

Приложение 1  
к приказу ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»  
от «11» 12 2017 г. № 195

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

**Оглавление**

1. Общие положения .....	3
2. Основные понятия, определения.....	3
3. Основные принципы управления Конфликтом интересов.....	5
4. Обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием Конфликта интересов .....	5
5. Меры по предотвращению Конфликта интересов.....	6
6. Порядок раскрытия Конфликта интересов.....	7
7. Прием сведений о возникшем Конфликте интересов .....	7
8. Порядок рассмотрения сведений о возникшем Конфликте интересов .....	8
9. Способы разрешения и управления Конфликтом интересов.....	8
10. Принятие решения по урегулированию Конфликта интересов.....	9
11. Раскрытие информации об урегулировании Конфликта интересов .....	9
12. Ответственность.....	10
Приложение. Типовые ситуации Конфликта интересов и возможные способы их урегулирования .....	11

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о Конфликте интересов (далее – «Положение») ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» (далее – «Компания» или «УК») устанавливает порядок выявления и урегулирования Конфликтов интересов, возникающих у Работников УК в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации в области противодействия Коррупции с учетом принципов и мер, определенных Антикоррупционной политикой и Антикоррупционными требованиями Компании.

1.3. Основной задачей деятельности Компании по предотвращению и урегулированию Конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, Личной заинтересованности Работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на Работников Компании, контрагентов, представителей Компании, а также на иных лиц в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, либо прямо предусмотрены применимым законодательством.

## 2. Основные понятия, определения

2.1. *Антикоррупционная деятельность* – деятельность, направленная на предупреждение и противодействие Коррупции, выявление, изучение, ограничение либо устранение причин и условий, порождающих Коррупционные правонарушения и Конфликт интересов.

2.2. *Группа «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»* – Компания, Управляемые общества (далее – УО) и общества, где УК или УО в силу преобладающего участия в уставном капитале имеют возможность определять принимаемые решения (дочерние общества).

2.3. *Декларация конфликта интересов* – справка с обобщением сведений о наличии/отсутствии Конфликта интересов, по форме, предусмотренной Антикоррупционными требованиями Компании.

2.4. *Конфиденциальная информация* – информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации и/или локальными нормативными актами Компании.

2.5. *Конфликт интересов* – ситуация, при которой Личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего

должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.6. *Коррупция/Коррупционные действия* – злоупотребление служебным положением, предложение, дача, обещание, вымогательство или получение взяток, осуществление посредничества во взяточничестве, совершение платежей для упрощения административных, бюрократических и иных формальностей в любой форме, в том числе в виде денежных средств, иных ценностей, услуг или предоставления/получения необоснованной материальной или нематериальной выгоды от любых лиц/организаций или любыми лицами/организациями, включая представителей государства, общественных формирований, компаний и политических деятелей.

2.7. *Коррупционная деятельность* – деятельность, связанная с совершением коррупционных действий.

2.8. *Коррупционное правонарушение* – коррупционные действия /бездействия, влекущие дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность.

2.9. *Противодействие Коррупции* – деятельность Компании, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, обеспечивающих недопущение Коррупционных правонарушений.

2.10. *Личная заинтересованность* – возможность получения дополнительных (кроме установленных локальными нормативными актами Компании) доходов в виде денежных средств, иного дохода, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) Работником и (или) его близкими родственниками, гражданами или организациями, с которыми Работник и (или) его близкие родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.11. *Работники* – лица, находящиеся с Компанией в трудовых отношениях в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.12. *Руководитель* – лицо, которое в пределах предоставленных полномочий осуществляет управленческие функции Компании.

2.13. *Структурное подразделение* – подразделение УК,

являющееся исполнителем отдельных процессов, функций, работ, участвующее в хозяйственной деятельности Компании, но не имеющее хозяйственной самостоятельности.

### **3. Основные принципы управления Конфликтом интересов**

В основу работы по управлению Конфликтом интересов в Компании положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном Конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Компании при выявлении каждого Конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о Конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Компании и Работника при урегулировании Конфликта интересов;
- защита Работника от применения мер ответственности в связи с сообщением о Конфликте интересов, который был своевременно раскрыт Работником и урегулирован (предотвращен) Компанией;
- меры и способы урегулирования Конфликта интересов не должны противоречить нормам законодательства Российской Федерации.

### **4. Обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием Конфликта интересов**

4.1. В целях предотвращения и урегулирования Конфликта интересов Работники обязаны:

- руководствоваться интересами Компании при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, без учета своей Личной заинтересованности;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к Конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный Конфликт интересов;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом Конфликта интересов;
- содействовать урегулированию возникшего Конфликта интересов.

4.2. Работники, ответственные за приём и рассмотрение

сообщений о Конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по обеспечению конфиденциальности данной информации.

## **5. Меры по предотвращению Конфликта интересов**

5.1. Своевременное выявление и снижение рисков возникновения Конфликта интересов в деятельности Компании и ее Работников являются наиболее эффективным средством предупреждения Коррупционных правонарушений.

5.2. Основными мерами по недопущению возникновения и развития в УК Конфликта интересов являются:

- строгое соблюдение Работниками обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Компании и должностными инструкциями Работников;
- утверждение и поддержание организационной структуры, которая четко разграничивает сферы ответственности подразделений, полномочий и ответственности конкретных Работников;
- выдача определенному кругу Работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей Работников таким образом, чтобы исключить саму возможность возникновения Конфликта интересов и условий, которые могли бы этому способствовать;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в УК информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- исключение действий, которые могут привести к возникновению Конфликта интересов: Работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми они либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- ограничение трудоустройства родственников на должности, предусматривающие подчинение одного родственника другому или возможность влияния на постановку задач и оценку эффективности их выполнения;
- соблюдение требований законодательства Российской Федерации в части информирования государственных и муниципальных органов о приеме на работу бывших сотрудников этих организаций, занимавших определенные должности в этих организациях;

- обязательность предоставления кандидатами, претендующими на замещение вакантной должности в Компании, Декларации конфликта интересов;
- периодическое предоставление Работниками, замещающими должности, подверженные риску Коррупционных проявлений, Деклараций конфликта интересов;
- запрет на передачу третьим лицам Конфиденциальной информации Компании, которая могла бы быть использована ими для заключения коммерческих сделок, противоречащих интересам УК.

## **6. Порядок раскрытия Конфликта интересов**

6.1. В Компании устанавливаются следующие способы раскрытия сведений о Конфликте интересов:

- первоначальное раскрытие сведений о Конфликте интересов при приеме на работу (первоначальное декларирование);
- ежегодное раскрытие сведений по состоянию на 31 декабря соответствующего года (ежегодное декларирование) Работниками, список которых согласовывается ответственным Руководителем Компании в сфере Антикоррупционной деятельности и утверждается Генеральным директором Компании;
- раскрытие сведений о Конфликте интересов при назначении на другую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций Конфликта интересов.

6.2. Работники Компании обязаны незамедлительно сообщить о возникновении или выявлении Конфликта интересов Работникам, ответственным за прием сведений о Конфликте интересов.

6.3. Раскрытие сведений о Конфликте интересов осуществляется в письменном виде заполнением Декларации конфликта интересов и служебными записками при разовых раскрытиях сведений.

Допускается первоначальное раскрытие возникшего Конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

## **7. Прием сведений о возникшем Конфликте интересов**

7.1. Работниками, ответственными за прием сведений о реальном или потенциальном Конфликте интересов, являются:

- Руководитель Структурного подразделения (функционального направления), в котором Работник осуществляет трудовую деятельность;

- Руководитель структурного подразделения Компании, ответственного за Антикоррупционную деятельность.

- Работники Компании, ответственные за приём сообщений, поступающих на телефон или электронную почту «Горячей линии».

7.2. Принятая информация о Конфликте интересов не позднее одного рабочего дня сообщается ответственному Руководителю Компании в сфере Антикоррупционной деятельности, который докладывает её Генеральному директору УК для принятия решения о проведении проверочных мероприятий.

## **8. Порядок рассмотрения сведений о возникшем Конфликте интересов**

8.1. При принятии решения о проведении проверочных мероприятий Структурное подразделение, ответственное за Антикоррупционную деятельность, в течение 10 (десяти) рабочих дней:

- принимает превентивные меры по предотвращению причинения вреда интересам Компании;

- проводит проверку по факту возникновения Конфликта интересов, выявляет причины, условия и возможные риски;

- подготавливает по результатам проверки служебную записку о наличии (отсутствии) Конфликта интересов.

8.2. Служебная записка по результатам проверки о наличии (отсутствии) Конфликта интересов должна содержать:

- основания проведения проверки;

- сведения о проведенных проверочных мероприятиях;

- сведения (факты) о наличии (отсутствии) признаков Конфликта интересов;

- рекомендуемые для применения меры по разрешению Конфликта интересов.

8.3. Служебная записка по результатам проверки о наличии (отсутствии) Конфликта интересов подписывается ответственным Руководителем Компании в сфере Антикоррупционной деятельности и докладывается Генеральному директору Компании.

## **9. Способы разрешения и управления Конфликтом интересов**

9.1. В процессе рассмотрения Конфликта интересов используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа Работника к определенным ресурсам Компании, в том числе информационным, которые могут использоваться



им для удовлетворения Личной заинтересованности;

- добровольный отказ Работника Компании 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;

- добровольный отказ (самоотвод) или отстранение (отвод) Работника, участвующего в комиссии, которая проводит проверку по факту какого-либо события (инцидента), где одним из фигурантов является он сам, от дальнейшего участия в данной комиссии;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей Работника;

- перевод Работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с Конфликтом интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- увольнение Работника Компании по инициативе УК за совершение дисциплинарного проступка, в т.ч. за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

9.2. В ходе управления Конфликтом интересов осуществляется внедрение контрольных процедур, направленных на выявление признаков развития Конфликта интересов.

## **10. Принятие решения по урегулированию Конфликта интересов**

10.1. Решение об урегулировании и способе разрешения возникшего Конфликта интересов принимается Генеральным директором Компании на основании Служебной записки по результатам проверки о наличии (отсутствии) Конфликта интересов, исходя из оценки выявленных рисков.

**Приложение** содержит типовые ситуации Конфликта интересов и возможные способы их урегулирования (рассмотренный перечень не является исчерпывающим).

10.2. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения Конфликта интересов учитывается значимость Личной заинтересованности Работника и вероятность того, что эта Личная заинтересованность будет реализована в ущерб интересам Компании.

## **11. Раскрытие информации об урегулировании Конфликта интересов**

По результатам урегулирования Конфликта интересов Структурное

подразделение, ответственное за Антикоррупционную деятельность, осуществляет анализ и обобщение сведений в целях выявления причин, способствующих возникновению Конфликта интересов, и выработки механизмов их предотвращения.

Ежегодно, до 01 апреля года, следующего за отчетным, Структурное подразделение, ответственное за Антикоррупционную деятельность, формирует сводный отчет о случаях, причинах возникновения Конфликта интересов и формах его урегулирования (далее – «Отчет») и по согласованию с ответственным Руководителем Компании в сфере Антикоррупционной деятельности докладывает Отчет Генеральному директору УК.

## **12. Ответственность**

12.1. На Работников, независимо от занимаемой должности, возлагается ответственность за соблюдение требований настоящего Положения.

12.2. Работники/должностные лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Компании и трудовыми договорами.

**Приложение**  
к Положению о Конфликте интересов  
ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

**Типовые ситуации Конфликта интересов и возможные способы их урегулирования<sup>1</sup>**

1. Работник Компании 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.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение Работника от принятия того решения, которое является предметом Конфликта интересов.

2. Работник Компании участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его Личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;

– перевод работника (его подчиненного) на иную должность (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации).

3. Работник Компании или иное лицо, с которым связана Личная заинтересованность Работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей договорные отношения с предприятиями Группы «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;

– рекомендация Работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Компании принимает решение о закупке предприятиями Группы «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» товаров (работ, услуг)

---

<sup>1</sup> При анализе каждого конкретного реального или потенциального Конфликта интересов необходимо учитывать специфику рассматриваемой ситуации.

содержащих результаты интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана Личная заинтересованность Работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов.

5. Работник Компании или иное лицо, с которым связана Личная заинтересованность Работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с предприятиями Группы «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;

- изменение трудовых обязанностей Работника;

- рекомендация Работнику продать имеющиеся ценные бумаги.

6. Работник Компании или иное лицо, с которым связана Личная заинтересованность Работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет договорные отношения с предприятиями Группы «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;

- изменение трудовых обязанностей Работника.

7. Работник Компании принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений предприятиями Группы «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» с организацией, которая имеет перед Работником или иным лицом, с которым связана Личная заинтересованность Работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов.

8. Работник Компании или иное лицо, с которым связана Личная заинтересованность Работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с предприятиями Группы «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей Работника.

9. Работник Компании или иное лицо, с которым связана Личная заинтересованность Работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного Работника предприятий Группы «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», в отношении которого Работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования:

- рекомендация Работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю<sup>2</sup>.

10. Работник Компании уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений УК с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов.

---

<sup>2</sup> Антикоррупционные ограничения при получении и дарении подарков подробно описаны в Антикоррупционных требованиях.