

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНО
приказом АО «Атомэнергомаш»
от 19.02.2015 № 33/59-17

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В АО «АТОМЭНЕРГОМАШ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Общества, локальными нормативными актами Общества.

1.2. Положение имеет целью определение процедуры предупреждения и регулирования корпоративных конфликтов, своевременного выявления и предотвращения конфликта интересов, а также определение четкой координации действий всех заинтересованных сторон в случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов.

1.3. Положение утверждается приказом Общества.

2. ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Общества, способное причинить вред законным интересам Общества.

Координационный совет – Координационный совет АО «Атомэнергомаш» по комплаенс-рискам и урегулированию конфликта интересов.

Корпоративное поведение – поведение участников, не отступающих от принципов и норм, закрепленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества.

Корпоративный конфликт – противоречие между участниками процесса, предметом которого является их корпоративное поведение (предмет конфликта).

Общество – АО «Атомэнергомаш».

Положение – Положение об урегулировании конфликта интересов в АО «Атомэнергомаш».

Предмет конфликта – корпоративное поведение (в том числе бездеятельность) участников процесса, наносящее реальный или кажущийся ущерб другому участнику (участникам) процесса.

Принципы и нормы корпоративной этики – принципы и нормы, закрепленные в нормах законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актах Общества.

Профессиональный медиатор – независимое лицо, помогающее участникам процесса подписать соглашение.

Результат урегулирования корпоративного конфликта – соглашение, подписанное сторонами спора и при необходимости профессиональным медиатором.

Соглашение – документ, содержащий следующие реквизиты:

- дата и место подписания (для каждого участника);
- наименования (имена) сторон спора и профессионального медиатора;
- формулировка предмета спора и соглашения;
- формулировка соглашения участников, включающая обязательства сторон и контрольные процедуры;
- оценка удовлетворенности участников итогами процедуры.

Стороны корпоративного конфликта – участники процесса, считающие себя заинтересованными в предмете конфликта и осознающие как свой интерес, так и свое противоречие с другими сторонами.

Участники процесса – работники Общества, Общество, органы управления, контрагенты.

3. ЗАДАЧИ И ЦЕЛИ

3.1. Выявления причин возникновения корпоративных конфликтов и конфликтов интересов

3.1.1. Конфликты интересов могут возникнуть между Обществом и работниками в результате:

- нарушения требований законодательства и локальных нормативных актов Общества;
- несоблюдения норм делового общения и принципов корпоративной этики;
- наличия финансовых интересов в другой компании, с которой Общество поддерживает деловые отношения;
- работы по совместительству в другой компании руководителем, должностным лицом или участия в ее органах управления;
- предоставления деловых возможностей другим компаниям в ущерб интересам Общества в силу личных интересов.

3.1.2. Конфликты интересов, которые могут возникать между органами управления, работниками и контрагентами в результате:

- несоблюдения законодательства, учредительных и внутренних документов Общества;

- несоблюдения принципа приоритета интересов Общества перед интересами контрагентов;
- несоблюдения норм делового общения и принципов корпоративной этики;
- неисполнение договорных обязательств, как со стороны Общества, так и со стороны контрагентов.

3.1.3. Конфликты интересов могут возникнуть между Обществом и работниками в результате:

- нарушения требований законодательства и локальных нормативных актов Общества;
- несоблюдения норм делового общения и принципов корпоративной этики;
- наличия финансовых интересов в другой компании, с которой Общество поддерживает деловые отношения;
- работы по совместительству в другой компании руководителем, должностным лицом или участия в ее органах управления;
- предоставления деловых возможностей другим компаниям в ущерб интересам Общества в силу личных интересов.

3.2. Конфликты интересов, которые могут возникать между органами управления, работниками и контрагентами в результате:

- несоблюдения законодательства, учредительных и локальных нормативных актов Общества;
- несоблюдения принципа приоритета интересов Общества перед интересами контрагентов;
- несоблюдения норм делового общения и принципов корпоративной этики;
- неисполнение договорных обязательств, как со стороны Общества, так и со стороны контрагентов.

3.2. Предотвращение корпоративных конфликтов и конфликтов интересов.

3.2.1. В целях предотвращения корпоративных конфликтов и конфликтов интересов органы управления, работники Общества обязаны:

- соблюдать требования законодательства, нормативных актов, Устава и локальных нормативных актов Общества;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций;
- исключить возможность вовлечения Общества в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществлять внутренний и внешний контроль в соответствии с Уставом и локальными нормативными актами Общества;
- осуществлять проверки условий совершения сделок силами и средствами Дирекции по безопасности;

- обеспечить соблюдение установленного действующим законодательством и подзаконными актами порядка совершения сделок;
- осуществлять раскрытие информации о деятельности Общества в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой контрагентам, органам регулирования и надзора, а также другим заинтересованным лицам;
- разрабатывать и совершенствовать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Обществе информации лицами, имеющими доступ к такой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об Обществе в средствах массовой информации и иных источниках и осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления такой информации;
- участвовать в выявлении рисков и недостатков системы внутреннего контроля Общества.

3.2.2. В целях предотвращения конфликтов интересов между Обществом и работниками при исполнении ими должностных обязанностей, работники обязаны:

- соблюдать нормы делового общения и принципы корпоративной этики;
- своевременно информировать вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации;
- сообщать вышестоящему должностному лицу о факте начала работы по совместительству в другой компании не позднее даты выхода на работу по совместительству.

3.3. Урегулирование корпоративных конфликтов и конфликтов интересов.

3.3.1. Для повышения эффективности работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов Общество стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех заинтересованных сторон по их урегулированию.

3.3.2. Для урегулирования конфликтов органы управления, работники Общества осуществляют процедуры с целью поиска взаимоприемлемого решения, отвечающего условиям законности и обоснованности при одновременном соответствии интересам Общества.

3.3.3. Контроль за наличием и разрешением конфликтов и функции координатора при этом возлагаются на Координационный совет. Руководитель структурного подразделения Общества дает предварительную оценку конфликту, готовит необходимые документы по существу вопроса, после чего передает их на рассмотрение Координационного совета.

3.3.4. Работник Общества, получивший от контрагентов или из иных источников информацию о конфликтной ситуации, обязан незамедлительно информировать об этом вышестоящее должностное лицо. В случае

невозможности урегулирования конфликта на уровне структурного подразделения руководитель подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить Координационному совету информацию о конфликте, причинах его возникновения, мерах, которые были приняты. Координационный совет принимает все меры для урегулирования конфликта.

4. ИСПОЛНЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 4.1. Настоящее Положение подлежит обязательному исполнению работниками Общества.
- 4.2. Каждый работник Общества принимает на себя обязательства по соблюдению данного Положения с момента ознакомления.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Если в результате рассмотрения конфликта возникает необходимость в разработке или внесении изменений в действующие внутренние документы Общества, Генеральный директор принимает решение о разработке документа либо внесении соответствующих изменений.

5.2. Вышеуказанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы (применены) иные формы урегулирования конфликта в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности принимаемых мер целям урегулирования конфликта.