

Приложение № 2
к приказу АО «НПО «МОЛНИЯ»
от 27.03. 2024 г. № 64

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В АО «НПО «МОЛНИЯ»

Москва-2024

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие принципы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.	3
2	Основные обязанности работников Общества в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	4
3	Меры по разрешению конфликта интересов	5
4	Приложение	10

1. Общие принципы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в АО «НПО «Молния»

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

1.2 Обществом декларируется:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Общества и Работника Общества при урегулировании конфликта интересов;
- защита Работника Общества от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт Работником Общества и урегулирован (предотвращен) Обществом.

1.3 Действие положения распространяется на всех Работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4 Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается заинтересованность Работника (представителя Общества), связанная с возможностью получения Работником (представителем Общества) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5 Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника (представителя Общества) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника (представителя Общества), правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Общества, Работником (представителем Общества) которой он является. К таким относятся, в том числе занятие ранее государственной должности и аффилированность Работника Общества, его родственников и доверенных лиц к контрагентам

Общества, а также иная личная заинтересованность.

2. Основные обязанности Работников Общества в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

2.1 Основные обязанности работников Общества в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

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

2.2 В Обществе устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу, включающие в себя информирование работодателя о занятии ранее государственной должности, наличие аффилированности Работника Общества, его родственников и доверенных лиц к контрагентам Общества;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность, в случае возникновения такого конфликта;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- при возникновении конфликта интересов, Работником Общества заполняется «Декларация о конфликте интересов».

2.3 Причины возникновения ситуации потенциального конфликта интересов:

- нарушение и неисполнение Работником Общества требований законодательства Российской Федерации, устава Общества, локальных нормативных правовых актов Общества;
- несоблюдение Работником Общества норм и принципов корпоративной этики, стандартов корпоративного поведения, предусмотренных локальными нормативными актами Общества;
- наличие у Работника Общества финансовых интересов, связанных с деятельностью других юридических лиц, с которыми у Общества имеются договорные отношения;

- предоставление Работником Общества деловых возможностей, в том числе необоснованных преференций, другим юридическим/физическим лицам в ущерб интересам Общества в силу своих личных интересов;
- несвоевременное и неправомерное разрешение ситуаций потенциального конфликта интересов, возникающих в Обществе;
- неисполнение договорных обязательств надлежащим образом, как со стороны Общества, так и со стороны контрагентов Общества

3. Меры по разрешению конфликта интересов

3.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- при осуществлении Обществом закупочной деятельности, взаимодействии с контрагентами в случае, когда Работник Общества или лица, находящиеся с ним в близком родстве, или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность:
 - владеет (лично или совместно с указанными лицами) долями участия в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, принимающие участие в закупках Общества, и/или юридические лица, являющиеся контрагентами Общества;
 - состоял в течение последних 12-ти календарных месяцев в трудовых или гражданско-правовых отношениях с юридическими или физическими лицами, принимающими участие в закупках Общества, и/или лицами, являющимися контрагентами Общества;
 - являлся в течение последних 12-ти календарных месяцев членом органов управления юридических лиц, принимающих участие в закупках Общества, и/или лиц, являющихся контрагентами Общества;
 - получал в течение последних 12-ти календарных месяцев вознаграждения (денежную плату, призы, подарки, скидки, безвозмездно оказанные услуги и т.п.) и/или иную выгоду от юридических или физических лиц, принимающих участие в закупках Общества, и/или лиц, являющихся контрагентами Общества;
 - имеет обязательства имущественного характера перед юридическими или физическими лицами, принимающими участие в закупках Общества, и/или лицами, являющимися контрагентами Общества;
- Работник Общества или лица, находящиеся с ним в близком родстве, или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, заключают сделки с Обществом, не связанные с исполнением им трудовых или иных обязанностей по отношению к Обществу;
- при использовании Работником Общества своего служебного

положения в личных целях, например, для получения подарков, вознаграждений или иных выгод для себя лично или других лиц, в том числе в обмен на поставку Обществу продукции, выполнение работ или оказание услуг либо в обмен на предоставление конфиденциальной информации Общества;

- при использовании (распространении) инсайдерской информации, которое повлекло возникновение у Работника Общества материальной и/или личной выгоды и, как следствие – возникновение противоречий между личной заинтересованностью Работника Общества, правами и законными интересами Общества;

- при участии (владении акциями, долями, паями) Работника Общества или лиц, находящихся с ним в близком родстве, или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность, в юридических лицах, прямо или косвенно конкурирующих с Обществом;

- при нарушении Работником Общества установленных в Обществе правил поведения при принятии, дарении подарков, приглашений на мероприятия в связи с его деятельностью, протокольными мероприятиями и командировками, которое может повлечь возникновение у Работника Общества материальной и/или личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам Общества;

- Работник Общества участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, находящихся с ним в близком родстве, или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность;

- при осуществлении Обществом благотворительной и спонсорской деятельности в случае, когда:

- Работник Общества или лица, находящиеся с ним в близком родстве, или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, являются единственными учредителями или членами благотворительных фондов, союзов, ассоциаций и иных юридических лиц, которым оказывается благотворительная или спонсорская помощь;

- Работник Общества или лица, находящиеся с ним в близком родстве, или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, имеют обязательства имущественного характера в отношении благотворительных фондов, союзов, ассоциаций и иных юридических лиц, которым Общество оказывает благотворительную или спонсорскую помощь;

- Работником Общества допущены нарушения установленных в Обществе правил оказания благотворительной или спонсорской помощи, которые могут повлечь возникновение у Работника Общества материальной и/или личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам Общества.

- иные случаи нарушения Работником Общества законодательства Российской Федерации, локальных нормативных правовых актов и/или организационно-распорядительных документов Общества, при которых личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника Общества влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих служебных обязанностей и, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника Общества, правами и законными интересами Общества, в том числе способное привести к причинению вреда интересам Общества.

3.2. Указанный перечень ситуаций, при которых может возникнуть конфликт интересов, не является исчерпывающим. Конфликт интересов может также возникнуть в иных случаях, при которых возникает или может возникнуть противоречие между правами и законными интересами Общества и его Работников.

3.3. В Обществе предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.4. Порядок предотвращения ситуаций при возникновении конфликта интересов:

- анализ, оценка и проверка информации о конфликте интересов, поступившей от Работников Общества, от физических и/или юридических лиц;
- анализ и оценка результатов проверочных мероприятий, проводимых Отделом охраны и безопасности, а также органами внешнего контроля;
- экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности Общества;
- анализ и оценка информации о цепочке собственников потенциальных контрагентов и контрагентов Общества;
- анализ, проверка и оценка сведений о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера лиц, претендующих на замещение руководящих должностей, Работников, замещающих руководящие должности в Обществе, и членов их семей;
- анализ сведений о подарках, полученных Работниками Общества в связи с протокольными и иными официальными мероприятиями, служебными командировками;
- анализ сведений о работе на условиях внешнего совместительства, представленных Работниками Общества;
- иные мероприятия, предусмотренные локальными нормативными актами Общества.

3.5. Поступившая информация проверяется непосредственным руководителем Работника Общества, с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. При необходимости данная информация направляется в Отдел охраны и безопасности Общества.

3.6. По результатам проверки информации в отношении конфликта интересов, готовится служебная записка, которая должна содержать:

- сведения о Работнике Общества, заявившем о наличии конфликта интересов (Ф.И.О., наименование должности, местонахождение рабочего места);
- сведения о других сторонах конфликта интересов;
- краткое описание сути конфликта интересов;
- информация о проведенных Отделом охраны и безопасности проверочных мероприятиях;
- заключение о наличии или отсутствии конфликта интересов;
- предпринятые меры по предотвращению причинения вреда правам и законным интересам Общества в результате конфликта интересов;
- рекомендации руководителю Работника, Генеральному директору, по урегулированию данного конфликта интересов;
- необходимые приложения;
- дату составления служебной записки;
- подпись руководителя Отдела охраны и безопасности.

3.7. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

- добровольный отказ Работника Общества или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей Работника Общества;
- временное отстранение Работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод Работника Общества на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача Работником Общества, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ Работника Общества от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение Работника из Общества по личной инициативе;

3.8. Ситуация, сведения о которой были предоставлены Работником Общества, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Типовые ситуации конфликта интересов

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

Пример: работник организации, принимающий решения о привлечении контрагента(подрядчика), принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

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

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

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

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник(друг) работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять

оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы; выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

5. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит закупка товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

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

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды

или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

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