

УТВЕРЖДЕН
решением Совета директоров
АО «Корпорация «МСП» от
«27» апреля 2016 г.,
протокол № 10

**Порядок
предотвращения конфликта интересов
акционерного общества «Федеральная корпорация по развитию
малого и среднего предпринимательства»**

*(в редакции решений Совета директоров АО «Корпорация «МСП»
от 23 января 2017 г., протокол № 26; от 06 июля 2022 г., протокол № 136)*

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок предотвращения конфликта интересов акционерного общества «Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства» (далее – Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», Антикоррупционной политикой акционерного общества «Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства», утвержденной Советом директоров АО «Корпорация «МСП» (протокол от 03.02.2016 № 6), Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

1.2. Настоящий Порядок является локальным нормативным актом акционерного общества «Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства» (далее – Корпорация), который устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у

членов органов управления Корпорации и работников Корпорации в ходе выполнения ими своих функций.

1.3. В настоящем Порядке используются следующие понятия и определения.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Корпорации, 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 (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ), работником Корпорации и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Корпорации и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Лица, состоящие в близком родстве или свойстве – родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей работника Корпорации.

Уполномоченное структурное подразделение – структурное подразделение Корпорации, осуществляющее функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

1.4. Действие настоящего Порядка распространяется на всех лиц, являющихся членами органов управления Корпорации, работниками Корпорации, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Корпорацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Основными целями настоящего Порядка являются:

- организация процесса выявления, предотвращения, урегулирования и контроля конфликта интересов в Корпорации;
- реализация комплекса мер, соблюдение которых позволит минимизировать риск возникновения конфликта интересов в процессе работы Корпорации;
- информирование всех заинтересованных лиц о принимаемых Корпорацией мерах по предотвращению, урегулированию, выявлению и контролю конфликта интересов в Корпорации;
- повышение доверия к Корпорации со стороны клиентов и контрагентов и установление стандартов корпоративного управления, соответствующих требованиям законодательства Российской Федерации и ведущим мировым практикам.

1.6. Основной задачей деятельности Корпорации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников Корпорации на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.7. Содержание настоящего Порядка доводится до сведения всех работников Корпорации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Корпорации

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Корпорации положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Корпорации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процессов раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Корпорации и члена ее органа управления, работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. Защита работника Корпорации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Корпорацией.

3. Типовые ситуации конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов Корпорации и ее работников

3.1.1. Осуществление работником Корпорации собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при исполнении им своих трудовых обязанностей.

3.1.2. Совмещение работником Корпорации одновременно исполнительных и контрольных функций, позволяющее ему использовать свои трудовые обязанности с целью получения личной выгоды.

3.1.3. Отсутствие контроля разграничения доступа к конфиденциальной информации, которая не требуется для исполнения работником его трудовых обязанностей и может быть использована им с целью получения личной выгоды.

3.1.4. Прием на работу или изменение трудовых обязанностей работника Корпорации, находящегося в близком родстве или свойстве с непосредственным руководителем либо лицом, осуществляющим связанные функции.

3.1.5. Участие работника Корпорации в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

3.1.6. Выполнение (намерение выполнять) работником Корпорации или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника Корпорации, оплачиваемой работы в иной организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Корпорацией, в случае если выполнение такой работы влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником Корпорации должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).

(подпункт 3.1.6 изложен в редакции решения Совета директоров АО «Корпорация «МСП» от 23 января 2017 г., протокол № 26)

3.1.7. Принятие работником Корпорации решения о закупке Корпорацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которые он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

3.1.8. Принятие работником Корпорации решения об установлении (сохранении) деловых отношений Корпорации с организацией, которая имеет

перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

3.1.9. Получение работником Корпорации или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, подарков от своего подчиненного или иного работника Корпорации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

3.1.10. Принятие работником Корпорации решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Корпорации с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

3.1.11. Одновременное участие работника Корпорации в работе комитетов, создаваемых Правлением Корпорации в соответствии с подпунктом 10.6.13 Устава Корпорации, в случае если такое участие влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником Корпорации должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).

(подпункт 3.1.11 изложен в редакции решения Совета директоров АО «Корпорация «МСП» от 06 июля 2022 г., протокол № 136)

3.2. Конфликт интересов между работниками Корпорации

Создание препятствий одним работником Корпорации другому работнику Корпорации в исполнении своих трудовых обязанностей, в том числе с целью получения личной выгоды.

3.3. Конфликт интересов работников с клиентами, деловыми партнерами, конкурентами Корпорации

3.3.1. Предпочтение работником Корпорации в ходе исполнения своих трудовых обязанностей интересов одного клиента в ущерб интересам другого клиента с целью получения личной выгоды.

3.3.2. Предпочтение работником Корпорации собственных интересов в ущерб интересам клиента с целью получения личной выгоды.

3.3.3. Участие работника Корпорации в ходе исполнения своих трудовых обязанностей в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, лицам, находящимся с ним в близком родстве или свойстве, друзьям или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

3.3.4. Выполнение (намерение выполнять) работником Корпорации или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, оплачиваемой работы в организации, имеющей деловые отношения с Корпорацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

3.3.5. Владение работником Корпорации или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Корпорацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

3.3.6. Наличие у работника Корпорации или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовых или имущественных обязательств перед организацией, которая имеет деловые отношения с Корпорацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

3.3.7. Получение работником Корпорации или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, материальных благ или услуг от организации, которая имеет деловые отношения с Корпорацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

3.4. Конфликт интересов Корпорации с третьими лицами

Противоречие между интересами Корпорации и иных юридических лиц/индивидуальных предпринимателей при условии, что работник Корпорации является работником/конечным бенефициаром/должностным лицом иного юридического лица/индивидуального предпринимателя и добросовестное исполнение работником Корпорации своих обязанностей вследствие занятости в деятельности указанного юридического лица/индивидуального предпринимателя или участия/владения иным юридическим лицом невозможно.

3.5. Конфликтом интересов в закупочной сфере признается ситуация, при которой руководитель заказчика, член закупочной комиссии, иные сотрудники заказчика, решения которых оказывают (могут оказывать) влияние на результат процедуры закупки, являются индивидуальными предпринимателями, подавшими заявки на участие в процедуре закупок, состоят в штате организаций, подавших указанные заявки, являются участниками (акционерами) этих организаций, членами их органов управления, кредиторами, должниками, либо состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и др.), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц – участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, – участниками закупки, либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и

детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц, либо состоят в браке и (или) являются близкими родственниками иных лиц, аффилированных с руководителем заказчика, членом закупочной комиссии, иными сотрудниками заказчика, решения которых оказывают (могут оказывать) влияние на результат процедуры закупки. Под выгодоприобретателями при этом понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем 10% голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей 10%, в уставном капитале хозяйственного общества.

3.6. Приведенные примеры конфликта интересов не исчерпывают все возможные ситуации конфликта интересов, возникающие в процессе осуществления Корпорацией своей деятельности.

(пункты 3.5 и 3.6 изложены в редакции решения Совета директоров АО «Корпорация «МСП» от 23 января 2017 г., протокол № 26)

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Устанавливаются следующие обязанности работников Корпорации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Корпорации без учета личных интересов, интересов родственников, лиц, состоящих в близком родстве или свойстве;

4.1.2. При осуществлении своих трудовых обязанностей действовать только в пределах предоставленных полномочий и, представляя Корпорацию

перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Корпорации, а также Корпорации в целом;

4.1.3. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;

4.1.4. Раскрывать возникший (реальный или потенциальный) конфликт интересов;

4.1.5. Уведомлять о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

4.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Меры по предупреждению конфликта интересов

5.1. Контроль структурными подразделениями Корпорации соблюдения требований законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава и внутренних документов Корпорации.

5.2. Обеспечение руководителями структурных подразделений Корпорации надлежащего выполнения работниками требований локальных нормативных актов Корпорации.

5.3. Обеспечение централизованного учета информации об аффилированных лицах, акционерах Корпорации, инсайдерах Корпорации.

5.4. Мониторинг структурными подразделениями, осуществляющими функции правового сопровождения финансовых операций и корпоративного обеспечения деятельности Корпорации, а также функции административно-хозяйственного обеспечения деятельности Корпорации, совершения крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, в целях

исключения практики их заключения без предварительного одобрения органами управления Корпорации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Уставом Корпорации.

5.5. Разграничение прав доступа к инсайдерской и конфиденциальной информации, получаемой работниками Корпорации при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.

5.6. Обеспечение правомерного использования инсайдерской и конфиденциальной информации в целях соблюдения интересов клиентов и Корпорации.

5.7. Запрет на использование конфиденциальной информации, получаемой работниками Корпорации, при совершении ими собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром.

5.8. Обеспечение контроля и мониторинга доступа работников Корпорации к конфиденциальной информации, получаемой ими при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.

5.9. Информирование о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в соответствии с внутренними документами Корпорации.

5.10. Контроль отсутствия несовместимых функций структурных подразделений Корпорации и их работников, определяемых должностными инструкциями, положениями о структурных подразделениях, документами, регламентирующими внутренние процессы и процедуры Корпорации.

5.11. Организация информирования работниками Корпорации (в том числе анонимного) руководителя соответствующего уровня и (или) уполномоченного структурного подразделения в случае выявления нарушений действующего законодательства, внутренних нормативных актов Корпорации, стандартов профессиональной деятельности, фактов злоупотреблений,

несоблюдения норм профессиональной этики, правил делового поведения и т.д.

5.12. Запрет на использование работниками Корпорации своего должностного положения с целью обеспечения участия Корпорации в закупках товаров (работ, услуг) юридических лиц, в которых работники Корпорации являются руководителями или владельцами.

5.13. Организация Советом директоров Корпорации контроля соблюдения прав акционера Корпорации, установленных Федеральным законом от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», нормативными правовыми актами, Уставом и внутренними документами Корпорации.

5.14. Осуществление работниками Корпорации деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, работа по совместительству, выполнение иной оплачиваемой работы, владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) допускается при условии, что такие действия не приводят и не могут привести к конфликту интересов.

5.15. В случае возникновения у работника в период его работы в Корпорации связей близкого родства или свойства с другим работником, являющимся его непосредственным руководителем либо лицом, выполняющим связанные с ним функции, он обязан проинформировать об этом уполномоченное структурное подразделение в течение 1 (одного) рабочего дня с момента возникновения указанного факта.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Корпорации

6.1. В целях выявления и предупреждения конфликта интересов устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на должность.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу осуществляется в устной форме в рамках проведения собеседования, в ходе которого определяется наличие у работника Корпорации личных интересов, которые могут воспрепятствовать надлежащему исполнению им трудовых обязанностей; устанавливается наименование эмитентов акций и иных ценных бумаг, находящихся в собственности работника Корпорации и (или) его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей или лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве; определяется наличие иной оплачиваемой работы; представляются сведения о месте работы супруга (супруги) работника и др., с фиксацией результатов собеседования в письменном виде.

Порядок и сроки проведения собеседования по вопросам конфликта интересов определяются приказом Корпорации.

Полученная в ходе собеседования информация и материалы о конфликте интересов, возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, предложения и рекомендации уполномоченного структурного подразделения о способе урегулирования

конфликта интересов и (или) материалы, касающиеся обеспечения соблюдения работником Корпорации требований об урегулировании конфликта интересов, представляются на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции, соблюдению требований к деловому поведению работников и урегулированию конфликта интересов, создаваемой приказом Корпорации (далее – Комиссия).

Рассмотрение указанного вопроса осуществляется Комиссией в соответствии с приказом Корпорации, определяющим порядок ее деятельности.

6.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов осуществляется посредством оформления работником Корпорации уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Уведомление), в порядке и сроки, устанавливаемые приказом Корпорации, определяющим порядок такого уведомления.

Уведомление рассматривается уполномоченным структурным подразделением в соответствии с приказом Корпорации о порядке деятельности Комиссии.

Уведомление после его рассмотрения и подготовки мотивированного заключения по результатам рассмотрения Уведомления представляется уполномоченным структурным подразделением вместе с заключением в Комиссию в порядке, установленном приказом Корпорации о порядке деятельности Комиссии.

6.4. В Корпорации осуществляется ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов посредством заполнения Декларации конфликта интересов, форма которой утверждается Правлением Корпорации.

Декларация конфликта интересов представляется ежегодно в срок не позднее 30 июля текущего года работниками Корпорации:

6.4.1. Замещающими должности, соответствующие следующим группам должностей:

- руководитель (генеральный директор);
- заместитель руководителя (генерального директора);
- руководитель структурного подразделения;
- заместитель руководителя структурного подразделения;
- советник руководителя (генерального директора);

(подпункт 6.4.1 изложен в редакции решения Совета директоров АО «Корпорация «МСП» от 23 января 2017 г., протокол № 26)

6.4.2. Являющимися членами коллегиального исполнительного органа Корпорации.

Сведения в Декларации конфликта интересов указываются по состоянию на дату ее представления в уполномоченное структурное подразделение.

6.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется посредством заполнения Декларации конфликта интересов также в случаях:

- назначения или перевода на должность, указанную в пункте 6.4 настоящего Порядка, после 30 июля текущего года;
- когда работнику Корпорации, не замещающему должность, указанную в пункте 6.4 настоящего Порядка, поручается исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, замещающего должность, указанную в пункте 6.4 настоящего Порядка, или выполнение работы по должности, указанной в пункте 6.4 настоящего Порядка, на условиях совмещения, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работники Корпорации, указанные в настоящем пункте, представляют Декларации конфликта интересов в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня начала выполнения работы по должности, предусмотренной пунктом 6.4 настоящего Порядка. Сведения в Декларации конфликта интересов указываются по состоянию на дату ее представления в уполномоченное структурное подразделение.

6.6. Декларации конфликта интересов заполняются работниками Корпорации собственноручно, что предполагает самостоятельное заполнение на персональном компьютере (с использованием текстовых редакторов) или иных печатных устройствах с последующим заверением личной подписью на титульной стороне каждого листа либо в рукописном виде.

6.7. Декларации конфликта интересов представляются в уполномоченное структурное подразделение для рассмотрения, анализа и оценки указанных в них сведений, а также для заполнения раздела Декларации конфликта интересов, содержащего заключение уполномоченного структурного подразделения по результатам рассмотрения Декларации конфликта интересов (далее – Заключение).

Заключение содержит выводы о наличии или отсутствии ситуации конфликта интересов, рекомендации уполномоченного структурного подразделения о способах урегулирования конфликта интересов, а также предложение о представлении Декларации конфликта интересов на рассмотрение Комиссии. Заключение может содержать несколько рекомендаций и предложений.

Заключение, содержащее сведения о наличии ситуации конфликта интересов, рекомендации уполномоченного структурного подразделения о способах урегулирования конфликта интересов, предложение о представлении

Декларации конфликта интересов на рассмотрение Комиссии, доводится до сведения лица, заполнявшего Декларацию конфликта интересов, под роспись.

(абзац третий пункта 6.7 изложен в редакции решения Совета директоров АО «Корпорация «МСП» от 23 января 2017 г., протокол № 26)

Декларация конфликта интересов, а также иные материалы представляются уполномоченным структурным подразделением на рассмотрение Комиссии в следующих случаях:

- ситуация, описанная работником Корпорации в Декларации конфликта интересов, имеет признаки конфликта интересов;
- предложение о направлении Декларации конфликта интересов в Комиссию содержится в Заключении;
- работник Корпорации, которому в соответствии с Заключением были даны рекомендации уполномоченного структурного подразделения о способе урегулирования конфликта интересов, не исполнил рекомендации уполномоченного структурного подразделения по урегулированию конфликта интересов либо не урегулировал конфликт интересов способом, предложенным уполномоченным структурным подразделением.

Рассмотрение указанных материалов осуществляется Комиссией в соответствии с приказом Корпорации, определяющим порядок ее деятельности.

6.8. Полученная в соответствии с пунктами 6.2–6.5 настоящего Порядка информация рассматривается и анализируется уполномоченным структурным подразделением с целью оценки возникающих для Корпорации рисков и выбора наиболее подходящего способа урегулирования конфликта интересов.

Работник уполномоченного структурного подразделения при рассмотрении и анализе представленных сведений о конфликте интересов

вправе проводить беседы с работниками Корпорации по вопросам конфликта интересов, получать от них письменные пояснения и иные материалы.

6.9. Корпорация берет на себя обязательство по рассмотрению представленных сведений и урегулированию конфликта интересов в конфиденциальном порядке.

6.10. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7. Возможные способы урегулирования возникшего конфликта интересов

7.1. Способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Корпорации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- отстранение (постоянное или временное) работника Корпорации от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и (или) изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую исполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Корпорации;

- добровольный отказ работника Корпорации от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- увольнение работника Корпорации по его инициативе;
- увольнение работника по инициативе Корпорации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Способы урегулирования конфликта интересов, указанные в пункте 7.1 настоящего Порядка, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные формы урегулирования конфликта интересов в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени соответствия принимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

7.3. Урегулирование конфликта интересов может осуществляться работником Корпорации по собственной инициативе, в соответствии с предложениями и рекомендациями уполномоченного структурного подразделения либо на основании решения Комиссии.

7.3.1. Урегулирование конфликта интересов работником Корпорации по собственной инициативе осуществляется способами, указанными в абзацах шестом-девятом пункта 7.1 настоящего Порядка, а также иными способами, не предусмотренными настоящим Порядком.

В случае, когда работник Корпорации, в отношении которого возникла ситуация конфликта интересов, не может самостоятельно урегулировать конфликт интересов и ситуация конфликта интересов продолжает существовать, работник Корпорации оформляет Уведомление в соответствии с пунктом 6.3 настоящего Порядка.

7.3.2. Урегулирование конфликта интересов в соответствии с предложениями и рекомендациями уполномоченного структурного

подразделения и на основании решения Комиссии осуществляется в соответствии с пунктами 6.2–6.8 настоящего Порядка.

7.4. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Корпорации.

8. Урегулирование конфликта интересов акционера Корпорации, членов Совета директоров Корпорации, Генерального директора Корпорации, членов Правления Корпорации

8.1. В случае если стороной конфликта интересов является акционер Корпорации, член Совета директоров Корпорации, Генеральный директор Корпорации, член Правления Корпорации, имеющий совместно со своими аффилированными лицами 20 (двадцать) и более процентов голосующих акций, конфликт интересов урегулируется в соответствии с Федеральным законом от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и Уставом Корпорации.

8.2. В случае если стороной конфликта интересов является Генеральный директор Корпорации, сведения о конфликте интересов и иные материалы в течение 3 (трех) рабочих дней с момента раскрытия или выявления ситуации конфликта интересов передаются для принятия решения о порядке урегулирования конфликта интересов Совету директоров Корпорации.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Порядок утверждается решением Совета директоров Корпорации и вступает в силу с момента его утверждения.

9.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящий Порядок принимается Советом директоров Корпорации.

9.3. Требования настоящего Порядка подлежат обязательному выполнению органами управления Корпорации, членами органов управления Корпорации, а также работниками Корпорации.

10. Ответственность работников Корпорации за несоблюдение настоящего Порядка

Лица, виновные в нарушении правил предотвращения и урегулирования конфликта интересов, иных антикоррупционных норм, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и внутренними документами Корпорации, включая настоящий Порядок, несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.