



БАЛТИЙСКИЙ ЗАВОД

Акционерное общество
«Балтийский завод»

06.04.2018

ПРИКАЗ

№ 530

Санкт-Петербург

Об утверждении Кодекса
корпоративной этики и
служебного поведения
работников АО «Балтийский завод»

В целях повышения эффективности противодействия коррупции и обеспечения мероприятий, направленных на профилактику коррупционных правонарушений в деятельности Общества,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс корпоративной этики и служебного поведения работников АО «Балтийский завод» (далее – Кодекс) (Приложение № 1).
2. Руководителям всех подразделений Общества в течение одного месяца со дня издания настоящего приказа организовать изучение Кодекса подчиненными работниками. Ведомости об изучении Кодекса направить в отдел кадров и социально-трудовых отношений (№ 219).
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

ВрИО генерального директора

А.В. Кадилов

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ВрИО генерального
директора
от 06.04.2018 № 530

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«БАЛТИЙСКИЙ ЗАВОД»**

Содержание

1. Общие положения	3
2. Нормативные ссылки	4
3. Обозначения и сокращения	5
4. Термины и определения	5
5. Миссия Общества	8
6. основополагающие корпоративные принципы	8
7. Противодействие конфликту интересов	11
8. Правила корпоративного поведения	11
9. Правила взаимодействия со средствами массовой информации	13
10. Правила корпоративного стиля одежды	13
11. Ответственность	13
12. Порядок рассмотрения нарушений Кодекса	14
13. Заключительные положения	14
Приложение № 1. Обзор типовых ситуаций конфликта интересов	15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Корпоративная этика является неотъемлемой частью корпоративного поведения, основанного на уважении прав и законных интересов всех участников трудовых отношений в акционерном обществе «Балтийский завод» (далее – Общество). Ориентация Общества на соблюдение в своей деятельности принципов корпоративной этики способствует повышению эффективности ее деятельности, в том числе увеличению стоимости ее активов, созданию рабочих мест и поддержанию финансовой стабильности и прибыльности организации.

1.2. Кодекс корпоративной этики и служебного поведения (далее – Кодекс) - это свод этических принципов и правил поведения, которыми необходимо руководствоваться работникам Общества при выполнении должностных обязанностей.

1.3. Кодекс в части, не противоречащей имеющимся обязательствам, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

1.4. Настоящий Кодекс корпоративной этики Общества является важнейшей составляющей системы корпоративного управления Общества, представляет собой свод принципов и норм корпоративного поведения всеми работниками Общества вне зависимости от занимаемой должности.

1.5. Положения настоящего Кодекса основаны на:

- требования законодательства Российской Федерации;
- стратегии развития АО «ОСК» на период до 2030 года;
- Уставе АО «Балтийский завод»;
- Правилах внутреннего трудового распорядка.

1.6. Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом Общества.

1.7. Целью настоящего Кодекса является создание системы корпоративных ценностей, закрепление единых норм деловой культуры, направленных на повышение эффективности деятельности Общества и реализацию его миссии.

1.8. Основными задачами настоящего Кодекса являются:

- предотвращение конфликта интересов, а также их эффективное урегулирование в случае возникновения;
- содействие достижению стратегических целей Общества;
- выявление и предотвращение потенциальных рисков, разрешение проблем, имеющих этические аспекты;
- понимание и применение работниками внутрикорпоративных этических норм в повседневной деятельности;
- ориентация работников на единые корпоративные ценности и укрепление корпоративной культуры;
- повышение и защита деловой репутации Общества.

1.9. Все работники Общества должны быть ознакомлены с Кодексом.

1.10. Ответственность каждого работника Общества соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, локальных нормативных актов Общества, связанных с деловым поведением и этикой.

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем положении использованы ссылки на следующие документы:

- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».
- Постановление Правительства РФ от 06.02.2010 N 63 «Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне».
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (опубликованы на сайте <http://www.rosmintrud.ru>).

- Кодекс корпоративной этики работников АО «ОСК».
- Коллективный договор Общества на 2017 - 2020 г.г.
- Правила внутреннего трудового распорядка Общества.
- Кодекс «Балтийца».
- Положение о коммерческой тайне, утвержденное приказом генерального директора от 05.02.2018 № 133.
- Положение о коммерческой тайне, утвержденное приказом генерального директора от 08.08.2017 № 997.
- Положение о комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, утвержденное приказом генерального директора от 22.12.2014 № 1947.

3. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем Кодексе применяются следующие обозначения и сокращения:

АО «ОСК» – акционерное общество «Объединенная судостроительная корпорация».

АО «Балтийский завод» – акционерное общество «Балтийский завод».

ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка.

РФ – Российская Федерация.

4. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем Кодексе применяются следующие термины и определения:

4.1. **Деловая репутация Общества** - сложившееся мнение о достоинствах и недостатках Общества, основанное на знании об особенностях его деятельности, качестве и уровне производства, а также уровне социальной защиты персонала.

4.2. **Имидж Общества** - образ Общества, сформировавшийся в сознании его работников, а также лиц, не входящих в его кадровый состав, выделяющий основные ценностные характеристики как организации.

4.3. **Информация, составляющая коммерческую тайну** - сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и

другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

4.4. Информация, составляющая государственную тайну - защищаемые государством сведения в области военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности РФ.

4.5. Информация, содержащая персональные данные – информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (к субъекту персональных данных).

4.6. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника Общества (прямая или косвенная) при исполнении им трудовых обязанностей, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Общества и правами, законными интересами Общества, способная привести к причинению вреда правам и законным интересам Общества. Несовпадение позиций и интересов работников Общества интересам самого Общества, стремление к противоположным целям, несовпадение в средствах достижения цели.

4.7. Корпоративное поведение - поведение, основанное на осознании работниками общества своей причастности к достижению основной цели, выполнению основных задач, стоящих перед Обществом, приверженность к основным принципам корпоративной этики Общества.

4.8. Корпоративный стиль – устойчивая совокупность применяемых Обществом способов и приемов воздействия на потребителей и поставщиков, с целью формирования положительного имиджа Общества, обеспечивающий его неповторимость и узнаваемость.

4.9. Корпоративная этика - совокупность моральных норм, правил и принципов поведения работников Общества.

4.10. Коррупционные действия – злоупотребление служебным положением (полномочиями), дача взятки, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником Общества своего должностного положения вопреки законным интересам Общества в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах Общества.

4.11. Личная заинтересованность - заинтересованность работника/члена Совета директоров Общества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей, понимается возможность получения им в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

4.12. Предупреждение коррупции – деятельность Общества, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами Общества, обеспечивающих недопущение коррупционных действий.

4.13. Основополагающие корпоративные принципы - это исходные начала, лежащие в основе формирования, функционирования и совершенствования системы управления Общества.

4.14. Противодействие коррупции – деятельность Общества по:

- предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

4.15. Работники Общества - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом, в том числе руководители Общества.

4.16. Члены семьи Работников Общества (лица, находящиеся с Работником Общества в близком родстве) – родственники по прямой восходящей и

нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки, внуки, в числе полнородные и неполнородные (имеющими общих отца или мать) братья и сестры).

5. МИССИЯ ОБЩЕСТВА

Общество является одним из крупнейших ведущих предприятий судостроительной промышленности Российской Федерации, специализирующимся на строительстве надводных кораблей 1 ранга, судов ледового класса (ледоколов, многофункциональных судов-снабженцев, судов технического обеспечения работ на шельфе) с атомными и дизель-электрическими силовыми установками, атомных плавучих энергоблоков, плавучих опреснительных комплексов.

Миссия Общества заключается в содействии социально-экономическому и инфраструктурному развитию экономики России путем строительства современной конкурентоспособной высокотехнологичной морской техники военного и гражданского назначения.

Стратегической целью Общества является обеспечение выполнения государственных заказов, увеличение доли продукции Общества на мировом рынке гражданского судостроения, принципиальное повышение качества и уменьшение сроков и себестоимости создания морской техники.

6. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

6.1. Человеческий ресурс.

Ключевым ресурсом в деятельности Общества являются работники. Сохранение и развитие кадрового потенциала, создание сплоченного, социально защищенного, творческого и мотивированного коллектива - одно из приоритетных направлений деятельности Общества.

6.2. Уважение к личности.

Основополагающим принципом любой этики является уважение к личности. Работник Общества должен уважать честь и достоинство любого гражданина, его личностную и деловую репутацию. В Обществе не допустима дискриминация по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям.

6.3. Уважение к труду.

Важным принципом корпоративного поведения в Обществе является уважительное отношение к труду, к результату трудовой деятельности каждого работника.

Каждый работник имеет право на справедливую оценку своего труда руководством Общества, должен стремиться к улучшению своих показателей и показателей ближайших коллег, рассчитывать на достойные и безопасные условия труда и отдыха, на достойную его оплату и социальные гарантии.

6.4. Государственность.

Общество является уникальным судостроительным предприятием, частью Объединенной судостроительной корпорации, основная деятельность которого нацелена на обеспечение выполнения государственного оборонного заказа и государственной программы вооружения. Работник Общества должен осознавать свою сопричастность к деятельности, осуществляемой обществом в обеспечение безопасности страны.

6.5. Ответственность и добросовестность.

Работник Общества относится максимально ответственно и добросовестно к выполнению своих трудовых обязанностей, не допускает халатности при их исполнении.

Общество, в свою очередь, несет социальную ответственность за работника, уделяя большое внимание безопасности труда, охране здоровья, экологической безопасности, социальному благополучию работников.

Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников могут оказаться в конфликте с интересами Общества.

6.6. Результативность.

Каждый работник в своей повседневной деятельности нацелен на положительный результат, добивается всеми законными способами его достижения в установленный руководящими документами срок с оптимальными затратами.

Общество создает все условия для эффективного выполнении производственной программы; стремится к оптимальному использованию всех ресурсов, грамотному управлению, оперативности и точности исполнения поставленных задач в установленные сроки.

6.7. Профессионализм и развитие.

Высокотехнологичное производство требует профессиональных компетенций и знаний, непрерывного профессионального развития, самосовершенствования, повышения уровня профессиональной подготовки, введения инноваций, а следовательно постоянного обучения и повышения профессионального уровня работников. Каждый руководитель должен создать условия для развития, профессионального совершенствования и карьерного роста каждого своего подчиненного. В условиях равенства возможностей выявляются и поощряются лучшие работники. По результатам работы лучшим работникам доверяются новые функции и проекты, создаются условия для карьерного роста.

Общество предпринимает максимальные меры с целью повышения уровня профессионализма работников.

6.8. Преемственность и уважение к традициям.

Общество высоко ценит и уважает опыт, накопленный предприятием с момента его основания. Хранит память о людях и достижениях предшествующих поколений, сохраняет и преумножает лучшие производственные традиции. Работники общества уважительно относятся к ветеранам. Общество оказывает социальную поддержку бывшим работникам Общества. В Обществе развито наставничество, обеспечивающее передачу накопленного опыта молодому поколению работников.

6.9. Доверие и уважение

Доверие к коллегам, уверенность в их профессионализме, честности и открытости позволяют Обществу эффективно справляться с поставленными задачами. Общество со своей стороны стремится обеспечить своим работникам справедливую оплату труда, достойный социальный пакет, безопасные и комфортные условия труда.

6.10. Законность и конфиденциальность

Все действия работников Общества осуществляются в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества.

Общество создает информационную среду с условиями, достаточными для ознакомления всех работников с нормативной правовой базой Общества. Работники

обеспечивают защиту информации ограниченного доступа (государственная тайна, коммерческая тайна, инсайдерская информация, персональные данные), распространение которой может нанести ущерб интересам Общества, его работников, безопасности Российской Федерации.

6.11. Безопасность и социальная ответственность.

Общество является социально ответственным работодателем, уделяющим большое внимание вопросам безопасности труда и охраны здоровья, экологии, реализации социальных программ.

7. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ

7.1. Этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между интересом Общества и личной корыстной заинтересованностью работника.

7.2. Признаками наличия конфликта интересов является:

- наличие личной заинтересованности у работника в совершении действий, которые могут послужить основой для конфликта интересов;
- возможность причинения вреда интересам Общества.

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

7.3. Мерами противодействия конфликту интересов является:

- учет руководителем, при назначении работника на должность, морально-психологических и деловых качества работника, а также возможность возникновения конфликта интересов;
- информирование работников о недопустимости возникновения конфликта интересов;
- проведение аттестации персонала.

8. ПРАВИЛА КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Корпоративное поведение во многом определяет репутацию общества. Каждый работник при выполнении своих обязанностей должен осознавать влияние своих

действий и поступков не только на свою деловую или личностную репутацию, но и на репутацию общества в целом.

8.1. Работник осуществляет трудовую деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором и другими локальными нормативными актами Общества.

8.2. Работник руководствуется в своей трудовой деятельности принципами корпоративной этики Общества (раздел 6 настоящего Кодекса), соблюдает их в своей повседневной жизни.

8.3. Работник соблюдает правила общественного порядка, правила дорожного движения, не допускает правонарушений и препятствует их совершению.

8.4. Работник уважительно относится к правам и интересам коллег, а также Общества, не допускает умышленного причинения имущественного и неимущественного вреда коллегам, интересам Общества.

8.5. Работник, находясь на территории иностранных государств, уважительно относится к действующим там законам и традициям.

8.6. Работник не допускает в своем общении неуважительного обращения или использования ненормативной лексики.

8.7. Работник не допускает в своем поведении межличностных, этнических конфликтов. Все споры разрешает путем конструктивного диалога.

8.8. Работник не допускает использования в личных корыстных целях средств и возможностей, принадлежащих Обществу (должностных, производственных, информационных, средств материально-технического обеспечения).

8.9. Работник не допускает возникновения конфликта интересов.

8.10. Работник не допускает получения от третьих лиц каких-либо вознаграждений за выполнение своих должностных обязанностей.

8.11. Работник ведет здоровый образ жизни, участвует в общественной жизни общества.

8.12. В рабочее время работник не употребляет алкоголь и не допускает появления на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, а также злоупотребление алкоголем вне работы.

8.13. Работник не употребляет наркотических средств и психотропных веществ, запрещенных к обороту на территории РФ.

8.14. Работник не допускает курение в неразрешенных местах.

9. ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СО СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

В общении с представителями средств массовой информации работник не допускает:

- разглашение информации, имеющей ограниченный доступ;
- искажения информации, распространения недостоверной информации;
- выступлений, заявлений, ответов на запросы от лица Общества, без надлежащих полномочий;
- проявление грубости или неуважения к собеседнику, использование ненормативной лексики;
- нанесение ущерба репутации других работников и Общества;
- пренебрежительного отзыва о работе коллег и деятельности Общества.

10. ПРАВИЛА КОРПОРАТИВНОГО СТИЛЯ ОДЕЖДЫ

10.1. Внешний вид работников Общества, в том числе и при ношении специальной одежды, должен быть чистым и опрятным.

10.2. Специалисты, служащие и руководители должны соблюдать деловой стиль одежды.

10.3. Наличие на (в) одежде аксессуаров (значков, галстуков, зажимов для галстука и т.д.) с элементами корпоративной символики приветствуется.

10.4. На территории и в зданиях Общества не допускается ношение пляжной одежды и обуви (сарафаны, шорты, майки, топы, сланцы и т.п.).

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

11.1. Работник соблюдает требования настоящего Кодекса.

11.2. За нарушения положений настоящего Кодекса работники Общества несут ответственность в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества.

12. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ НАРУШЕНИЙ КОДЕКСА

12.1. Положения Кодекса распространяются на всех Работников, которые берут на себя обязательство руководствоваться ими в своей работе независимо от должности и статуса.

12.2. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается повседневной деятельностью Работника.

12.3 Информацию о фактах нанесения Работниками ущерба интересам или репутации Общества необходимо направлять на e-mail: codex@bz.ru.

12.4. Рассмотрение данной информации осуществляется в отношении Работников - комиссией по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов;

12.5. Любое преследование Работника, который по доброй воле заявил о нарушении принципов Кодекса, будет расценено как отдельное нарушение принципов Кодекса.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Кодекс вступает в силу с момента его утверждения Генеральным директором Общества.

13.2. Кодекс размещается на сайте Общества в сети Интернет в течение 5 рабочих дней с даты его утверждения Генеральным директором Общества.

13.3. Положения Кодекса изменяются и дополняются по решению Генерального директора Общества. Генеральный директор Общества вправе в любое время внести изменения и дополнения в Кодекс, исходя из интересов Общества.

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями, членами семьи или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

2. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед

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

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендуемых воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

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

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.