

УТВЕРЖДЕНО
Решением совета директоров
МКПАО «ЭН+ ГРУП»
«21» мая 2025г., протокол №85

МКПАО «ЭН+ ГРУП»
ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения.....	3
2.	Основные термины и определения	3
3.	Принципы	6
4.	Основные правила Группы в отношении Конфликта интересов.....	6
5.	Раскрытие информации о наличии Конфликта интересов.....	9
6.	Урегулирование Конфликтов интересов	14
7.	Конфиденциальность	15
8.	Соблюдение политики и ответственность	15
9.	Горячая линия	16
	Приложение №1.....	17
	Приложение №2.....	19

1. Общие положения

1.1 Политика в отношении конфликта интересов (далее – «Политика») включает в себя общие требования МКПАО «ЭН+ ГРУП» (далее – «Компания») и компаний Группы ЭН+ (далее – «Группа», «компании Группы»), за исключением МКПАО «ОК РУСАЛ» и компаний Группы МКПАО «ОК РУСАЛ», направленные на предотвращение и урегулирование Конфликта интересов Работников, определяет стандарты и порядок действий Работников, юридических лиц Группы, в связи с возможным или имеющимся Конфликтом интересов, включая порядок уведомления и урегулирования Конфликта интересов.

1.2 Политика разработана в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормами международного права, а также в развитие Антикоррупционной политики и Кодекса корпоративной этики (далее – «Кодекс этики»), имеющего преимущественную силу в случае каких-либо расхождений. Положения Политики действуют в той части, в которой они не противоречат действующему законодательству.

1.3 Основными целями Политики являются:

- установление к поведению Работников требований, соблюдение которых позволит минимизировать риски нарушений и принятия решений под влиянием Конфликта интересов;
- создание единой системы управления Конфликтами интересов во всех компаниях Группы.

1.4 Настоящая Политика применяется в компаниях Группы.

1.5 Работники должны руководствоваться принципами честности, открытости и прозрачности, быть свободными от Конфликта интересов и привносить в профессиональные отношения объективный взгляд.

Работникам необходимо быть разумно предусмотрительными и бдительными в определении существующих и потенциальных Конфликтов интересов, а также строго соблюдать требования Группы к разрешению Конфликтов интересов.

2. Основные термины и определения

Конфликт интересов – любые обстоятельства или ситуация, при которых личная (прямая или косвенная, включая материальную или любую иную) заинтересованность Работника и/или связанных с ним третьих лиц препятствует или может препятствовать надлежащему исполнению Работником своих должностных либо

трудовых обязанностей в интересах Группы, включая, где применимо, любые такие обстоятельства или ситуации, описанные в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Под Конфликтом интересов, в частности, понимается материальная или финансовая заинтересованность Работника, его/ее супруги (супруга) или кого-либо из Родственников, в результате работы/участия в уставном капитале организации, которая является прямо или косвенно Контрагентом компании Группы.

Конфликт интересов имеется в случае прямого или косвенного привлечения Контрагентов, которое создает заведомо невыгодные условия для Группы и/или работы с другими Контрагентами и связанными с ними лицами (как физическими, так и юридическими).

Конфликт интересов возникает и в случае прямого или косвенного содействия со стороны Работника в установлении каких-либо деловых отношений с указанными выше Контрагентами и связанными с ними лицами или организациями.

Конфликт интересов может возникать, в том числе, но не ограничиваясь:

- между интересами двух и более Контрагентов;
- между интересами компании Группы и Контрагента/Контрагентов;
- между личными интересами Работников и интересами Контрагента/ Контрагентов;
- между интересами Работников и интересами Компании/любой иной компании Группы;
- между интересами Руководителя и его подчиненных при возникновении личных или Семейных отношений;
- между интересами Уполномоченного по этике/члена Комитета по этике и интересами другого Работника/Работников при возникновении личных или Семейных отношений.

Каждый Конфликт интересов (в т.ч. потенциальный) рассматривается с учетом фактических обстоятельств, деталей, при этом решение в отношении Конфликта интересов принимается коллегиально Комитетом по этике.

Семейные отношения – отношения между людьми, возникающие в результате регистрации брака (либо иного факта, являющегося основанием для возникновения брачных отношений в соответствии с применимым законодательством) одного из Родственников: отношения между супругом и Родственниками другого супруга, а также между Родственниками супругов.

Контрагенты – лица, состоящие на любом законном основании с компанией Группы в деловых отношениях, включая, но не ограничиваясь, поставщики, подрядчики, потребители, регуляторы, агенты, клиенты, консультанты, государственные органы и др.

Руководитель – Генеральный директор (единоличный исполнительный орган); заместитель генерального директора (единоличного исполнительного органа), член правления, член совета директоров; руководитель департамента/управления/другого подразделения (службы) Компании или любой иной компании Группы, а также лица, исполняющие их обязанности.

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Компанией или любой иной компанией Группы.

Родственники – супруг, супруга, родители, дети, супруги детей, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры.

Профессиональные династии – в целях применения данной Политики под профессиональными династиями понимается работа в одной компании Группы двух или более Родственников, преимущественно рабочих профессий и разных поколений, замещающих должности, аналогичные и/или сходные по своим профессиональным компетенциям, умениям, навыкам, способствующие преемственности профессиональных знаний, опыта, мастерства.

Уполномоченный по этике (УпЭ) – Работник, назначенный на данную должность внутренним приказом, функции которого заключаются в обеспечении процесса внедрения Кодекса этики в компании Группы для распространения содержания Кодекса этики и оказания поддержки Работникам при его применении, а также при разрешении сложных этических ситуаций внутри компании Группы. В случае отсутствия в компании Группы Уполномоченного по этике соответствующие функции выполняет Уполномоченный по этике Компании и, если иное не предусмотрено настоящей Политикой, ссылки на «Уполномоченного по этике (УпЭ)» должны толковаться соответствующим образом.

Декларация о конфликте интересов – сведения о наличии/отсутствии личных обстоятельств, которые могут привести к возникновению Конфликта интересов в процессе деятельности Работника в компании Группы, предоставленные по форме Приложения №2 к настоящей Политике.

Комитет по этике – комитет, создаваемый в компании Группы для решения спорных вопросов, осуществления контроля соблюдения принципов и правил корпоративной этики, рассмотрения и выработки рекомендаций по урегулированию Конфликта интересов. Количественный и персональный состав Комитета по этике определяется

генеральным директором (единоличным исполнительным органом) каждой компании Группы, из числа Работников данной компании. В случае отсутствия в компании Группы Комитета по этике или в случае необходимости рассмотрения вопросов в отношении генерального директора компании Группы/УпЭ компании Группы, соответствующие функции выполняет Комитет по этике Компании и, если иное не предусмотрено настоящей Политикой, ссылки на «Комитет по этике» должны толковаться соответствующим образом.

3. Принципы

- 3.1** Соблюдение требований Группы в отношении Конфликта интересов, в частности требований Кодекса этики и настоящей Политики.
- 3.2** Обязательное раскрытие сведений как о фактическом, так и о потенциальном Конфликте интересов со стороны Работников.
- 3.3** Индивидуальное рассмотрение и оценка существенности рисков для Группы каждого Конфликта интересов и урегулирование каждого случая Конфликта интересов.
- 3.4** Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о Конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- 3.5** Соблюдение баланса интересов Группы и частных интересов Руководителей и Работников при урегулировании Конфликта интересов.

4. Основные правила Группы в отношении Конфликта интересов

- 4.1** В отношениях с Работниками компании Группы стремятся соблюдать все требования трудового законодательства и условия трудовых договоров, уважают личную свободу и права Работников на занятие законной финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время.

Компании Группы предоставляют каждому Работнику равные возможности, но при этом считают, что каждый Работник, выполняя свои должностные обязанности, должен действовать исключительно в интересах Группы и избегать любого Конфликта интересов, а равно добросовестно сообщать о возможности любого Конфликта интересов.

- 4.2** Группа отдает себе отчет в невозможности полностью избежать Конфликта интересов. Поэтому для того, чтобы уберечь Работников от любых возможных неправильных действий, каждый Конфликт интересов требует своевременного раскрытия и урегулирования.

- 4.3** Руководители компаний Группы должны пропагандировать культуру честности, осознавая, что осведомленность о потенциальных Конфликтах интересов является ответственностью всех Работников, и предпринимать все возможные шаги для соответствующего управления Конфликтами интересов.
- Работники должны понимать и осознавать обязанности и ответственность, которые они имеют перед Группой с учетом данной Политики.
- 4.4** Руководители и Работники не вправе при наличии Конфликта интересов или даже возможности Конфликта интересов прямо или косвенно принимать участие или влиять на решение или ситуацию, возникающую в ходе финансово-хозяйственной деятельности компании Группы, если они лично вовлечены в такой Конфликт интересов (возможный Конфликт интересов).
- 4.5** Компании Группы должны стремиться к тому, чтобы обеспечить независимость УпЭ и членов Комитета по этике при выполнении ими своих трудовых и должностных обязанностей. В частности, их независимость может пострадать, если они оказываются в ситуации несогласованности (противоречия, конфликта) между своими обязанностями в соответствии с Политикой и другими своими трудовыми и должностными обязанностями.
- 4.6** В целях минимизации рисков, связанных с Конфликтом интересов, компании Группы ожидают от своих Работников, что без предварительного уведомления Комитета по этике и, в пределах, допустимых действующим законодательством, получения соответствующего письменного разрешения они не будут осуществлять следующие действия:
- конкурировать с компаниями Группы;
 - использовать в личных интересах или интересах третьего лица деловые возможности, о которых Работнику стало известно в связи с работой в компании Группы или использованием имущества и/или информации компании Группы;
 - приобретать или сохранять имущественный или иной личный интерес в одном из активов компании Группы или ее Контрагентов;
 - занимать руководящую должность, в том числе быть членом совета директоров и исполнительного органа Контрагента и/или конкурента компании Группы, либо являться консультантом, агентом или иным представителем такого лица;
 - участвовать в целях получения любой личной выгоды в сделке, в которой компания Группы является одной из сторон;

- передавать третьим лицам внутреннюю информацию компании Группы в собственных интересах или в интересах третьих лиц;
- участвовать в любой финансово-хозяйственной, общественной, политической деятельности вне занятости в компании Группы, которая противоречит ее требованиям к рабочему времени Работника или которая влечет использование активов и ресурсов компании Группы, а также информации, являющейся собственностью компании Группы, полученной во время работы в компании Группы;
- принимать на работу либо допускать продолжение работы в одной компании Группы Родственника любого Работника уровня «генеральный директор/директор/заместитель директора»;
- принимать на работу либо допускать продолжение работы в одной компании Группы Родственника руководителя службы персонала;
- принимать на работу либо допускать продолжение работы Работника в административном или функциональном подчинении своего Родственника независимо от количества уровней подчинения между ними;
- находиться в прямом непосредственном подчинении Родственников и/или принимать какие-либо административно-управленческие решения и/или принимать решение при исполнении обязанностей УпЭ или члена Комитета по этике в отношении своих Родственников либо лиц, состоящих в Семейных отношениях, а равно иных личных отношениях, включая случаи, попадающие под понятие Профессиональных династий.

4.6 Компании Группы и их Работники должны быть в равной степени заинтересованы в отсутствии Конфликта интересов между их интересами, в связи с этим:

- **обязаны** руководствоваться исключительно интересами компаний Группы при принятии решений по деловым вопросам, возникающим в связи с их работой в компаниях Группы;
- **гарантируют**, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- **избегают** любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам компаний Группы;
- **не конкурируют** с компаниями Группы, включая, без ограничения, конкуренцию по любым деловым сделкам;

- **не используют** активы компаний Группы, включая внутреннюю информацию, а также свое положение в компании Группы и/или деловые возможности, возникающие в связи с работой в компании Группы, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых интересов.

При этом Работники стремятся к своевременному выявлению Конфликта интересов между своими частными интересами и интересами компании Группы, своевременному декларированию, а также активному участию в урегулировании Конфликта интересов.

- 4.7** Компании Группы, их Руководители и Работники, заинтересованные в отсутствии Конфликтов интересов, наряду с положениями настоящей Политики в равной степени обязаны руководствоваться соответствующими положениями Антикоррупционной политики и Кодекса корпоративной этики.

5. Раскрытие информации о наличии Конфликта интересов

- 5.1** Компания ожидает, что все Работники будут незамедлительно и полностью раскрывать (декларировать) все случаи Конфликта интересов, раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создать хотя бы видимость такого Конфликта интересов.

- 5.2** Компании Группы в своих взаимоотношениях с Работниками будут исходить из презумпции того, что перед тем, как принять деловое решение, соответствующий Работник убедился в отсутствии Конфликта интересов либо предпринял все от него зависящее для того, чтобы избежать возможного Конфликта интересов, или заранее уведомил компанию Группы о возможном Конфликте интересов в целях его устранения.

- 5.3** Раскрытие сведений о Конфликте интересов должно осуществляться в формате Декларации о конфликте интересов.

- 5.4** Перечень должностей Работников, связанных с коррупционными рисками и обязанных подавать ежегодную Декларацию о конфликте интересов, представлен в Приложении №1 и может быть скорректирован отдельными локальными нормативными актами в компаниях Группы.

- 5.5** Компания устанавливает следующую систему раскрытия сведений о Конфликтах интересов:

- **первоначальное раскрытие сведений** о Конфликте интересов при приеме на работу;
- **разовое раскрытие сведений** о Конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или

породили Конфликт интересов, а также раскрытие информации о конфликтах, выявленных в ходе проведения внутренних аудиторских проверок или проверок службы по защите ресурсов. Разовое раскрытие сведений также осуществляется при назначении/перевode Работника на должность, входящую в перечень должностей Работников, обязанных подавать Декларацию о конфликте интересов (п. 5.4);

- **ежегодное раскрытие сведений** о Конфликте интересов по состоянию на 31 декабря соответствующего года.

5.6 Первоначальное раскрытие сведений о Конфликте интересов при приеме на работу.

5.6.1 При трудоустройстве на работу в компанию Группы претенденту на занятие вакантной должности рекомендуется предоставить в службу персонала компании Группы сведения о наличии/отсутствии личных обстоятельств, которые могут повлечь за собой Конфликт интересов между претендентом и компанией Группы.

5.6.2 В случае если претендент соответствует требованиям, предъявляемым компанией Группы, и с ним заключается трудовой договор, Декларация о конфликте интересов, заполненная Работником, хранится в службе персонала соответствующей компании Группы в личном деле в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными.

5.7 Разовое раскрытие сведений о Конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают, породили или могут породить Конфликт интересов.

5.7.1 При возникновении ситуации, порождающей Конфликт интересов, Руководителю или Работнику независимо от занимаемой должности рекомендуется заполнить Декларацию о конфликте интересов, а также проинформировать о возникшем Конфликте интересов своего непосредственного руководителя.

5.7.2 При возникновении ситуации, порождающей Конфликт интересов, в который вовлечен член Комитета по этике, этому Работнику рекомендуется заполнить Декларацию о конфликте интересов, а также проинформировать о возникшем Конфликте интересов УпЭ и Комитет по этике. В ситуации, порождающей Конфликт интересов, в который вовлечен УпЭ, такому Уполномоченному по этике рекомендуется заполнить Декларацию о конфликте интересов и проинформировать

Комитет по этике, а также УпЭ Компании, а в ситуации, касающейся самого УпЭ Компании, последнему рекомендуется после заполнения Декларации проинформировать Комитет по этике Компании, если иное не предусмотрено уставом или внутренними документами Компании.

5.7.3 При выявлении в результате внутренних аудиторских проверок или проверок, проводимых службой по защите ресурсов компании Группы (при наличии такой службы в компании Группы), ситуаций, представляющих собой Конфликт интересов, независимо от занимаемой должности лица, в отношении которого выявлена незадекларированная самостоятельно Работником ситуация, представителем службы по контролю и внутреннему аудиту или представителем службы по защите ресурсов информация передается УпЭ с пометкой «незадекларированный конфликт интересов». Если Конфликт интересов выявлен в отношении УпЭ или генерального директора компании Группы, то информация передается Комитету по этике, а также УпЭ Компании, а в ситуации, когда Конфликт интересов выявлен в отношении УпЭ Компании, информация передается в Комитет по этике Компании, если иное не предусмотрено уставом или внутренними документами Компании.

5.7.4 До разрешения конфликтной ситуации и получения официального письменного решения Руководитель или Работник обязан самостоятельно отстраниться от принятия каких-либо решений в отношении ситуации, попадающей под Конфликт интересов.

5.7.5 В течение 5 рабочих дней со дня заполнения Декларации о конфликте интересов Работником или получения информации по результатам проверок о выявленном Конфликте интересов УпЭ совместно со службой персонала и юридической службой (при необходимости) с участием службы по защите ресурсов (при наличии такой службы в компании Группы) формирует рекомендации по урегулированию Конфликта интересов и передает их на утверждение Комитету по этике, который принимает окончательное решение.

5.7.6 При рассмотрении вопроса о совершении сделки, которая дает почву для возникновения Конфликта интересов, решение о ее одобрении принимается только с учетом всех рисков, возникающих в ситуации Конфликта интересов, и при условии, что такие риски контролируемы.

5.7.7 При обнаружении возможного Конфликта интересов, в первую очередь, необходимо определить, являются ли связанные с ним риски

существенными или маловероятными. Если будет принято решение, что риски значительны, и ни Работник, вовлеченный в Конфликт интересов, ни его Руководитель в данной ситуации не будут в состоянии принимать объективные решения, то необходимо вынести вопрос на рассмотрение Комитета по этике, а также, при необходимости, приостановить всю работу по сделке, связанной с Конфликтом интересов.

5.7.8 Меры дисциплинарного взыскания к Работникам, уклонившимся от декларирования ситуаций, порождающих Конфликт интересов, выявленных в ходе проверок, определяются решением Комитета по этике в соответствии с нормами трудового законодательства и/или иного законодательства, применимого к отношениям, возникшим в результате Конфликта интересов.

5.7.9 В случаях, когда поступила информация о Конфликте интересов, в который вовлечен член Комитета по этике, УпЭ в течение 5 рабочих дней со дня поступления к нему такой информации совместно (при необходимости) со службой персонала и юридической службой соответствующей компании Группы с участием службы по защите ресурсов (при наличии такой службы в компании Группы) формирует рекомендации по урегулированию Конфликта интересов и передает их на утверждение Комитету по этике, который принимает окончательное решение. Указанное решение принимается незаинтересованными (не вовлеченными в рассматриваемый Конфликт интересов) членами Комитета по этике.

5.7.10 В случаях, когда поступила информация о Конфликте интересов, в который вовлечен УпЭ, решение по урегулированию такого Конфликта интересов принимает Комитет по этике в составе незаинтересованных (не вовлеченных в рассматриваемый Конфликт интересов) членов.

УпЭ, в отношении которого рассматривается вопрос о Конфликте интересов, может быть приглашен на заседание Комитета по этике для дачи пояснений.

5.7.11 Меры дисциплинарного взыскания к УпЭ или члену Комитета по этике, уклонившимся от декларирования ситуаций, порождающих Конфликт интересов, выявленных в ходе проверок, определяются соответствующим решением Комитета по этике с учетом условий трудового договора, норм трудового законодательства и/или иного

законодательства, примененного к отношениям, возникшим в результате Конфликта интересов.

5.7.12 После рассмотрения ситуации, порождающей Конфликт интересов, УпЭ/служба персонала направляет решение Комитета по этике Работнику, кроме того, копия документа передается УпЭ Компании и в службу персонала Компании.

5.7.13 Декларация о конфликте интересов с соответствующим решением хранятся в личном деле Работника в соответствии с применимыми требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными.

5.8 Ежегодное раскрытие сведений о Конфликте интересов.

5.8.1 До 10 декабря соответствующего года УпЭ совместно со службой персонала (либо только служба персонала при отсутствии УпЭ в компании Группы) каждой компании Группы формирует список Работников, согласно перечню должностей, которым необходимо заполнить Декларацию о конфликте интересов за соответствующий год.

5.8.2 В срок до 15 декабря соответствующего года УпЭ совместно со службой персонала (либо только служба персонала при отсутствии УпЭ в компании Группы) каждой компании Группы производит рассылку уведомлений в адрес Работников (согласно сформированному списку) о необходимости заполнения Декларации о конфликте интересов.

5.8.3 В срок до 31 декабря соответствующего года Работники заполняют Декларацию о конфликте интересов в личном кабинете на информационном портале Компании.

5.8.4 По состоянию на 31 января следующего года УпЭ осуществляет сверку заполненных Работниками Деклараций о конфликте интересов на соответствие сформированному списку декларантов. Формирует и анализирует отчет по Работникам, имеющим Конфликт интересов.

5.8.5 В срок до 1 марта следующего года УпЭ при необходимости организует проведение заседания Комитета по этике для принятия решения по вопросам, возникшим по результатам ежегодного декларирования Конфликта интересов. Решения по вопросам, касающимся членов Комитета по этике или УпЭ, принимаются незаинтересованными (не вовлеченными в соответствующий Конфликт интересов) членами Комитета по этике.

5.8.6 УпЭ Компании в срок до 1 марта следующего года после заполнения Деклараций о конфликте интересов со стороны Уполномоченных по этике компаний Группы при необходимости организует проведение заседания Комитета по этике соответствующий компании Группы для принятия решений по вопросам, возникшим по результатам ежегодного декларирования Конфликта интересов, или организует проведение заседания Комитета по этике Компании для принятия соответствующих решений.

6. Урегулирование Конфликтов интересов

- 6.1** Группа стремится к сбалансированному разрешению любого задекларированного Работниками Конфликта интересов, которое должно учитывать интересы компании Группы и ее Работников.
- 6.2** Информация о наличии Конфликта интересов будет тщательно проверяться УпЭ совместно с представителями службы персонала, службы по защите ресурсов, службы по контролю и внутреннему аудиту, юридической службы с целью оценки серьезности возникающих рисков для Группы в целом и соответствующей компании Группы, а также выбора наиболее подходящей формы разрешения данного Конфликта интересов. УпЭ Компании проверяет информацию о наличии Конфликта интересов, в который вовлечен УпЭ компании Группы. Проверка же информации в отношении УпЭ Компании проводится Комитетом по этике Компании.
- 6.3** Компании Группы, после проведения проверки и иных необходимых действий, расценивают как Конфликт интересов те ситуации (обстоятельства или взаимоотношения), которые, по мнению декларировавшего их Работника, создают или могут создать Конфликт интересов в отношении компании Группы, но при условии управляемости возникающих рисков допускают принятие делового решения/совершение сделки.
- 6.4** В компаниях Группы установлены следующие варианты урегулирования Конфликта интересов:
- ограничение Работнику доступа к конкретной информации, которая может иметь отношение к частным интересам Работника;
 - добровольный отказ Работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием Конфликта интересов, включая переговоры с Контрагентами;

- пересмотр и изменение круга обязанностей и трудовых функций Работника;
- перевод Работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с Конфликтом интересов;
- увольнение Работника за дисциплинарные проступки при наличии оснований, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, трудовым законодательством иностранных юрисдикций;
- передача имущества, составляющего предмет частного интереса, дающего основание для Конфликта интересов, в доверительное управление.

Данный перечень не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае урегулирования Конфликта интересов, по договоренности компании Группы и Руководителя или Работника, раскрывшего сведения о Конфликте интересов, могут быть найдены иные формы урегулирования соответствующего Конфликта интересов.

7. Конфиденциальность

В отношении соблюдения конфиденциальности компании Группы руководствуются положениями Кодекса этики.

Компании Группы гарантируют, что процесс раскрытия сведений о Конфликте интересов и процесс урегулирования Конфликта интересов насколько это возможно будут носить конфиденциальный характер.

Компании Группы считают неприемлемыми любые действия, носящие характер мести и/или преследования против Работника, который добросовестно раскрыл информацию о наличии Конфликта интересов.

8. Соблюдение политики и ответственность

- 8.1** Соблюдение требований настоящей Политики является неременной и безусловной обязанностью каждого Работника независимо от его служебного положения.
- 8.2** Компании Группы рассматривают намеренное сокрытие и/или несвоевременное либо неполное раскрытие Работником информации о Конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление доверием и обман компании Группы вне зависимости от того, повлекло ли сокрытие негативные последствия для деятельности компании Группы или нет.

8.3 Нарушение Работником требований настоящей Политики в процессе исполнения трудовой деятельности, выразившееся в неисполнении/ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, и/или причинении Группе ущерба, либо, при наличии состава административного правонарушения или уголовного преступления, может повлечь применение к ним мер дисциплинарной и иной ответственности, вплоть до увольнения, в соответствии с действующим законодательством РФ, а также применимым законодательством иностранных юрисдикций.

9. Горячая линия

Компания ожидает, что Работники, а также любые другие физические или юридические лица, связанные деловыми или партнерскими интересами с Группой, у которых есть основания полагать, что у них возник Конфликт интересов, или нарушаются требования настоящей Политики, будут сообщать информацию об известных фактах или подозрениях относительно наличия Конфликта интересов, передав сообщение на единую Горячую линию в области соблюдения профессиональной этики и противодействия правонарушениям:

- По телефону **8 800 234 5640** (звонок бесплатный по России);
- По телефону: **+7 495 221 33 72** (для звонков из-за рубежа);
- Отправив сообщение на электронный почтовый ящик по адресу: **signal@enplus.ru**

Компания гарантирует полную анонимность, конфиденциальность и защиту интересов личности отправителя.

Компания также гарантирует, что все сообщения будут рассмотрены.

Письменный ответ будет предоставлен при условии идентификации личности отправителя.

**Перечень должностей Работников, обязанных подавать Декларацию о
конфликте интересов**

Подразделения (службы) компании Группы	Должность
Все службы уровня отдела и выше	Руководители и их заместители, все Руководители, непосредственно подчиняющиеся генеральному директору, генеральный директор, член Правления
Служба безопасности / Служба защиты ресурсов	Все Работники
Служба по контролю и внутреннему аудиту	Все Работники
Служба закупки / снабжения / обеспечения деятельности	Все Работники
Служба продаж / предоставления услуг	Все Работники
Служба капитального строительства / общестроительных работ	Все Работники
Служба процедур банкротства	Все Работники
Служба персонала	Все Работники
PR-служба	Все Работники
Служба по вопросам собственности / имущества	Все Работники
ИТ	Все администраторы, имеющие полный доступ к рабочим станциям Работников или к серверам или к учетным базам данных
Бухгалтерия	Главный бухгалтер / зам. Главного бухгалтера, бухгалтер участков МТС, ОКС, расчетов с контрагентами и персоналом
Цех	Руководители и их заместители
Автоколонна	Руководители и их заместители
База	Руководители и их заместители
Лаборатории	Руководители и их заместители
Все службы	Все Работники, непосредственно работающие с внешними провайдерами

Подразделения (службы) компании Группы	Должность
Все службы	Все Работники - члены конкурсных комиссий, тендерных комитетов и любых других аналогичных формирований

Декларация о конфликте интересов

Настоящая Декларация содержит два раздела для заполнения Работником. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном Конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке уполномоченным органом компании в установленном порядке.

Настоящий документ носит конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования [•] (далее по тексту – «компания») и иных компаний Группы. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам, кроме случаев, предусмотренных законодательством, и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

ФИО	
Должность	
ИНН Работника	
Организация	
Дата заполнения	« ____ » _____ 20 ____ г.
Декларация охватывает период времени	с _____ по _____



Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Политикой в отношении Конфликта интересов, Антикоррупционной политикой и Кодексом корпоративной этики. Термины, начинающиеся с заглавной буквы, имеют значение, присвоенное им в данных документах.

(подпись)

(расшифровка)

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов.

Ответ «ДА» необязательно означает наличие Конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения уполномоченным органом компании.

При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются **не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных) и их супругов, родных братьев и сестер.**

Раздел 1

Вопрос	Ответ (да/нет)
Внешние интересы или активы	
1. Владаете ли Вы, Ваши Родственники или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:	
1.1. В активах компании или иной организации, входящей в Группу ЭН+	
1.2. В другой коммерческой организации, находящейся в деловых отношениях с компанией (Контрагент компании)?	
1.3. В коммерческой организации, которая ищет возможность построить деловые отношения с компанией, или ведёт с ней переговоры?	
1.4. В коммерческой организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с компанией?	
2. Являетесь/являлись ли Вы, Ваши Родственники или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:	
2.1. В коммерческой организации, находящейся в деловых отношениях с компанией (Контрагент компании)?	
2.2. В коммерческой организации, которая ищет возможность построить деловые отношения с компанией, или ведёт с ней переговоры?	
2.3. В коммерческой организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с компанией?	

При ответе «ДА» на пункты 1 - 2 необходимо заполнить следующие поля:

Наименование компании (ИНН)	Ф. И. О. Работника/ Родственника	Форма и доля участия (актива)/ должность/ род занятий	Степень родства

Личные интересы и честное ведение бизнеса	
3. Является/являлись ли кто-нибудь из Ваших Родственников или лиц, действующих в Ваших интересах, Государственным служащим <i>«Государственный служащий» (см. полное определение термина в Антикоррупционной политике) означает: физическое лицо, занимающее любую должность в федеральных государственных органах, органах публичной власти федеральной территории, государственных органах субъектов Российской Федерации, вне зависимости от ветви власти (законодательная, исполнительная или судебная), от занимаемого ранга и территориальной принадлежности, либо лицо, действующее от имени такого лица.</i>	
4. Занимает ли кто-нибудь из Ваших Родственников или лиц, действующих в Ваших интересах, должность, позволяющую руководить принятием решений о закупках какого-либо Органа государственной власти и управления или оказывать влияние на этот процесс? <i>«Орган государственной власти и управления», в целях данной декларации, означает: (1) любой орган или учреждение какого-либо национального, регионального или местного правительства; (2) любую компанию или организацию, принадлежащую полностью или частично правительству или контролируемую им (например, государственные нефтяные компании, фонды, унитарные предприятия, а также управляемые государством системы здравоохранения); (3) любую политическую партию.</i>	
5. Имеются ли у Вас Родственники либо лица, состоящие с Вами в Семейных отношениях, внутри компании?	

6. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица компании, в которой Вы имели (даже косвенно) личную финансовую заинтересованность? <i>Например, как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение договора поставки/услуг, утверждающее приемку выполненной работы или утверждение платежных документов и т.п.</i>	
7. Получали ли Вы денежные средства или иные ценности, которые могли бы быть истолкованы как незаконные или нарушающие принятые в компании этические принципы? <i>Например, плату или подарок от Контрагента за содействие в заключении сделки с компанией?</i>	
8. Передавали ли Вы денежные средства или иные ценности (в том числе согласовывали, или ходатайствовали такую передачу), которые могли бы быть истолкованы как незаконные или нарушающие принятые в компании этические принципы? <i>Например, платеж Контрагенту за услуги, оказанные компании, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные компанией?</i>	
9. Раскрывали ли Вы какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие компании и ставшие Вам известными во время исполнения своих обязанностей?	
10. Получали ли Вы в период работы в компании доходы от коммерческих или государственных структур? <i>Например, единоразово оказали услуги по гражданско-правовому договору и т.д.</i>	
11. Участвуете ли вы в какой-либо деятельности, которая конкурирует с интересами компании в любой форме? <i>Например, участие в сторонних проектах, в проектах компаний-конкурентов, работа по совместительству, собственный бизнес и т.д.</i>	
12. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать Конфликт интересов,	

или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием Конфликта интересов?	
---	--

При ответе «ДА» на пункты 3 - 12, просьба изложить подробную информацию ниже для их всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Я обязуюсь в случае возникновения ситуации, влекущей Конфликт интересов, при исполнении трудовых обязанностей незамедлительно письменно информировать непосредственного руководителя о данных обстоятельствах.

Обязуюсь уведомлять непосредственного руководителя о любых соответствующих изменениях в личных обстоятельствах в течение года, после подписания соответствующей декларации.

☐ **Настоящим я даю свое согласие на проверку указанных сведений и использовании их при проведении внутренних расследований в компании. Также я заявляю о том, что представленная выше информация содержит исчерпывающее описание известных мне на данный момент прямых или косвенных отношений, которые могут привести к Конфликту интересов в процессе моей деятельности в компании. Я осознаю, что утаивание и/или несвоевременное или неполное раскрытие по какой-либо причине подобной информации о Конфликте интересов будет рассматриваться компанией как недобросовестное информирование, вне зависимости от того, оказало ли это отрицательное воздействие на деятельности компании.**

Подпись: _____

ФИО: _____