

---

ООО Управляющая компания  
«УРАЛЬСКАЯ СТАЛЬ»

---

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор

Д.Г. Сафин

«15» февраля 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов**

Дата введения: 09 . 02 . 2023 г

г. Москва  
2023

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ .....	3
3. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ, ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ .....	3
4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ .....	5
5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .....	6
6. МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .....	7
7. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .....	8
8. ПРИЁМ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ .....	9
9. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ .....	9
10. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .....	10
11. СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ .....	11
12. ГАРАНТИИ БЕЗОПАСНОСТИ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ .....	11
13. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ .....	12
14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ .....	13
Приложение №1 .....	15
Приложение №2 .....	16
Приложение №3 .....	17
Приложение №4 .....	19

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ООО УК «Уральская Сталь» (далее – Положение) является локальным нормативным актом ООО УК «Уральская Сталь» (далее – Управляющая компания, Общество или УК), устанавливающим порядок предотвращения, выявления и урегулирования в Управляющей компании конфликтов интересов.

1.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Антикоррупционной политикой УК и локальными нормативными актами Общества.

1.3. Целью Положения является формирование у работников, контрагентов Общества таких элементов этичного поведения, как:

- нулевая толерантность к конфликту интересов;
- единообразное понимание порядка и способов урегулирования конфликта интересов в УК.

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

## 2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Положение обязательно для исполнения работниками независимо от занимаемой ими должности.

Отдельные нормы Положения распространяются на контрагентов Общества в случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними либо прямо предусмотрены законодательством.

Для эффективного и успешного взаимодействия Общество ожидает, что контрагенты будут объединять совместные усилия с УК в выявлении и урегулировании конфликтов интересов и сообщать Обществу о наличии или возможности наличия конфликта интересов при осуществлении деловых отношений.

## 3. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ, ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

3.1. В Положении используются следующие термины, понятия и определения:

– *антикоррупционная деятельность* – деятельность, направленная на предупреждение и противодействие коррупции, выявление, изучение, ограничение либо устранение причин и условий, порождающих коррупционные правонарушения и конфликт интересов;

– *горячая линия* – комплекс организационных мероприятий и технических средств Группы, обеспечивающих возможность работникам Обществ Группы, а также иным лицам обращаться с сообщениями о фактах нарушений их прав и

законных интересов, мошенничества, коррупции, хищения, нарушения законодательства, требований локальных нормативных актов Обществ Группы, конфликте интересов в Обществах Группы, а также о других событиях или обстоятельствах;

– *Группа «Уральская Сталь» / Группа* – Общество, а также организации, с которыми УК заключила договоры об осуществлении полномочий единоличного исполнительного органа (Управляемые общества);

– *декларация конфликта интересов* – справка с обобщением сведений о наличии / отсутствии конфликта интересов, по форме, предусмотренной Антикоррупционными требованиями Общества;

– *заявитель* – любое лицо (группа лиц), раскрывшее сведения о конфликте интересов;

– *конфиденциальная информация* – информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации и / или локальными нормативными актами Общества;

– *конфликт интересов* – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая<sup>1</sup> или косвенная<sup>2</sup>) лица, 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

– *коррупция / коррупционные действия* – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества, государства, УК и Группы «Уральская Сталь» 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, а равно совершение указанных деяний от имени или в интересах Общества или Группы «Уральская Сталь»;

– *коррупционная деятельность* – деятельность, связанная с совершением коррупционных действий;

– *коррупционное правонарушение* – коррупционные действия / бездействия, влекущие дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность;

– *личная заинтересованность* – возможность получения дополнительных (кроме выплат от Общества в составе заработной платы, премирования и т.д.) доходов в виде денежных средств, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-

<sup>1</sup> Прямая заинтересованность – возможность извлечь выгоду напрямую из выполнения служебных (должностных) обязанностей.

<sup>2</sup> Косвенная заинтересованность – не очевидная, опосредованная возможность извлечь выгоду, например, через оказание в рамках своих служебных (должностных) обязанностей преимуществ лицу с последующим получением выгоды от данного лица.

либо выгод (преимуществ) работником и / или его родственниками, гражданами или организациями, с которыми работник и / или его родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

– *противодействие коррупции* – деятельность, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений;

– *работники* – лица, находящиеся с Обществом в трудовых отношениях в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

– *родственники* – лица, состоящие в близком родстве или свойстве<sup>3</sup> (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов, супруги детей);

– *руководитель* – лицо, которое в пределах предоставленных полномочий осуществляет управленческие функции общества Группы;

– *стимулирующие платежи (платежи «для упрощения формальностей»)* – платежи в пользу органов власти и публичных должностных лиц с целью обеспечения или ускорения выполнения стандартного порядка совершения законодательно установленных процедур или действий, не предусмотренных применимыми законодательными и иными нормативно-правовыми актами;

– *структурное подразделение* – подразделение общества Группы, являющееся исполнителем отдельных процессов, функций, работ, участвующее в хозяйственной деятельности Общества, но не имеющее хозяйственной самостоятельности.

#### 4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

4.1. Общество уважает права работников как частных лиц и признает за ними право на занятие законной трудовой, финансовой, предпринимательской, преподавательской, политической и иной деятельностью в свободное от работы в Управляющей компании время.

4.2. Общество поддерживает обстановку, позволяющую работникам выполнять свои обязанности честно, открыто и непредвзято.

Равенство прав и возможностей работников обеспечивается Обществом без всякой дискриминации, в том числе контролем отсутствия преимуществ или ущемлений, вызванных трудоустройством родственников на должности, предусматривающее подчинение одного родственника другому или возможность влияния на постановку задач и оценку эффективности их выполнения.

4.3. Работники, выполняя свои трудовые обязанности, должны действовать в интересах Группы «Уральская Сталь», ставить их выше личной заинтересованности, принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Злоупотребление работником своим служебным положением недопустимо.

<sup>3</sup> Свойство – отношения между людьми, возникающие из брачного союза одного из родственников: отношения между супругом и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов. Признаки свойства: а) возникает из брака; б) не основано на кровной близости; в) возникает при наличии живых родственников мужа и (или) жены на момент заключения брака.

4.4. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

- отсутствие противоречия мер и способов урегулирования конфликта интересов нормам законодательства Российской Федерации;
- обязательность раскрытия сведений о реальном<sup>4</sup> или потенциальном<sup>5</sup> конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества и Группы «Уральская Сталь» в целом при выявлении каждого Конфликта интересов и его урегулировании;
- приоритет мер предупреждения конфликтов интересов;
- соблюдение баланса интересов Группы «Уральская Сталь» и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от применения мер ответственности в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Обществом;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

## **5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

5.1. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работники обязаны:

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Общества;
- исполнять свои должностные обязанности в полном соответствии с требованиями, определенными локальными нормативными актами Общества;
- руководствоваться интересами Общества при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, без учета своей личной заинтересованности;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать реальный или потенциальный конфликт интересов, в соответствии с установленным в Обществе порядком;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- содействовать предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.2. Работники не имеют права принимать участие и / или влиять прямо или косвенно на деловое, управленческое или иное решение, процесс или сделку,

---

<sup>4</sup> Реальный конфликт интересов – ситуация, когда лицо фактически исполняет должностные (служебные) обязанности, которые находятся в сфере влияния его личной заинтересованности.

<sup>5</sup> Потенциальный конфликт интересов - ситуация, когда лицо в случае исполнения в будущем определенных должностных (служебных) обязанностей может оказаться под влиянием личной заинтересованности, что приведет к возникновению реального конфликта интересов.

совершаемую УК или иным Обществом Группы, в случае наличия у них конфликта интересов.

5.3. Работники, занимающие должности категорий «высшее руководство (высший менеджмент)» и «функциональное управленческое звено», а также руководители структурных подразделений и функциональных направлений УК обязаны незамедлительно сообщить о ставшем им известным, в том числе от подчиненного работника, конфликте интересов ответственному руководителю Общества в сфере антикоррупционной деятельности и/или руководителю структурного подразделения Общества, ответственного за антикоррупционную деятельность.

5.4. Соккрытие реального или потенциального конфликта интересов, а равно намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам недопустимо и рассматривается как ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей.

5.5. Работники, ответственные за прием и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по обеспечению конфиденциальности данной информации.

## **6. МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

6.1. Своевременное выявление и снижение рисков возникновения конфликта интересов в деятельности Общества и его работников являются наиболее эффективным средством предупреждения коррупционных правонарушений.

6.2. Основными мерами по недопущению возникновения и развития в УК конфликта интересов являются:

- строгое соблюдение работниками обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества и должностными инструкциями работников;
- утверждение и поддержание организационной структуры, которая четко разграничивает сферы ответственности подразделений, полномочий и ответственности конкретных работников;
- оформление определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов и условий, которые могли бы этому способствовать;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в УК информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- исключение действий, которые могут привести к возникновению конфликта интересов: работники должны воздерживаться от участия в сделках или совершении операций, в которые вовлечены лица и / или организации, с которыми они либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

- запрет на предложение, передачу или получение каких-либо средств поощрения или подарков, которые представляют собой скрытое вознаграждение, стимулирующие платежи и / или могут нанести вред деловой репутации Общества или Группы;
- ограничение трудоустройства родственников на должности, предусматривающие подчинение одного родственника другому или возможность влияния на постановку задач и оценку эффективности их выполнения;
- соблюдение требований законодательства Российской Федерации в части информирования государственных и муниципальных органов о приеме на работу бывших сотрудников этих организаций, занимавших определенные должности в этих организациях;
- обязательность предоставления кандидатами, претендующими на замещение вакантной должности в Обществе, декларации конфликта интересов;
- контроль руководителем недопущения возникновения конфликта интересов при возложении на подчиненного работника дополнительных обязанностей или переводе подчиненного работника на другую должность (в том числе временном);
- периодическое предоставление работниками, замещающими должности, подверженные риску коррупционных проявлений (перечень таких должностей утверждается Генеральным директором Общества), деклараций конфликта интересов;
- запрет на передачу третьим лицам конфиденциальной информации обществ Группы «Уральская Сталь», которая могла бы быть использована ими для заключения коммерческих сделок, совершения иных действий, противоречащих интересам Группы.

## **7. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

7.1. В Обществе устанавливаются следующие способы раскрытия сведений о конфликте интересов:

- первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (первоначальное декларирование);
- ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов (ежегодное декларирование) работниками, замещающими должности, подверженные риску коррупционных проявлений<sup>6</sup>;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.2. Работники Общества обязаны незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю (руководителю структурного подразделения / работнику функционального управленческого звена / высшему руководству) о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

На высшее руководство, работников функционального управленческого

---

<sup>6</sup> Порядок организации и проведения ежегодного декларирования закреплен в Антикоррупционных требованиях.



звена и руководителей структурных подразделений УК возлагаются обязанности по незамедлительному информированию ответственного руководителя Общества в сфере антикоррупционной деятельности о возникшем конфликте интересов.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном или электронном виде заполнением декларации конфликта интересов и Уведомлением о конфликте интересов (Приложение 1) при разовом раскрытии сведений.

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

В целях оперативной организации рассмотрения информации, урегулирования конфликта интересов и принятия необходимых мер работники могут направить уведомление о конфликте интересов в структурное подразделение УК, ответственное за антикоррупционную деятельность, на электронную почту.

7.4. Если работник сомневается в существовании конфликта интересов или затрудняется в выборе способа оценки тех или иных обстоятельства, он должен обратиться за разъяснениями к работникам структурного подразделения УК, ответственного за антикоррупционную деятельность, направив сообщение на электронную почту.

## **8. ПРИЁМ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

8.1. Работниками, ответственными за прием сведений о конфликте интересов, являются:

- непосредственные руководители работников, уведомляющих о конфликте интересов;

- ответственный руководитель Общества в сфере антикоррупционной деятельности;

- работники структурного подразделения Общества, ответственного за антикоррупционную деятельность;

- работники Дирекции по безопасности, осуществляющие проверки по обращениям на Горячую линию.

8.2. Поступившая информация о конфликте интересов не позднее одного рабочего дня сообщается Директору по безопасности УК для принятия решения о проведении проверочных мероприятий.

8.3. Информация о конфликте интересов регистрируется работниками структурного подразделения Общества, ответственного за антикоррупционную деятельность, в журнале учета конфликтов интересов (Приложение №2).

## **9. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

9.1. Мероприятия по проверке информации о конфликте интересов проводятся структурным подразделением, ответственным за антикоррупционную деятельность, в соответствии с локальными нормативными актами УК.

9.2. В течение установленного срока структурное подразделение, ответственное за антикоррупционную деятельность:

- принимает превентивные меры по предотвращению причинения вреда интересам Общества;
- проводит проверку по факту возникновения конфликта интересов, выявляет причины, условия и возможные риски;
- подготавливает по результатам проверки отчет о наличии / отсутствии конфликта интересов.

9.3. Отчет по результатам проверки о наличии / отсутствии конфликта интересов должен содержать:

- основания проведения проверки;
- сведения о проведенных проверочных мероприятиях;
- сведения (факты) о наличии / отсутствии признаков конфликта интересов;
- рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов.

9.4. Отчет по результатам проверки о наличии / отсутствии конфликта интересов докладывается Директору по безопасности УК, который принимает решение:

- а) о прекращении проверки – при отсутствии конфликта интересов;
- б) об инициировании вынесения отчета по результатам проверки на рассмотрение Комитета по урегулированию конфликтов интересов Общества (далее – Комитет) – при наличии конфликта интересов.

## **10. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

10.1. Решение об урегулировании и способе разрешения конфликта интересов принимается Комитетом на основании отчета по результатам проверки о наличии / отсутствии конфликта интересов, исходя из оценки выявленных рисков.

10.2. Деятельность Комитета регламентирована Положением о Комитете по урегулированию конфликтов интересов ООО УК «Уральская Сталь».

10.3. К компетенции Комитета относятся:

- рассмотрение информации (сведений) о наличии или возможности наличия конфликта интересов в Обществе;
- рассмотрение информации (сведений) о своевременно непредотвращенном или неурегулированном конфликте интересов в Управляемом обществе;
- определение наличия / отсутствия конфликта интересов;
- разработка рекомендаций по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в Управляющей компании, наличие или вероятность которого подтвердились в результате работы Комитета;
- разработка рекомендаций по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в Управляемом обществе, информация (сведения) о котором поступила Комитету на рассмотрение;
- разработка рекомендаций по исключению (минимизации) рисков конфликта интересов и их негативных последствий для Обществ Группы «Уральская Сталь» в

каждой конкретной ситуации;

– информирование руководства соответствующего Управляемого общества о конфликте интересов, наличие или возможность которого подтвердилось в результате работы Комитета, а также о рекомендуемых мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

10.4. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личной заинтересованности работника и вероятность того, что эта личная заинтересованность будет реализована в ущерб интересам Общества и Группы.

## **11. СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

11.1. В процессе рассмотрения конфликта интересов используются следующие способы его разрешения:

– ограничение доступа работника к определенным ресурсам Общества, в том числе информационным, которые могут использоваться им для удовлетворения личной заинтересованности;

– добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

– добровольный отказ или отстранение работника, участвующего в комиссии, которая проводит проверку по факту какого-либо события (инцидента), где одним из фигурантов является он сам, от дальнейшего участия в данной комиссии;

– пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

– перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

– увольнение работника по инициативе Общества за совершение дисциплинарного проступка, в т.ч. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приложение №3 содержит типовые ситуации конфликта интересов и возможные способы их урегулирования (приведенный перечень не является исчерпывающим).

11.2. В ходе управления конфликтом интересов осуществляется внедрение контрольных процедур, направленных на выявление признаков развития конфликта интересов.

## **12. ГАРАНТИИ БЕЗОПАСНОСТИ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

12.1. Не допускается применение мер дисциплинарной, административной и гражданско-правовой ответственности в отношении заявителя со стороны Общества в связи с его сообщением о конфликте интересов, который был

своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Обществом, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством Российской Федерации.

12.2. Защита работника, сообщившего о конфликте интересов, от неправомерного привлечения к ответственности<sup>7</sup> и неформального давления<sup>8</sup>, налагаемых в связи с данным сообщением, осуществляется как во время проведения процедур рассмотрение информации (сведений) о конфликте интересов, так и после их завершения – сроком на один год с момента его обращения.

12.3. Защита контрагента Общества Группы<sup>9</sup>, сообщившего о конфликте интересов, от неправомерного расторжения договорных отношений, неформального давления, препятствования надлежащему исполнению договорных обязательств, иных отношений, применяемых в связи с данным сообщением, осуществляется как во время проведения процедур рассмотрение информации (сведений) о конфликте интересов, так и после их завершения – сроком на один год с момента его обращения.

12.4. Дирекция по безопасности УК не менее одного раза в полугодие осуществляет мониторинг кадровых решений в отношении работников, сообщивших о конфликте интересов и, при выявлении признаков необоснованного привлечения данных работников к дисциплинарной ответственности, инициирует отмену соответствующих решений.

12.5. Работники, имеющие доступ к журналу учета конфликтов интересов (Приложение №4), не вправе раскрывать информацию о заявителе и / или полученной информации (сведений) о конфликте интересов другим работникам Группы или иным лицам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и / или процедурами рассмотрения сведений о конфликте интересов, перечисленными в разделах 9 и 10 настоящего Положения

12.6. Работники, указанные в п. 12.5 настоящего Положения, несут персональную ответственность за соблюдение указанных в п. 12.5 требований.

### **13. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ**

13.1. По результатам урегулирования конфликтов интересов структурное подразделение, ответственное за антикоррупционную деятельность, осуществляет

---

<sup>7</sup> Под привлечением к ответственности понимается: неправомерное увольнение, необоснованный перевод на нижестоящую должность, необоснованное лишение или снижение размера премии, принудительный перенос времени отпуска, необоснованное привлечение к дисциплинарной ответственности.

<sup>8</sup> Под неформальным давлением на заявителя понимается: оскорбительный тон, угрозы увольнением и / или дисциплинарным/материальным взысканием/штрафом, демонстративное игнорирование, избирательное применение к работнику мер ответственности за нарушение ЛНА Общества, если данное нарушение совершено одновременно работником и другими лицами, пр.

<sup>9</sup> Контрагент Общества Группы – любое юридическое или физическое лицо / индивидуальный предприниматель, вступившее с УК, УО или ДО в гражданско-правовые отношения, за исключением трудовых.

анализ и обобщение сведений в целях выявления причин, способствующих возникновению конфликтов интересов, и выработки механизмов их предотвращения.

13.2. Сводные отчеты о случаях, причинах возникновения конфликтов интересов и формах их урегулирования включаются в отчеты о результатах антикоррупционной деятельности Группы «Уральская Сталь», предоставляемые Генеральному директору Общества.

13.3. Результаты работы по урегулированию конфликтов интересов раскрываются в Годовом отчете Общества или иным способом.

#### **14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

14.1. На работников, независимо от занимаемой должности, возлагается ответственность за соблюдение требований настоящего Положения.

14.2. Работники, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества и трудовыми договорами.





## ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЯ<sup>10</sup>

1. Работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– перевод работника (его подчиненного) на иную должность (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации).

3. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей договорные отношения с Обществами Группы «Уральская Сталь», намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник принимает решение о закупке Обществами Группы «Уральская Сталь» товаров (работ, услуг), содержащих результаты интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник или иное лицо с которым связана личная

---

<sup>10</sup> При анализе каждого конкретного реального или потенциального конфликта интересов необходимо учитывать специфику рассматриваемой ситуации.



заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Обществами Группы «Уральская Сталь», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– изменение трудовых обязанностей работника;

– рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги.

6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет договорные отношения с Обществами Группы «Уральская Сталь», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Обществами Группы «Уральская Сталь» с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Обществами Группы «Уральская Сталь», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник или иное лицо с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Обществ Группы «Уральская Сталь», в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования:

– рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Антикоррупционные ограничения, принципы и порядок получения и вручения подарков подробно описаны в Антикоррупционных требованиях.

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

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,  
ИМЕЮЩИХ ДОСТУП К ЖУРНАЛУ УЧЁТА КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ**

№ п/п	Должность
1	Генеральный директор
2	Директор по безопасности
3	Начальник управления экономической безопасности и противодействия коррупции
4	Руководитель направления аналитики и комплаенс-контроля
5	Руководитель направления экономической безопасности и корпоративных расследований