с работником, сообщившим (подавшим декларацию) о конфликте интересов.

8.2.7. Если по тем или иным причинам согласия между работником и лицами, рассмотревшими в установленном порядке ситуацию в подразделении Компании, не достигнуто, вопрос о дальнейшем урегулировании конфликта интересов переносится на заседание Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

8.3. Организационное обеспечение урегулирования конфликта интересов

8.3.1. Организационное обеспечение урегулирования конфликта интересов в Компании (в ее подразделениях) включает в себя разработку и утверждение внутренних нормативных, организационно-распорядительных и методических документов, обеспечивающих реализацию целесообразных в работе по урегулированию конфликта интересов процедур и определяющих виды и формы необходимых документов, в частности:

8.3.1.1 реализуются процедуры:

8.3.1.1.1 учета лиц, обязанных представлять информацию о личной заинтересованности и конфликте интересов;

8.3.1.1.2 истребования от кандидатов на работу и работников, претендующих на замещение должностей с повышенным коррупционным риском, информации, позволяющей оценить возможность возникновения конфликта интересов;

8.3.1.1.3 сбора, хранения и использования иной информации, создания и использования информационных ресурсов в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов;

8.3.1.1.4 рассмотрения вопросов о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (принятие решения о наличии либо отсутствии конфликта интересов);

8.3.1.1.5 принятия решений о способе урегулирования конфликта интересов;

8.3.1.2 разрабатываются формы документов, отражающих ключевые моменты возникшей ситуации конфликта интересов, организации процесса ее рассмотрения и принятые при этом решения об ее урегулировании.

8.3.2. К основным документам организационного обеспечения процесса урегулирования конфликта интересов относятся:

8.2.2.1 декларация о конфликте интересов, в которой отражается информация о личной

заинтересованности работника, а также о складывающейся (сложившейся) трудовой ситуации, которая может способствовать (способствует) реализации указанной заинтересованности в случае недобросовестного использования работником своих должностных полномочий. В качестве основной формы декларации выбрана рекомендуемая Минтруда России форма, представленная в приложении 1, которая для разных подразделений и разных категорий работников может быть изменена по объему, степени детализированности и характеру вопросов, в зависимости от характерных коррупционных рисков, связанных с видом деятельности подразделения и/или замещаемой должностью работника, определенных по результатам проведенной оценки рисков.

Такие декларации представляются (заполняются) работниками, относящимися к категориям, указанным в пунктах 4.2.1-4.2.3 настоящего Положения при назначении на должность и регулярно с периодичностью, определенной руководством Компании актуализируются.

Кроме того, в Компании осуществляется так называемое ситуационное декларирование, заключающееся в представлении работниками уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение 2). Такое уведомление представляется работником в случае возникновения ситуации потенциального конфликта интересов либо экстренного возникновения ситуации реального конфликта интересов. Причем такое уведомление должен в этом случае подавать любой работник, независимо от того, входит ли он в категории, работников, указанные в пунктах 4.2.1-4.2.3 настоящего Положения, которыми подается и регулярно актуализируется декларация по форме приложения 1;

8.3.2.2 персонифицированные перечни работников, замещающих должности, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками, составленные и периодически актуализируемые по результатам проводимой оценки коррупционных рисков в бизнес-процессах, которые хранятся в каждом подразделении в целях учета работников, обязанных сообщать о конфликте интересов

8.3.2.3 реестр лиц, занимающих руководящие должности и выполняющих управленческие функции (руководящих работников) Компании, обязанных представлять информацию о наличии личной заинтересованности в совершении сделок (о конфликте интересов), в котором ведется персонифицированный перечень руководящих работников и членов закупочных органов Компании, определяются виды информации, касающейся наличия личной заинтересованности, порядок ее предоставления руководящими работниками и членами закупочных органов Компании, ее хранения и использования в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

8.3.3. Разработанные процедуры и формы документов для использования при урегулировании конфликта интересов во всех подразделениях Компании утверждаются внутренним нормативным документом Компании.

8.3.4. При значительной специфике того или иного направления деятельности⁸ или группы смежных направлений деятельности, требующей учета при урегулировании конфликта интересов необходимые процедуры и формы могут быть разработаны специально для этих направлений с учетом их мнения, согласованного с Комиссией по соблюдению норм корпоративной этики и конфликту интересов.

8.4. Организация и порядок урегулирования конфликта интереса

8.4.1. Для организации проведения процедуры рассмотрения ситуации конфликта интереса и его урегулирования в структурных, обособленных подразделениях, а также в функциональных подразделениях аппарата управления Компании создаются компетентные группы по урегулированию конфликта интересов.

8.4.2. Ввиду малочисленности отдельных подразделений аппарата управления

⁸ Так, например, весьма специфичной является закупочная деятельность.

Компании такие компетентные группы могут быть созданы для решения вопросов урегулирования конфликта интересов у работников группы подразделений, реализующих, как правило, смежные функции.

8.4.3. В состав компетентных групп (комиссий) включаются:

8.4.3.1 лицо, ответственное за разрешение конфликта интересов, таким, как правило, определяется один из заместителей руководителя подразделения (начальник одного из подразделений, входящих в группу);

8.4.3.2 лицо, ответственное за прием от работника информации о конфликте интересов, назначаемое из числа работников службы управления персоналом. В обязанности этого лица входит сбор информации о факторах, способствующих возникновению личной заинтересованности работника (кандидата на работу), которая может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей, при приеме на работу, назначении на должность, входящую в перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками, прием декларации о возникшей ситуации конфликта интересов от работника, заявляющего об этом, организация ее проверки и рассмотрения вопроса о конфликте интересов на заседании компетентной группы;

8.4.3.3 работник службы безопасности, курирующий подразделение либо направление его работы и/или смежные функции, выполняемые группой подразделений. Он принимает участие в изучении ситуации и проверке декларации для решения вопроса о наличии либо отсутствии конфликта интересов;

8.4.3.4 работник правовой службы, постоянно закрепленный за компетентной группой (либо лицо его заменяющее, в случае его отсутствия), отвечающее за соблюдение законности при рассмотрении вопросов об урегулировании конфликта интересов;

8.4.4 Для разрешения конфликта интересов проводится заседание компетентной группы, на которое приглашается работник - субъект конфликта интересов (потенциального конфликта интересов), а также с правом совещательного голоса: его непосредственный руководитель, представитель профсоюза, работник подразделения, исполняющий должность, подобную должности субъекта конфликта интересов, либо хорошо ее знающий, в случае необходимости – эксперт по тому или иному вопросу;

8.4.5 По результатам заседания компетентной группы решение об урегулировании конфликта интересов принимает руководитель подразделения - прямой начальник работника, являющегося субъектом конфликта интересов.

8.4.6. В подразделениях Компании установлены следующий порядок и сроки раскрытия конфликта интересов (представления декларации о конфликте интересов), осуществляемого в соответствии с пунктами 8.2.1-8.2.9 настоящего Положения:

8.4.6.1 при возникновении у работника Компании, не входящего в категорию руководящих работников, потенциального (реального) конфликта интересов - не позднее пяти рабочих дней с момента его возникновения либо с даты, когда стало известно о возникновении потенциального конфликта интересов, декларация о конфликте интересов передается непосредственному руководителю, который, ознакомившись с ней, передает ее кадровому работнику - члену компетентной группы, ответственному за прием информации о конфликте интересов, для организации проверки изложенной в ней информации;

8.4.6.2 в случае получения первичной информации о наличии признаков конфликта интереса у работника из других источников (от непосредственного руководителя, работника службы управления персоналом, из службы безопасности и др.) по требованию лица, ответственного в подразделении за работу по урегулированию конфликта интересов (возглавляющего компетентную группу), работник обязан предъявить декларацию о конфликте интересов (уведомление о возникновении личной заинтересованности) не позднее чем через три рабочих дня с даты предъявления такого требования;

8.4.7. Проверка информации, изложенной в декларации, проводится службой безопасности, службой управления персоналом и непосредственным руководителем (каждым субъектом в рамках своей компетенции), для чего отводится 10 рабочих дней, после чего

полученная информация консолидируется лицом, ответственным за сбор информации о конфликте интересов, и совместно с представителем правовой службы (по возможности совместно с иными членами компетентной группы) решается вопрос о достаточности информации для решения вопросов урегулирования конфликта интересов, выбирается оптимальный способ ее разрешения. Справка о результатах проверки декларации и предварительный вариант решения о наличии (отсутствии) конфликта интересов и способе его урегулирования (при его наличии) согласуются со всеми членами компетентной группы.

В случае недостаточности полученной информации срок проверки декларации может быть продлен, как правило, на срок до одного месяца.

8.4.8. По окончании проверки декларации лицо, ответственное за разрешение конфликта интересов, в течение трех рабочих дней рассматривает материалы, упомянутые в п. 8.4.7, согласует (с возможными комментариями) предварительный проект решения с указанием способа урегулирования конфликта интересов, принимает решение о проведении не позднее чем в 10-дневный срок, заседания компетентной группы, решает вопросы приглашения на заседание необходимых для разрешения его вопросов лиц, возможность участия которых с правом совещательного голоса предусмотрена пунктом 8.4.4 настоящего Положения.

8.4.9. Председательствует на заседании возглавляющее компетентную группу лицо, ответственное за разрешение конфликта интересов (в его отсутствие – иной член компетентной группы, им назначенный). Председательствующим объявляются задачи заседания:

- а) решить вопрос о наличии/отсутствии конфликта интересов в сложившейся ситуации;
- б) выработать способ урегулирования конфликта интересов (при его наличии) и согласовать с его с лицом, подавшим декларацию о конфликте интересов.

Затем объявляются результаты проверки поданной декларации о конфликте интересов, предлагается выработанный вариант урегулирования конфликта интересов.

После этого предлагается выступить по существу рассматриваемых вопросов всем желающим участникам заседания. Работник, представивший декларацию о конфликте интересов, в выступлении отражает свое отношение к результатам проверки, предлагаемому решению о способе урегулирования конфликта интересов. Последовательность выступлений определяется председательствующим.

8.4.10. По результатам обсуждения и согласования способа урегулирования конфликта интересов с работником, представившим декларацию о конфликте интересов, компетентной группой открытым голосованием принимается решение, которое оформляется протоколом заседания и является рекомендацией для принятия окончательного решения о способе урегулирования конфликта интересов руководителем подразделения – прямым начальником работника, являющегося субъектом конфликта интересов в соответствии с пунктами 8.4.5 и 8.5.2 настоящего Положения.

8.4.11. В решении компетентной группы указываются:

а) фамилия, имя, отчество, должность работника, в отношении которого рассматривался вопрос о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) источник информации, ставшей основанием для проведения заседания компетентной группы;

в) дата поступления информации о личной заинтересованности (конфликте интересов) представленной в декларации;

г) результаты проверки информации о личной заинтересованности (о ситуации конфликта интересов) - обоснованный вывод с отражением мнения о наличии/отсутствии потенциального или реального конфликта интересов.

д) фамилии, имена, отчества членов компетентной группы и других лиц, присутствующих на заседании (с указанием даты его проведения);

е) выступившие на заседании;

- ж) существо решения (наличие/отсутствие конфликта интересов) и его обоснование;
- з) результаты голосования (с указанием голоса (за/против) каждого присутствующего члена компетентной группы;
- и) предложенный способ урегулирования конфликта интересов;
- к) согласование/несогласование работником способа урегулирования конфликта интересов.

Делается отметка: «Решение и материалы проверки декларации направляются для дальнейшего рассмотрения в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов – да / нет».

8.4.12. В отношении категории руководящих работников Компании процедура принятия решения об урегулировании конфликта интересов определяется Положением о Комиссии АК «АЛРОСА» (ПАО) по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

8.5. Реализация решений об урегулировании конфликта интересов

8.5.1. При выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается значимость прямой или косвенной личной заинтересованности работника Компании и вероятность того, что эта заинтересованность будет реализована в ущерб ее интересам, тяжесть совершенного (возможного) коррупционного проступка (в частности: в виде неисполнения установленных антикоррупционных процедур; несоблюдения введенных запретов и ограничений; невыполнения установленных обязанностей, направленных на снижение и недопущение реализации коррупционных рисков), степень его вины и условия трудовой ситуации, в которой находится работник.

8.5.2. Ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующий руководитель принимают меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов путем выбора возможного способа его урегулирования, предусмотренные пунктом 8.2.7 настоящего Положения, а также указывают работнику на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции законодательством Российской Федерации, внутренними нормативными документами Компании, и предупреждают его о мерах юридической ответственности, применяемых в случае такого нарушения. При необходимости соответствующий руководитель применяет к работнику меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации в части, определяемой включенными в его трудовой договор и должностные обязанности требованиями, запретами, ограничениями и обязанности, проистекающими из соответствующих положений Кодекса, Политики и иных нормативных документов, разработанных в Компании на их базе.

8.5.3. В случае отказа работника в согласовании предлагаемых ему вариантов урегулирования конфликта интересов, обоснованно определенных в целях снижения коррупционных рисков в Компании, может рассматриваться вопрос о прекращении трудовых отношений с ним в соответствии с нормами трудового законодательства.

9. Организационное обеспечение функционирования института конфликта интересов в Компании

9.1. Настоящее Положение, основанное на совокупности норм законодательства Российской Федерации и положений внутренних нормативных документов Компании, регулирующих отношения в сфере противодействия коррупции (за счет предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов), представляет собой вариант реализации в Компании института⁹ конфликта интересов.

⁹ Институт права — это сравнительно небольшая, устойчивая группа правовых норм, регулирующих определённую разновидность общественных отношений (в данном случае

9.2. Нормы настоящего Положения исполняются каждым подразделением Компании, ее филиалом и представительством, каждым работником Компании в части их касающейся, что определяется его местом в Компании: целями и задачами, функциями, реализуемыми в общей деятельности Компании, в конкретных бизнес-процессах, управленческих процессах, участниками которых они (подразделения и работники) являются, а также уровнем коррупционных рисков на участках их деятельности.

9.3. При этом эффективность противодействия коррупции в масштабах всей Компании, по существу, определяется эффективностью функционирования, интегрированным результатом действия института конфликта интересов.

9.4. В целях обеспечения интегрированного, системного подхода к разработке и внедрению мер, направленных на идентификацию коррупционных рисков, предупреждение и пресечение их реализации, минимизацию ущербов в Компании выделено отдельное функциональное направление деятельности – управление противодействием коррупции.

9.5. В соответствии с п. 6.3 Политики функция «Управление противодействием коррупции» включает в себя:

9.5.1 целеполагание в противодействии коррупции на всех уровнях управления;

9.5.2 планирование работы по противодействию коррупции по подразделениям и Компании в целом, организацию исполнения планов и контроль;

9.5.3 координацию деятельности по противодействию коррупции в подразделениях Компании и подконтрольных органах на различных направлениях;

9.5.4 организацию взаимодействия с другими российскими и иностранными компаниями в рамках антикоррупционных инициатив российских бизнес-ассоциаций и международных отраслевых организаций соответственно;

9.5.5 организацию отчетности и оценку деятельности подразделений;

9.5.6 обобщение результатов и подготовку материалов для открытых отчетов в целях формирования и поддержания имиджа Компании как активного участника противодействия коррупции;

9.5.7 мониторинг реализации антикоррупционных процедур, оценку их эффективности и выработку предложений по совершенствованию;

9.5.8 анализ организации реализации функции и выработку рекомендаций по ее совершенствованию (в том числе по полноте охвата сфер деятельности, эффективности решения поставленных задач, оптимизации затрат и задействованных ресурсов);

9.5.9 выработку методов стимулирования подразделений к участию в противодействии коррупции.

9.6. Нормативное регулирование функции «Управление противодействием коррупции» определяется разрабатываемым в Компании положением по управлению противодействием коррупции.

9.7. Подход к организационному обеспечению реализации функции «Управление противодействием коррупции» в качестве ключевого звена предполагает разработку соответствующих каждому из пунктов 9.5.1-9.5.9 организационных мер (по планированию, отчетности, мониторингу, анализу, совершенствованию и т.п.) в отношении деятельности (действий), направленных на предотвращение, выявление и регулирование конфликта интересов.

9.8. Функция «Управление противодействием коррупции» в Компании реализуется на плановой основе как полный замкнутый управленческий цикл, начиная с целеполагания, продолжая организацией работы по достижению поставленных целей и контролем за ней, заканчивая оценкой результатов, подведением итогов и выработкой направлений и мер ее совершенствования на следующие циклы.

регулируются отношения по поводу предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов у работников Компании).

9.9. Важную роль в организационном обеспечении функционирования института конфликта интересов играет Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов - постоянно действующий коллегиальный совещательный орган, создаваемый в целях содействия генеральному директору - председателю правления Компании в реализации положений Кодекса и Политики.

9.10. Комиссия кроме вопросов о персональной ответственности за нарушение норм корпоративной этики и/или об урегулировании конфликта интересов в отношении (в первую очередь) руководящих работников рассматривает также вопросы организационного и организационно-методического характера.

9.10. К компетенции Комиссии относится рассмотрение на заседаниях вопросов:

9.10.1 организации в Компании, ее структурных подразделениях, филиалах, а также в функциональных подразделениях аппарата управления Компании (управлениях, функциональных службах и отделах), работы по ознакомлению работников с содержанием Кодекса и Политики, своевременной актуализации их положений, обеспечению усвоения ими положений указанных документов, включая периодическое обучение по вопросам их применения, а также индивидуальное консультирование и инструктирование работников в случае необходимости;

9.10.2 организации контроля за соблюдением работниками норм корпоративной этики, антикоррупционного законодательства и требований внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы предупреждения коррупции, включая реализацию антикоррупционных процедур, направленных на предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

9.10.3 недопущения и разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в коллективе Компании вследствие несоблюдения отдельными работниками (группами работников) положений Кодекса и создающих нездоровую трудовую атмосферу;

9.10.4 предотвращения и пресечения конкретных нарушений принципов и требований Кодекса, приводящих к нарушению прав человека и дискриминации отдельного работника (групп работников), домогательству (харассменту) и/или притеснению (травле, буллингу), а также ответственности лиц, нарушивших такие принципы и требования (по факту проступка с указанными последствиями);

9.10.5 разрешения ситуаций потенциального конфликта интересов и урегулирования конфликта интересов, возникшего у работника Компании, включая вопросы создания и организации функционирования компетентных групп по рассмотрению и урегулированию конфликта интересов в структурных подразделениях, филиалах Компании, а также в подразделениях аппарата управления Компании (управлениях, функциональных службах и отделах);

9.10.6 создания и обеспечения эффективного функционирования в Компании системы организационных мер по управлению процессом противодействия коррупции;

9.10.7 подготовки комплексных аналитических обзоров состояния в Компании системы мер по обеспечению высоких стандартов корпоративного поведения, организации деятельности по предупреждению коррупции на базе предотвращения и разрешения конфликта интересов, выработки предложений по ее совершенствованию, а также подготовки аналитических обзоров по отдельным аспектам деятельности Компании на данных направлениях;

9.10.8 подготовки докладов по актуальным проблемам совершенствования мер по обеспечению высоких стандартов корпоративного поведения и предупреждению коррупции;

9.10.9 подготовки ежегодных отчетов о результатах деятельности Комиссии.

10. Ответственность за несоблюдение

10.1. За несоблюдение норм настоящего Положения работники Компании несут дисциплинарную ответственность в соответствии с трудовым законодательством и внутренними нормативными документами Компании.

11. Контроль за выполнением норм Положения

Контроль за выполнением норм настоящего Положения осуществляет генеральный директор – председатель правления Компании.

12. Заключительные положения

12.1. Вопросы организации деятельности по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в Компании, не урегулированные настоящим Положением, регламентируются Кодексом, Политикой и Положением об управлении противодействием коррупции в АК «АЛРОСА» (ПАО).

12.2. В случае если отдельные нормы настоящего Положения вступят в противоречие с законодательством Российской Федерации и/или уставом Компании, они утрачивают силу, и применяются соответствующие нормы законодательства Российской Федерации и/или устава Компании. Недействительность отдельных норм настоящего Положения не влечет недействительности других его норм и Положения в целом.

12.3. Положение представляет собой общедоступный документ. Компания обеспечивает размещение Положения и всех изменений к нему в постоянном доступе на корпоративном сайте в сети Интернет по адресу: www.alrosa.ru.

Приложение 1
к Положению АК «АЛРОСА» (ПАО)
о конфликте интересов

**ТИПОВАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ
о конфликте интересов**

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется его непосредственным руководителем. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке руководителем в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования Компании. 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. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в организации.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом корпоративной этики АК «АЛРОСА» (ПАО) (далее – Кодекс), Политикой АК «АЛРОСА» (ПАО) по противодействию коррупции (далее – Политика), Положением АК «АЛРОСА» (ПАО) о конфликте интересов.

Подпись: _____ ФИО: _____

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного руководителя)	
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. Ответ «да» не обязательно 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. При заполнении декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1

Внешние интересы или активы

1. Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1. В активах Компании? _____

1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с Компанией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)? _____

1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Компанией или ведет с ней переговоры? _____

1.4. В деятельности компании-конкурента или физическом лице-конкуренте Компании? _____

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Компанией? _____

2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

2.1. В организации, находящейся в деловых отношениях с Компанией? _____

2.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Компанией, или ведет с ней переговоры? _____

2.3. В компании-конкуренте Компании? _____

2.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Компанией? _____

3. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами Компании в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами? _____

Личные интересы и честное ведение бизнеса

4. Участвовали ли Вы от лица Компании (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в какой-либо сделке, в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте? _____

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 Компанией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Компанией? _____

6. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Компании, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между Компанией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные Компанией, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Компанией? _____

7. Нарушали ли вы когда-либо связанные с вашим должностным положением установленные руководством Компании антикоррупционные запреты и ограничения, обязанности? _____

8. Нарушали ли вы когда-либо антикоррупционные процедуры, установленные в целях снижения уровня коррупционных рисков в бизнес-процессе, направлении деятельности, выполнении функций, связанных с замещаемой вами должностью? _____

Взаимоотношения с государственными служащими

9. 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 Компании? _____

Инсайдерская информация

10. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию о Компании: (1) которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна; (2) с целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг Компании на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц? _____

11. 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 Компании и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для Компании во время исполнения своих обязанностей? _____

12. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Компанией информацию, ставшую Вам известной по работе? _____

Ресурсы организации

13. Использовали ли Вы средства Компании, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Компании или противоречит интересам Компании? _____

14. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Компании (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям Компании к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью Компании?

Равные права работников

15. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Компании, в том числе под Вашим прямым руководством? _____

16. Работает ли в Компании какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

17. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Компанию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? _____

Деловые подарки, знаки делового гостеприимства и представительские расходы

18. Нарушали ли Вы требования п. 3.2.1 Политики «Деловые подарки, знаки делового гостеприимства и представительские расходы»? _____

Другие вопросы

19. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, включая нарушения Вами положений Кодекса и Политики, 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? _____

Решение непосредственного руководителя 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 Компании	
Я ограничил работнику доступ к информации Компании, 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 пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе Компании за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

(должность, ФИО, подпись)

Приложение 2
к Положению АК «АЛРОСА» (ПАО)
о конфликте интересов

Руководителю подразделения¹⁰
АК «АЛРОСА» (ПАО)

(отметка руководителя об ознакомлении)

(отметка об ознакомлении непосредственного
руководителя, курирующего заместителя)

от _____

(ФИО)

Зарегистрировано в журнале

№ _____ Дата _____

(должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит
или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов
(нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная
заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Уведомление прошу рассмотреть без моего личного участия (с моим личным участием)
(нужное подчеркнуть)

" " _____ 20__ г. _____

(подпись лица, направляющего
уведомление)

(расшифровка подписи)

¹⁰ Структурное подразделение, филиал, подразделение аппарата управления