

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ООО «ЭЛЬБРУС ДРИЛЛИНГ»
от «27» мая 2024 г. № 2024/Э.ПО - 10
Введено в действие «27» мая 2024 г

**СТАНДАРТ
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

№ ЭД-К-СТ-001

ВЕРСИЯ 1.0

Тюмень, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цель Стандарта	3
2.	Определения	3
3.	Общие положения	4
4.	Ключевые принципы управления Конфликтом интересов	4
5.	Типичные ситуации Конфликта интересов	5
6.	Ситуации раскрытия информации о Конфликте интересов	8
7.	Урегулирование Конфликта интересов	8
8.	Ведение реестра Конфликтов интересов	9
9.	Нормативные ссылки	9

Цель Стандарта по управлению конфликтом интересов

Настоящий Стандарт определяет основные цели и задачи управления конфликтами интересов в ООО «ЭЛЬБРУС ДРИЛЛИНГ» (далее – Общество), описывает типичные ситуации Конфликтов интересов, способы раскрытия информации о таких ситуациях и порядок их урегулирования.

Настоящий Стандарт разработан в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, а также Политикой ООО «ЭЛЬБРУС ДРИЛЛИНГ» по борьбе со взяточничеством и коррупцией (ЭД-К-П-001), действует в отношении всех сотрудников и членов органов управления во всех сферах коммерческой и производственной деятельности Общества (далее – Сотрудники).

Требования Стандарта по управлению конфликтом интересов

1. Определения

Конфликт интересов - ситуация, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Сотрудника и законными интересами Общества, включая ситуации, которые могут привести к использованию Сотрудником 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 (осуществление полномочий) в Обществе.

Члены семьи - лица, состоящие в близком родстве или свойстве, а именно супруги (в т.ч. находящиеся в разводе и(или) состоящие в незарегистрированном (гражданском) браке), родители, дети, усыновители и усыновленные, опекуны и попечители, дедушки, бабушки, внуки; полнородные и неполнородные братья и сестры (в т.ч. двоюродные), а также их дети (в т.ч. усыновленные) и супруги; дети (в т.ч. усыновленные) супругов и супруги детей; братья, сестры (в т.ч. двоюродные) и родители (в т.ч. усыновители, опекуны), бабушки, дедушки и внуки супругов, а также иные лица, проживающие совместно и(или) ведущие с ним совместное хозяйство.

Связанные лица - совместно именуемые Члены семьи и физические лица или организации, с которыми Сотрудник и(или) Члены его семьи, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, которые обуславливают возникновение Личной заинтересованности.

Личная заинтересованность - возможность получения Сотрудником или его Связанными лицами доходов (кроме доходов по трудовым договорам с Обществом, являющихся постоянной частью оплаты труда) в виде денег, иного имущества, в т. ч. имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо иных выгод (преимуществ, в т.ч. в виде прощения долга).

Деловая возможность - любая возможность, способная повлечь возникновение Личной заинтересованности, о которой становится известно Сотруднику, в силу занимаемой им должности или сведений, полученных им от Общества. В частности, информация о клиенте, контрагенте или о возможности работы с ними, информация о покупке/продаже активов, сделках слияний и поглощений, реорганизации и др., информация о цене поданных тендерных предложений, заявок на участие в торгах, аукционах и т.п., которая не стала бы известна Сотруднику, если бы он не являлся работником Общества или членом его органов управления.

2. Общие положения

2.1. Управление Конфликтами интересов является одним из важнейших способов ограничения влияния Личной заинтересованности и деятельности Сотрудников на реализуемые ими функции (обязанности) и принимаемые деловые решения. При этом Общество уважает частные интересы Сотрудников и признает за ними право заниматься законной трудовой, управленческой, финансовой, предпринимательской и иной коммерческой и некоммерческой деятельностью, если такие интересы и получаемая личная выгода не влияют и не могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение ими должностных (корпоративных) или иных обязанностей в отношении Общества.

2.2. Конфликт интересов сам по себе не является нарушением законодательства и(или) внутренних политик и процедур Общества, если в отношении данного Конфликта были своевременно приняты должные меры по управлению в соответствии с требованиями настоящего Стандарта. Напротив, нераскрытый и(или) неурегулированный Конфликт интересов может привести к несоблюдению или подрыву нормативных и этических основ ведения бизнеса в Обществе, повлиять на возможность принятия объективных решений, финансовым и репутационным потерям, а также ответственности Общества и Сотрудников.

2.3. Сотрудники не должны прямо или косвенно влиять на принятие решений в Обществе в случае возникновения потенциального или реального Конфликта интересов, включая частные интересы их близких родственников и/или Связанных лиц.

2.4. Общество при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязано сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Ключевые принципы управления Конфликтом интересов

3.1 **Незамедлительное раскрытие** сведений о Конфликте интересов (фактическом или потенциальном) Сотрудниками;

3.2 **Отказ от действий** (а в отдельных случаях - от бездействия) в ситуации, характеризующейся Конфликтом интересов, до принятия Обществом решения о его урегулировании;

- 3.3 **Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков** при выявлении каждого случая Конфликта интересов и его урегулировании;
- 3.4 **Практика двойного контроля** (принцип «4 (четырёх) глаз») при принятии решений, при рассмотрении ситуаций и выборе мер по урегулированию Конфликта интересов;
- 3.5 **Справедливость и независимость** – лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть Конфликт интересов, не должны принимать участия в принятии решений, рассмотрении и урегулировании;
- 3.6 **Конфиденциальность процесса раскрытия** сведений о Конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 3.7 **Соблюдение баланса интересов** Общества и Сотрудника при урегулировании Конфликта интересов;
- 3.8 **Ответственность** за непринятие предусмотренных настоящим Стандартом мер по раскрытию и(или) урегулированию Конфликта интересов.
- 3.9 **Ограждение** - Сотрудники не должны действовать, принимать решения, а также прямо или косвенно влиять на принятие решений в Обществе в случае потенциального или фактического Конфликта интересов.

4. Типичные ситуации Конфликта интересов

- 4.1. **Деловое решение в отношении Общества, принятое в личных интересах или интересах Связанных лиц** - в ходе осуществления профессиональной деятельности в Обществе Сотрудники не должны действовать или принимать какие-либо деловые решения исходя из своих личных интересов или интересов любых других компаний, организаций или лиц, за исключением Общества. Сотрудники, обязаны раскрыть информацию, если они или их Связанные лица находятся в положении, предполагающем получение ими личной выгоды (финансового или нефинансового характера) от принятия делового решения либо от политики (стратегии), конкретной сделки или договоренности, связанной с деятельностью Общества.
- 4.2. **Использование Деловой возможности в личных интересах или интересах Связанных лиц** - если Сотруднику становится известно о Деловой возможности он должен немедленно раскрыть ее до того, как использовать в личных интересах или в интересах Связанных лиц. Данное требование касается всей информации, относящейся к деятельности Общества, которая не стала бы известна Сотруднику вне его связи с Обществом. Общество принимает решение об использовании такой Деловой возможности. Только в том случае, если Общество откажется от использования Деловой возможности, и только после того, как будут приняты достаточные меры по минимизации рисков Конфликта интересов, Сотрудник может использовать ее в своих интересах.
- 4.3. **Финансовый интерес в компании-Клиенте/Контрагенте/Конкуренте** - Сотрудники должны стремиться исключить любой финансовый или иной интерес, который может повлиять или создать видимость влияния на их деловые решения или действия в Обществе, либо минимизировать влияние соответствующего интереса на такие решения, либо – если ни одно из вышеприведенного невозможно - раскрыть такой интерес. Сотрудник, имеющий прямой или косвенный финансовый интерес в организации, которая является или может являться Клиентом/Контрагентом/Конкурентом или иным лицом, взаимодействующим с Обществом, может находиться в конфликте, если он принимает решение или пытается повлиять на его принятие, или заключение сделки с такой организацией. Во избежание негативных последствий конфликта Сотрудник должен раскрыть

Обществу свой прямой или косвенный (через Связанных лиц) финансовый интерес в указанных выше организациях в случае, если он владеет более 1% долей, акций или иных финансовых инструментов.

4.4. Подарки и Деловое гостеприимство - деятельность Общества построена на добросовестных, открытых отношениях со своими Клиентами/Контрагентами, иными лицами, взаимодействующими с Обществом (третьи лица). Обществом разработан Стандарт по обмену деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (ЭД-К-СТ-004) с целью исключения возможности привилегированного или несправедливого отношения Сотрудников к третьим лицам либо наоборот. Сотрудникам или их Связанным лицам запрещено предлагать, принимать, побуждать к передаче или вымогать (напрямую или косвенно) что-либо имеющее ценность, если это может оказать влияние или расцениваться в качестве влияния на надлежащее выполнение должностных обязанностей.

4.5. Деловые взаимоотношения со Связанными лицами от имени Общества

4.5.1. В закупках и сделках:

Если Общество заключает и(или) продлевает (возобновляет) договор с Контрагентом, а Сотрудник, иницирующий или утверждающий такие закупки или сделки, осведомлён о Конфликте интересов, такой Сотрудник обязан раскрыть об этом информацию в целях урегулирования Конфликта интересов. Например, когда потенциальными Контрагентами Общества являются следующие физические или юридические лица:

- Связанные лица Сотрудника Общества (Включая физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность);
- организация, в которой Сотрудник Общества или его Связанные лица являются работниками, директорами или руководителем высшего звена;
- организация, в которой Сотрудник Общества или его Связанные лица владеют (прямо или косвенно) более чем 1% долей, акций или иных финансовых инструментов;
- лицо, которое стремится предоставить или уже предоставило Сотруднику Общества или его Связанному лицу подарок, денежное вознаграждение, услугу, культурно-развлекательное или представительское мероприятие значительной стоимости (допустимые лимиты на подарки, культурно-развлекательные и представительские мероприятия определяются Стандартом по обмену деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (ЭД-К-СТ-004)).

4.5.2. В устройстве на работу (стажировку) Связанных лиц в Общество / в работе в качестве руководителя Связанного лица/ в обращении к Клиенту/Контрагенту/Конкуренту с просьбой об оказании помощи с устройством на работу (стажировку) для себя лично или Связанного лица.

Общество предпринимает меры, направленные на исключение ситуаций, когда какой-либо Сотрудник находится в положении непосредственного руководителя или руководителя подразделения, или контролирующего (проверяющего) лица в отношении Связанного лица или имеет какое-либо влияние в вопросах найма на работу (стажировку), удержания (продвижения), оценки эффективности, оплаты труда или предоставлении бонусов, льгот (компенсаций) любому Связанному лицу, независимо от того, является ли такое Связанное лицо Сотрудником Общества. Сотрудникам следует раскрывать информацию о любых таких взаимоотношениях со Связанными лицами в целях определения наличия Конфликта интересов и способов его урегулирования.

4.6. Сторонняя занятость/ занятие руководящих должностей/ оказание консультационных и иных услуг, в том числе, на безвозмездной основе

От Сотрудников ожидается, что они будут посвящать весь свой рабочий день исполнению своих должностных обязанностей в Обществе. Работа вне Общества может выполняться только в нерабочее время и за свой счёт, за исключением совмещения должностей внутри Общества. При этом Сотрудникам необходимо убедиться в отсутствии Конфликта между их занятостью вне Общества и должностными обязанностями в Обществе, а также в том, что их обязанности в Обществе являются первоочередными.

Например, Сотрудник может находиться в ситуации Конфликта интересов, если он (включая, но не ограничиваясь):

- занимает какую-либо должность у Контрагента/Конкурента, или в организации, которая с разумной степенью вероятности может им стать;
- оказывает консультационные или иные услуги вне Общества;
- занимает (как оплачиваемые, так и неоплачиваемые) руководящие должности, должности в органах управления других организаций (включая некоммерческие) вне Общества;
- занимается предпринимательской деятельностью и заключает сделки для извлечения личной выгоды, основываясь на информации, принадлежащей или созданной в рамках занимаемой в Обществе должности.

Прежде чем принимать предложение о какой-либо работе вне Общества или начинать выполнять такую работу (включая оплачиваемую деятельность или деятельность на безвозмездной основе) в организациях, осуществляющих свою деятельность в том же (или сходном) сегменте рынка или сфере деятельности, в которых работает Общество последнему необходимо раскрыть информацию об этом. В том случае, если Сотрудник занимается какой-либо деятельностью вне Общества, ему также следует прилагать максимальные усилия, чтобы не создавалось впечатление действий от имени Общества, если только Общество специально не уполномочила такого Сотрудника на действия от имени Общества.

4.7. Занятие, а равно исполнение обязанностей от имени/в интересах государственного должностного лица (ГДЛ), наличие среди Связанных лиц ГДЛ

Наличие ГДЛ среди Связанных лиц, а также среди Сотрудников может привести к ситуации Конфликта интересов. Работа в Обществе и одновременное занятие должности в Государственных организациях, которые являются Клиентами/Контрагентами Общества и/или выполняют контрольные (надзорные) функции в отношении Общества, может подвергать Общество коррупционным рискам.

Общество ожидает от Сотрудников раскрытия информации о любых таких взаимоотношениях и ситуациях в целях определения наличия Конфликта интересов и способов урегулирования такого Конфликта.

4.8. Использование собственности Общества в личных целях

Сотрудники не должны использовать или давать согласие на использование собственности Общества, в том числе информации, полученной в ходе осуществления ими деятельности в Обществе (независимо от того, отнесена ли она формально и(или) явным образом к конфиденциальной или нет), в личных целях, целях получения личной выгоды. Собственностью Общества для целей настоящей Политики являются: оборудование, техника, расходные материалы,

здания (помещения, площади), финансовые средства (включая наличные деньги), технологии, концепции создания новых продуктов, бизнес-стратегии (планы), конфиденциальная информация о коммерческой деятельности и любые другие активы Общества.

4.9. Финансовые обязательства

Сотрудники должны раскрывать информацию о предоставлении/намерении предоставить личные ссуды (займы) Контрагентам или Конкурентам Общества, равно как и информацию о личных долговых обязательствах перед ними (за исключением личных деловых взаимоотношений с банками и другими финансовыми институтами) в целях урегулирования Конфликта интересов.

4.10. Приобретение/аренда имущества, имущественных прав, в которых Общество может быть заинтересовано

Сотрудник может иметь Конфликт интересов, когда он:

- имеет деловые отношения с Контрагентами, Конкурентами Общества, связанные с арендой, куплей-продажей имущества (движимого/недвижимого), прав, и(или)
- приобретает или арендует имущество (движимое/недвижимое), права, в которых Общество может быть заинтересовано.

Сотрудники обязаны раскрыть такую информацию в целях урегулирования Конфликта интересов. Сотрудники, вправе покупать что-либо у Общества или продавать что-либо Обществу исключительно в рамках действующих процедур Общества (например, при ликвидации избыточного (непрофильного) или списанного) имущества Общества, в том числе путем проведения аукционов).

5. Ситуации раскрытия информации о Конфликте интересов

5.1. Сотрудник обязан раскрывать информацию о Конфликте интересов:

- при приеме на работу (стажировку)/назначении на новую должность;
- в течение всего срока исполнения должностных обязанностей;
- на ежегодной основе в рамках проведения ежегодной оценки (аттестации) персонала;
- при заключении (изменении) соответствующих договоров, а также во все время их действия при возникновении ситуации Конфликта интересов;
- в иных случаях.

5.2. Сотрудник, оказавшийся в ситуации Конфликта интересов, а также любой Сотрудник общества, который выявил ситуацию Конфликта интересов в отношении другого Сотрудника (либо риск ее возникновения) **обязан раскрыть информацию о Конфликте** интересов одним из следующих способов (при условии соблюдения сроков, указанных в п.5.3. настоящего Стандарта):

- своему Прямому руководителю или, в случае если сообщение касается действий Прямого руководителя, вышестоящему руководителю (в любой форме);
- Руководителю юридической службы (в любой форме);
- Путем письменного обращения к Генеральному директору Общества;
- **на «Горячую линию» по тел. 8 800 533 9662 и/или по электронной почте Elbrus.compliance@kcad-personnel.ru** или иными способами в соответствии со Стандартом по информированию о нарушениях ЭД-К-СТ-002.

5.3. Раскрыть информацию о Конфликте интересов необходимо незамедлительно после его выявления (возникновения) (в любом случае не позднее следующего рабочего дня с момента его выявления (возникновения)).

5.4. Раскрытие информации о Конфликте интересов не освобождает Сотрудников от обязанностей по поддержанию и обеспечению мер по его урегулированию и предотвращению аналогичных ситуаций в будущем.

5.5. К любому Сотруднику, нарушившему требования настоящего Стандарта, могут быть применены меры воздействия (дисциплинарные взыскания) вплоть до увольнения и (или) расторжения трудового договора в соответствии с положениями действующего законодательства РФ.

6. Урегулирование Конфликта интересов

При выявлении Конфликта интересов, требующего урегулирования, Генеральным директором Общества принимается решение о выборе мер урегулирования с последующим информированием о разработанных и согласованных мерах Сотрудника, раскрывшего информацию о таком конфликте и/или Сотрудника, в отношении которого сложилась ситуация Конфликта интересов, а также лиц, назначенных ответственными за реализацию соответствующих мероприятий. При урегулировании Конфликта интересов соблюдается принцип двойного контроля (коллегиальное принятие решений).

7. Ведение реестра Конфликтов интересов

Все случаи возникновения Конфликта интересов фиксируются в Реестре. Генеральный директор по мере запроса, но не реже, чем 1 раз в квартал, доводит до сведения участников (Учредителей) Общества и Лица, отвечающего за корпоративное управление (ЛОКУ) актуальную версию Реестра Конфликта интересов.

КУДА ОБРАТИТЬСЯ ЗА ПОМОЩЬЮ

Если у Сотрудника имеются сомнения в правильности своей оценки наличия (отсутствия) Конфликта интересов, либо в том, каким образом следует осуществлять такую оценку, а также вопросы, касающиеся толкования настоящего стандарта следует обратиться за консультацией к Прямому руководителю, или к Руководителю юридической службы Общества.

8. Нормативные ссылки

8.1. Локальные нормативные документы ООО «ЭЛЬБРУС ДРИЛЛИНГ»:

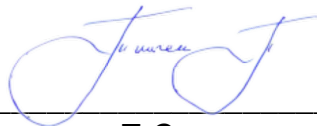
- ЭД-К-П-001 - Политика по борьбе со взяточничеством и коррупцией
- ЭД-К-СТ-004 - Стандарт по обмену деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

8.2. Применимые нормы законодательства Российской Федерации:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
- Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 19.12.2023) "О противодействии коррупции"
- Федеральный закон от 07.08.2001 N 115-ФЗ (ред. от 11.03.2024) "О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма"
- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2010 № 925 «О мерах по реализации отдельных положений федерального закона «О противодействии коррупции».

Утверждено



Ткаченко П.С.
Генеральный директор

Примечание:

Данный Стандарт содержит описание обязательных требований при ведении деятельности ООО «ЭЛЬБРУС ДРИЛЛИНГ». В случае если законодательство противоречит данному Стандарту, необходимо согласовать отклонение от соблюдения требований Стандарта и инициировать внесение в Стандарт соответствующих изменений.