

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу Генерального директора
ООО «Концепт Групп»
от «_____» _____ 20__ г. № _____

Генеральный директор
_____ Богомолова Е.В.

**Политика
«Управление конфликтом интересов в ООО «Концепт Групп»**

Ответственный за применение нормативного документа:
Руководитель юридического отдела

СОДЕРЖАНИЕ

1. ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ
2. НАЗНАЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА
3. ЦЕЛИ ДОКУМЕНТА
4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ
5. ВВОДИМЫЕ И ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТЕРМИНОВ, СОКРАЩЕНИЙ И РОЛЕЙ
 - 5.1. Определения терминов и сокращений
 - 5.2. Определения ролей
6. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
7. ПРИНЦИПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
8. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ
9. РАСКРЫТИЕ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
10. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
 - 10.1. Оценка конфликта интересов
 - 10.2. Варианты урегулирования конфликта интересов
11. СОБЛЮДЕНИЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
12. СООБЩЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ И ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ
13. ОЦЕНКА ПОЛУЧЕННЫХ СООБЩЕНИЙ
14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
15. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ
 - 15.1. Внешние нормативные документы
 - 15.2. Внутренние нормативные и распорядительные документы
16. КОНТРОЛЬ ВЕРСИЙ ДОКУМЕНТА
17. ПРИЛОЖЕНИЕ

1. ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

Максимальная периодичность пересмотра:	По мере необходимости	Минимальная периодичность пересмотра:	5 лет
Доступ:	Без ограничений		

2. НАЗНАЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА

Настоящая Политика по управлению конфликтом интересов (далее – «Политика») является базовым документом ООО «Концепт Групп» (далее – «Общество»), которая:

- определяет ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение конфликта интересов и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства Работниками Общества;
- устанавливает требования к действиям Работников, направленных на минимизацию риска возникновения конфликта интересов;
- устанавливает процедуру управления потенциальными и фактическими конфликтами интересов;
- поясняет ситуации, в которых возникает или может возникнуть конфликт интересов.

3. ЦЕЛИ ДОКУМЕНТА

Данный документ направлен на достижение следующих целей:

- Создание в Обществе единообразной и эффективной системы управления фактическими и потенциальными конфликтами интересов.
- Определение требований к поведению Работников, соблюдение которых позволит минимизировать риски компрометации процессов принятия решений в Обществе под влиянием личных интересов и связей Работников.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящий документ обязаны знать и использовать в работе следующие подразделения и должностные лица:

Все подразделения, должностные лица и Работники.

5. ВВОДИМЫЕ И ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТЕРМИНОВ, СОКРАЩЕНИЙ И РОЛЕЙ

5.1. Определения терминов и сокращений

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Вводимые определения:		
Работники (в целях настоящей Политики)		Физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом.

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Конфликт интересов		Ситуации, при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника и законными интересами Общества, включая ситуации, которые могут привести к использованию Работником своего служебного положения в Обществе в целях получения выгоды или преимуществ для себя или иных лиц, а не к обеспечению интересов Общества или оказать влияние на объективное и эффективное исполнение им должностных обязанностей в Обществе.
Фактический конфликт интересов		Ситуация, в которой Работник в силу своего должностного положения или функционала может беспрепятственно принимать решения или действовать в своих интересах или в интересах своих близких родственников в ущерб интересам Общества.
Потенциальный конфликт интересов		Ситуация, в которой существуют или могут возникнуть условия для возникновения фактического конфликта интересов.
Реализовавшийся риск		Негативное воздействие на цели ООО "Концепт Групп", которое возникло в результате текущих процессов или произошедших событий.
Риск		Негативное воздействие на цели ООО "Концепт Групп", которое потенциально может произойти в результате текущих процессов или будущих событий.
Антикоррупционный комплаенс	АК	Соответствие требованиям действующих антикоррупционных законов и правил Общества, которое, помимо прочего, включает в себя предотвращение взяточничества, мониторинг, оценку и контроль коррупционных рисков, разработку и внедрение адекватных процедур по недопущению проявления коррупции и превышения должностных полномочий в ООО "Концепт Групп", реализация которого осуществляется соответствующими Уполномоченными лицами
Основные определения:		
ООО "Концепт Групп"	Общество	Общество с ограниченной ответственностью "Концепт Групп"

5.2. Определения ролей

Наименование роли	Определение роли
Вводимые определения:	

Наименование роли	Определение роли
Уполномоченные лица по контролю за рисками и комплаенс (далее - Уполномоченные лица УРиК)	Работники Общества, на которых Приказом Генерального директора ООО «Концепт Групп» возложены обязанности по управлению рисками, связанными с требованиями антикоррупционного законодательства Российской Федерации, других стран, а также международных актов о противодействии коррупции, и осуществлению антикоррупционной комплаенс-функции.
Дисциплинарный комитет	Коллегиальный орган, в компетенцию которого входит проведение контрольных мероприятий по проверке соблюдения Работниками требований законодательства и локальных нормативных актов Общества
Департамент персонала	Подразделение, ответственное за кадровое администрирование в Обществе
Основные определения:	
нет	

6. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Трудовой договор обязывает Работников при выполнении трудовой функции действовать в интересах Общества.

Одним из необходимых условий эффективного выполнения Работниками Общества своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между личными интересами Работника и интересами Общества, а при наличии таких противоречий (Конфликта интересов), – своевременное получение информации о них и последующее урегулирование.

Работникам Общества следует избегать ситуации Конфликта интересов, а именно ситуации, при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника и законными интересами Общества, включая ситуации, которые могут привести к использованию Работником своего служебного положения в Обществе в целях получения выгоды или преимуществ для себя или иных лиц, а не к обеспечению интересов Общества или оказать влияние на объективное и эффективное исполнение им должностных обязанностей в Обществе.

При этом:

- Под личной заинтересованностью понимается возможность использования Работниками Общества своего служебного положения в связи с выполнением служебных обязанностей в Обществе в целях получения личной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав и иных материальных или нематериальных благ или услуг для себя и/или для своих близких родственников;
- Под близкими родственниками Работника понимаются супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные. Если Работник Общества сомневается в правильности своей оценки наличия или отсутствия конфликта интересов, либо в том, каким образом следует осуществлять такую оценку, он должен обратиться за помощью к непосредственному руководителю или к Уполномоченному лицу УРиК.

7. ПРИНЦИПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. При принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их работой в Обществе, Работники обязаны:

- руководствоваться исключительно интересами Общества;
- осознавать реальность наступления установленной законом ответственности за нарушение законных интересов Общества в связи с допущением потенциального или фактического конфликта своих личных интересов с интересами Общества и последствия неприятия мер по его предотвращению или урегулированию;
- активно участвовать и оказывать содействие в урегулировании конфликта интересов;
- гарантировать, что их личные интересы, родственные связи, дружеские, или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на объективность принимаемых в связи с работой в Обществе решений;
- избегать любых ситуаций или обстоятельств, при которых их личные интересы будут противоречить интересам Общества.

7.2. Общество имеет право по собственному усмотрению и, используя законные способы, устранять или требовать устранить некоторые ситуации, которые являются или могут являться конфликтом интересов и создавать значительный риск для интересов или репутации Общества.

В процессе управления конфликтом интересов Общество обязано руководствоваться принципами законности, конфиденциальности, непредвзятости, объективности и разумной достаточности.

7.3. В целях минимизации рисков Общества, связанных с конфликтом интересов, к ситуациям, которые могут быть истолкованы как фактический или потенциальный конфликт интересов, относятся случаи, когда Работник:

- конкурирует с Обществом, включая, без ограничения, конкуренцию по любым сделкам и инвестиционным проектам, в личных интересах или интересах третьего лица использует деловые возможности, о которых Работнику стало известно в связи с работой в Обществе или использованием активов, имущества и/или информации Общества;
- имеет значительное участие (в форме собственности в отношении долей или акций, или иного финансового интереса) в какой-либо компании, являющейся поставщиком или конкурентом Общества. «Значительное участие» означает: (i) владение более 1% акций в компании поставщика или конкурента, или (ii) инвестицию в компанию поставщика или конкурента в размере более 1% от балансовой стоимости активов компании поставщика или конкурента;
- имеет значительное участие (в форме собственности в отношении долей или акций, или иного финансового интереса) в какой-либо организации, являющейся контрагентом/ клиентом Общества, если в силу своего должностного положения или функционала Работник имеет возможность принимать деловые решения или оказывать влияние на принятие делового решения в отношении такого контрагента/клиента;
- является работником, консультантом, агентом, представителем, предоставляет какие-либо услуги, занимает руководящую должность, в том числе является членом совета директоров, исполнительного органа (исполнительным органом) или комитета в организации-контрагенте и/или конкуренте Общества, либо любой иной организации, интересы которой могут вступить в конфликт с интересами Общества;

- получает кредиты или гарантии по личным обязательствам от какой-либо компании или заключает какие-либо иные личные финансовые сделки с какой-либо компанией, являющейся клиентом, поставщиком или конкурентом Общества. Это правило не распространяется на сделки с кредитными организациями, брокерскими фирмами или другими финансовыми учреждениями;
- участвует в целях получения прибыли или иной личной выгоды в сделке, в которой Общество является одной из сторон;
- является государственным/муниципальным служащим в органе государственной/муниципальной власти или государственной/муниципальной организации, которые являются контрагентами Общества или которые осуществляют в отношении Общества контрольные, надзорные или регуляторные функции;
- участвует в любой коммерческой и хозяйственной деятельности, которая противоречит требованиям Общества к рабочему времени работника, или которая влечет использование к выгоде стороннего работодателя активов и ресурсов Общества, информации, являющейся собственностью Компании, полученных во время работы в Обществе;
- имеет в своем непосредственном подчинении Работников, которые по отношению к нему являются членами его семьи или близкими родственниками;
- в соответствии с должностными обязанностями принимает решения, либо может оказать влияние на принятие решения по сделкам с контрагентами, с которыми работника связывают личные, либо деловые отношения, в том числе работа в компании-контрагенте за последние 2 года.

В данном списке приведены примеры некоторых ситуаций, которые являются или, при определенных обстоятельствах, могут являться конфликтом интересов. Такие или аналогичные им ситуации не должны возникать, а их возникновение допустимо в исключительных случаях, если Общество предоставило на то свое письменное согласие и при условии, что для рассматриваемой ситуации отсутствует законодательный запрет.

8. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

Общество устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

- осведомленность Общества о фактическом или потенциальном конфликте интересов или вероятности такого конфликта;
- индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Общества каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса получения и обеспечение сохранности сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования;
- соблюдение разумного баланса интересов Общества и Работника при урегулировании конфликта интересов;
- освобождение Работника от ответственности в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт, урегулирован и не повлек для Общества негативных последствий (за исключением случаев, когда неизбежность наступления ответственности установлена законом).

9. РАСКРЫТИЕ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Все Работники Общества должны по возможности избегать ситуации, в которых может возникнуть Конфликт интересов. В случаях, если избежать возникновения Конфликта интересов не удастся, Работники обязаны незамедлительно обратиться к непосредственному руководителю и/или Уполномоченному лицу и/или через программу оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» для проведения совместной

оценки рисков возникновения конфликтов интересов и его последующего урегулирования. Общество устанавливает следующую систему информирования о потенциальных и фактических конфликтах интересов:

9.1. При приеме Работника на работу:

При приеме на работу в Общество Работники:

- 1) Все Работники должны быть ознакомлены с настоящей Политикой и подтвердить факт ознакомления своей собственноручной подписью;
- 2) Руководители структурных подразделений Общества, Работники Центрального офиса (ЦО); Работники Региональных офисов (РО), а также юнит-менеджеры и управляющие магазинов сети «Концепт Групп» заполняют и подписывают форму Декларации по «Этике и конфликту интересов» (Приложение 1). Форма возвращается соответствующему специалисту Департамента персонала. При выявлении наличия факта конфликта интересов, специалист Департамента персонала передает копию заполненной формы непосредственному руководителю Работника и Уполномоченному лицу УРиК для оценки указанных Работником сведений.

9.2. По мере возникновения конфликта интересов:

В случае, если Работник Общества оказался в ситуации, которая является или, при определенных обстоятельствах, может являться конфликтом интересов (например, при вступлении в новую должность, приобретение акций или долей других обществ и т.п.), Работник обязан либо заполнить форму Декларации по «Этике и конфликту интересов» (Приложение 1) и направить ее непосредственному руководителю и Уполномоченному лицу УРиК для оценки раскрытых сведений, либо лично обратиться к указанным лицам (проинформировать в письменной форме), либо передать соответствующую информацию в соответствии с разделом 12 настоящей Политики, и в дальнейшем оказывать содействие для оперативного урегулирования конфликта интересов в соответствии с рекомендациями и требованиями Общества и законодательством Российской Федерации.

10. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

10.1. Оценка конфликта интересов

10.1.1. В случае необходимости в рассмотрении, оценке и урегулировании потенциального или фактического конфликта интересов за оценку и урегулирование несут ответственность:

- В отношении должностей, находящихся в прямом подчинении Генерального директора: Дисциплинарный комитет и Уполномоченные лица УРиК;
- В отношении иных должностей: Непосредственный руководитель Работника, в отношении которого принимается решение и Уполномоченные лица УРиК.

10.1.2. К процессу оценки ситуации и выработки способа урегулирования членами УРиК могут привлекаться Работники иных подразделений Общества, по согласованию с руководителями данных подразделений, чей функционал позволит решить поставленную задачу наиболее эффективно.

10.2. Варианты урегулирования конфликта интересов

Установлены следующие варианты и формы урегулирования потенциального или

фактического конфликта интересов:

- лица, указанные в п. 10.1.1. настоящей Политики, после проведения проверки и иных необходимых действий, не расценивает ситуацию (обстоятельства или взаимоотношения), как конфликт интересов;
- ограничение Работнику Общества доступа к конкретной информации Общества, которая может иметь отношение к частным интересам Работника;
- добровольный отказ Работника Общества или его отстранение – постоянно или временно - от участия в обсуждении и в процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение круга обязанностей и трудовых функций Работника;
- перевод Работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с рассматриваемым конфликтом интересов;
- добровольное расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Общества (при наличии оснований и в соответствии с действующим законодательством);
- отказ Работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества.

Все варианты урегулирования конфликта интересов осуществляются с соблюдением требований трудового законодательства с учетом интересов Общества и Работника.

Данный перечень не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Общества и Работника могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта. Кроме того, после соответствующей проверки эти и иные ситуации могут не расцениваться в качестве конфликта интересов.

11. СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛИТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

Соблюдение настоящей Политики является обязанностью любого Работника Общества, независимо от его положения в Обществе.

Поскольку Общество может быть привлечено к ответственности за совершение коррупционных действий ее Работниками, Контрагентами, третьими лицами и иными лицами, действующими от лица Общества или в его интересах, все разумно обоснованные подозрения в совершении таких действий будут тщательно расследоваться в установленном в Обществе порядке.

Общество обеспечивает беспристрастное расследование деятельности, противоречащей антикоррупционной политике Общества, и привлекает виновных лиц к ответственности без учета занимаемой должности, периода работы в Обществе и иных подобных обстоятельствах.

Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством РФ, Уставом ООО «Концепт Групп», локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Все Работники Общества, занимающие руководящие должности, обязаны подавать пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящей Политики.

12. СООБЩЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ И ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

12.1. Все Работники Общества, которым известно или у которых есть основания полагать,

что имеется вероятность:

- возникновения угрозы риска или реализации риска,
- нарушения настоящей Политики или имеется потенциальная возможность такого нарушения,

обязаны немедленно сообщать об этом любым из следующих способов:

- (1) непосредственному руководителю или, в случае если сообщение касается действий непосредственного руководителя, - вышестоящему руководителю,
- (2) через «Единую горячую линию» Общества (прямым направлением сообщения на электронный почтовый адрес: report@conceptgroup.ru, сообщением на автоответчик на номер телефона +7 999 026 02 31 (автоответчик). Сообщения могут направляться анонимно (с внешнего адреса электронной почты),
- (3) Уполномоченным лицам УРиК – Руководителю юридического отдела, и/или Руководителю Департамента внутреннего контроля и аудита (ДВКиА), и/или Руководителю Службы безопасности
- (4) отправив письмо по почте или курьером по адресу: 197101, Российская Федерация, г. Санкт-Петербург, ул. Большая Монетная, 16, лит. Б, адресованное Руководителю юридического отдела, и/или Руководителю Департамента внутреннего контроля и аудита, и/или Руководителю Службы безопасности

13. ОЦЕНКА ПОЛУЧЕННЫХ СООБЩЕНИЙ

13.1. Работники, которые получили сообщения в соответствии с настоящей Политикой обязаны незамедлительно сообщить полученную информацию Уполномоченным лица УРиК.

13.2. Оценка поступившей информации осуществляется на совещаниях УРиК с участием Дисциплинарного комитета и/или непосредственного руководителя Работника, в отношении которого принимается решение (п.10.1. настоящей Политики). Также на совещание должно быть приглашено лицо или его представитель, в отношении которого рассматривается вопрос.

13.3. Совещания, указанные в п. 13.2., созываются по мере необходимости любым членом УРиК при поступлении в установленном порядке информации, содержащей основания для проведения оценки конфликта интереса, в течение 7 рабочих дней с даты поступления соответствующей информации.

13.4. На совещаниях оценивается полученная информация относительно негативных последствий для Общества, с последующей разработкой плана мероприятия по устранению рисков/реализовавшихся рисков. Дальнейшие возможные действия такие, например, как проведение служебного расследования, запрос объяснений и т.п., осуществляются в соответствии с нормативными документами Общества.

13.5. Лица, указанные в п. 10.1.1. настоящей Политики при принятии решений обладают равными правами. Работники, привлеченные УРиК (п.10.1.2.) к оценке, имеют только совещательный голос.

13.6. Решение о наличии/отсутствия конфликта интересов в отношении Работника должно быть принято, лицами, указанными в п. 10.1.1. настоящей Политики, в срок не превышающий 30 дней с даты первого совещания. Решение оформляется протоколом, который подписывают все лица, принимающие участие в соответствующем разбирательстве.

13.7. Лица, указанные в п. 10.1.1., при проведении оценки о наличии/отсутствия конфликта интересов имеют право запрашивать любую информацию/ материалы/ документы у Работников Общества. Работники Общества обязаны предоставлять информацию/ материалы/ документы в течение 2 рабочих дней с даты получения соответствующего запроса.

13.8. На период проведения оценки и, в случае необходимости, и на период проведения служебного расследования, Работнику, по предварительной оценке деятельности которого возникли негативные последствия для Общества, по решению УРиК может быть ограничен временный доступ к информации Общества и приняты другие временные меры, ограничивающие его деятельность, в рамках полученной информации.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

В случае возникновения у любого Работника вопросов, касающихся содержания настоящей Политики, включая вопросы интерпретации каких-либо её положений, а также сомнений в законности или этичности своих действий, Работник может обратиться за пояснениями к Уполномоченному лицу УРиК.

15. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

15.1. Внешние нормативные документы

Таблица 1. Внешние нормативные документы

№п/п	Наименование документа
1	Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
2	Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
3	Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»
4	«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ
5	Закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством» (UK Bribery Act 2010)

15.2. Внутренние нормативные и распорядительные документы

Таблица 2. Внутренние нормативные и распорядительные документы

№п/п	Номер НД или Тип РД, Номер РД, дата РД	Наименование документа
1	Кодекс (утв. Решением Совета Директоров ООО "Концепт Групп",	Кодекс этики ООО "Концепт Групп"

	Протокол № ____ от _____._____.2018 г.)	
2	Политика _____ (утв. Решением совета Директоров ООО "Концепт Групп", Протокол № ____ от _____._____.2018 г.)	«Антикоррупционная политика ООО "Концепт Групп"
3	Регламент процесса (утв. Приказом Генерального директора ООО "Концепт Групп" № ____ от _____._____.2018 г.)	«Подбор и найм персонала» ООО "Концепт Групп"
4	Положение (утв. Приказом Генерального директора ООО "Концепт Групп" № ____ от _____._____.2018 г.)	«О Дисциплинарном Комитете ООО "Концепт Групп"
5	Политика _____ (утв. Приказом № ____ ООО "Концепт Групп" от _____._____.2018 г.)	«Риски»
6	Приказ № ____ ООО "Концепт Групп" от _____._____.2018 г.)	Регламент процесса Интегрированное управление рисками
7	Приказ № ____ ООО "Концепт Групп" от _____._____.2018 г.)	ПОЛОЖЕНИЕ Программа оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» ООО «Концепт Групп»

16. КОНТРОЛЬ ВЕРСИЙ ДОКУМЕНТА

Номер версии	Дата создания версии	Должность Ответственного за разработку	ФИО Ответственного за разработку	Краткое описание изменений документа
1		Директор юридического отдела		Создание документа

17. ПРИЛОЖЕНИЕ

Категории Работников, указанные в разделе 9 настоящей Политики, при оформлении трудовых отношений с Обществом, а также, которые работают в Обществе на дату введения в действие политики, заполняют Приложение № 1 по нижеприведенной форме, которое после его заполнения является неотъемлемой частью трудового Договора.

ФОРМА

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Декларация по «Этике и конфликту интересов» ООО Концепт Групп за ____ год

Каждый Сотрудник Общества обязан:

- (i) при приеме на работу в Общество,
- (ii) при возникновении конфликта(-ов) интересов в течение года, а также
- (iii) в рамках ежегодной этической аттестации сообщать о соблюдении Кодекса Этики, в том числе о возможном наличии или отсутствии у Сотрудника фактического или потенциального конфликта интересов или факторов и обстоятельств, которые могут свидетельствовать о наличии конфликта интересов или способствовать его возникновению.

Вам необходимо ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов или нарушений, но выявляет вопрос, требующий дальнейшего обсуждения и рассмотрения вышестоящим руководством.

Просьба дать разъяснения ко всем ответам «да» в поле, отведенном в конце формы.

Заполненную Декларацию по «Этике и конфликту интересов» необходимо направить в Департамент внутреннего контроля и аудита ООО «Концепт Групп» для анализа. Если у Вас возникнут какие-либо вопросы, просьба обращаться в Департамент внутреннего контроля и аудита ООО «Концепт Групп», и/или к Руководителю юридического отдела ООО «Концепт Групп», и/или Руководителю Службы безопасности.

РАЗДЕЛ 1

Вопрос 1: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, совершали:

- ❖ сделки в течение 12-ти предыдущих месяцев, кроме сделок в связи с трудовыми отношениями, мотивации, и сделок, совершаемых в ходе обычной хозяйственной деятельности с Обществом?

Вопрос 2: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, владеете акциями или долями, участвуете в деятельности или имеете интересы в компании, которая:

- ❖ имеет действующий договор с Обществом или ведет переговоры о заключении договора?
- ❖ является конкурентом Общества?
- ❖ является стороной в крупном судебном или арбитражном споре с Обществом?

Вопрос 3: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, являетесь членом Совета директоров, членом Правления, Генеральным директором, работником, консультантом, представителем или доверенным лицом в компании, которая:

- ❖ имеет действующий договор с Обществом или ведет переговоры о заключении договора?
- ❖ является конкурентом Общества?
- ❖ является стороной в крупном судебном или арбитражном споре с Обществом?

Вопрос 4: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, получали в период Вашей работы в Обществе деньги / имущество / услуги / скидки и т.п., от компании которая:

- ❖ имеет действующий договор с Обществом или ведет переговоры о заключении договора?
- ❖ является конкурентом Общества?
- ❖ является стороной в крупном судебном или арбитражном споре с Обществом?

Вопрос 5: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, производили (санкционировали) в период Вашей работы в Обществе, платежи Общества, которые:

- ❖ могут быть квалифицированы, как влияющие незаконным или неэтичным образом на
(а) сделку между Обществом с одной стороны и ее контрагентом(-ами) с другой стороны, или
(б) на принятие решений органами власти в интересах Общества?

Вопрос 6: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, в период Вашей работы в Обществе принимали решение о заключении, отвечали за исполнение, утверждали платежные документы, отвечали за приемку товаров / работ / услуг:

- ❖ по сделке Обществом с контрагентом, в котором Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах имели акционерный, финансовый или другой интерес?

Вопрос 7: Вы раскрывали (передавали) какому-либо лицу иначе чем в рамках надлежащего исполнения Ваших должностных обязанностей в Обществе:

- ❖ конфиденциальную или инсайдерскую информацию об Обществе, которая стала Вам известна в период Вашей работы в Обществе?

Вопрос 8: Совершали ли Вы ли сделки с ценными бумагами Общества:

- ❖ на основе инсайдерской информации?
- ❖ в период моратория?

Вопрос 9: Вы участвуете в какой-либо коммерческой/трудовой деятельности вне Общества

- ❖ которая влечет использование Вами активов, ресурсов и/или информации Общества или осуществляется Вами в Ваше рабочее время в Обществе?

Вопрос 10: У Вас есть близкие родственники, которые:

- ❖ работают в Обществе?
- ❖ работают в Вашем прямом или косвенном подчинении в Обществе?

❖ получали от Вас протекцию для приема на работу в Общество, повышения в должности, увеличения заработной платы, выплаты премий, неприменения взысканий и т.п.?

Вопрос 11: Нарушали ли Вы требования:

❖ по получению, дарению и оформлению деловых подарков, указанные в Кодексе Этики и Политике «Материально-техническое и информационное обеспечение работников ООО «Концепт Групп»?

Вопрос 12: Вы занимаете/занимали должности государственных/муниципальных служащих:

- ❖ являетесь ли государственными/муниципальными служащими в настоящее время?
- ❖ являлись ли государственными/муниципальными служащими в предшествующие два года?
- ❖ Какую/ие занимаете/занимали должность/ти *(при положительном ответе)*

Вопрос 13: Ваши ближайшие родственники занимают/занимали должности государственных/ муниципальных служащих:

- ❖ являются ли государственными/муниципальными служащими в настоящее время?
- ❖ являлись ли государственными/муниципальными служащими в ближайшие два года?
- ❖ Какую/ие занимали/занимают должность/ти *(при положительном ответе)*

Вопрос 14: Считаете ли Вы, что на дату заполнения настоящей анкеты:

❖ у Вас есть конфликт интересов с Обществом, обстоятельства, которые могут создать впечатление, что Вы действуете под влиянием конфликта интересов?

Если Вы ответили на какой-либо вопрос(-ы) «ДА», то это не обязательно означает, что у Вас существует конфликт интересов с Обществом, но в этом случае Вы должны предоставить более подробное описание ситуации, заполнив поле ниже. При наличии у Вас вопросов, Вы можете обращаться к своему непосредственному руководителю или к Руководителю юридического отдела, и/или Руководителю Департамента внутреннего контроля и аудита ООО «Концепт Групп», и/или Руководителю службы безопасности.

Подписывая эту анкету, я подтверждаю, что она заполнена мною лично, добровольно и предоставленные мной сведения, являются актуальными, точными, полными и достоверными, а также выражаю согласие на обработку моих персональных данных, содержащихся в этой анкете.

ФИО Сотрудника	Должность Сотрудника	Дата заполнения	Подпись Сотрудника

РАЗДЕЛ 2

Заключение по Декларации по «Этике и конфликту интересов»

По результатам анализа Декларации по «Этике и конфликту интересов»:

1. конфликт интересов не выявлен
2. ситуация (обстоятельства или взаимоотношения), которая, по мнению декларировавшего их Сотрудника, создает или может создать конфликт с интересами Общества, как конфликт интересов не рассматривается или не требует реагирования
3. конфликт интересов выявлен, требуются меры дальнейшего реагирования

Рекомендации для Генерального директора ООО «Концепт Групп»:

- 3.1. отстранить – постоянно или временно, добровольно или на усмотрение Общества – Сотрудника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, какие вопросы]
- 3.2. пересмотреть круг обязанностей и трудовых функций Сотрудника [указать каких]
- 3.3. временно отстранить Сотрудника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его/ее должностными обязанностями и частными интересами
- 3.4. перевести Сотрудника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов
- 3.5. ходатайствовать о возможности увольнения работника по инициативе Общества за дисциплинарные проступки при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством
- 3.6. иное

Заключение:

4. Направить рекомендации Генеральному директору ООО «Концепт Групп» и УРиК.

ФИО Сотрудника ДВКиА/ ЮрО/ СБ	Должность Сотрудника	Дата заполнения	Подпись Сотрудника