

	Название	Рег. №	114
	Политика Компаний Группы «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов	№ документа	GI/C.02.00000-04
Куратор процесса Туманов С.В. Управляющий директор	Тип документа Политика	Версия 01	Страница 1/4
Проверил со стороны ОУСМК Муллина А.А. Начальник ОУСМК	Утвержден Правлением	Распорядительный документ Решение Правления №16	
Исполнитель Курашвили А.Ю. Заместитель начальника ОПЭД	Дата утверждения 07 апреля 2021		

1. Общие положения

- 1.1. Политика Компаний Группы «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее - Политика) является основополагающим документом верхнего уровня, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Компаний Группы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Политика разработана в соответствии с:
- Руководством по передовому опыту в области внутреннего контроля, этики и комплаенса, принятом Советом ОСЭР 18.02.2010 г.;
 - ISO 19600:2014 «Системы управления соответствием. Руководящие указания»;
 - ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции – Требования и рекомендации по применению»;
 - Применимым национальным законодательством Компаний Группы;
 - Общекорпоративными нормативными актами, отражающими вопросы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.
- 1.3. Целями Политики являются:
- обеспечение соответствия требованиям применимого законодательства страны присутствия и Кодексу корпоративной этики действий сотрудников Компаний Группы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
 - минимизация риска возникновения конфликта интересов при исполнении своих трудовых обязанностей сотрудниками Компаний Группы;
 - обеспечение соблюдения Компаниями Группы основных общепризнанных принципов и норм ведения честного, добросовестного и ответственного бизнеса;
 - создание в Компаниях Группы единообразной эффективной системы контроля в отношении по предотвращению и урегулирования конфликта интересов.
- 1.4. Политика отражает приверженность руководства и работников Компаний Группы этическим стандартам ведения законного, открытого и честного бизнеса, совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации на должном уровне.
- 1.5. Основными принципами Политики являются:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Компаний Группы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов Компании Группы и работника при урегулировании конфликта интересов;
 - защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и/или урегулирован (предотвращен) Компанией Группы.
- 1.6. Настоящая Политика распространяется на все Компании Группы «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.».

2. Термины и определения

Компания Группы

Компания «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.» и/или ее дочерние компании, частично или полностью, напрямую или косвенно контролируемые компанией «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.», а также их обособленные подразделения (филиалы, представительства и проектные офисы). Для целей настоящего определения «контроль» означает владение напрямую или косвенно более чем 50% (пятьюдесятью процентами) общего количества права участия.

Действующий на момент печати документ. Распечатанный или сохраненный на локальном компьютере документ не является контролируемой копией.

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 Компаний Группы, способное причинить вред законным интересам Компаний Группы.
Корпоративный сервисный центр КСЦ)	Филиал частной компании с ограниченной ответственностью «Газпром ЭП Интернэшнл Сервисиз Б.В.» в г. Санкт-Петербурге.
Родственники	Супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки работника Компании Группы.
Члены семьи	Лица, проживающие совместно с работником Компании Группы и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

3. Компетенция органов управления по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

- 3.1. Правление Компании «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.» определяет общую стратегию Компаний Группы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, на регулярной основе рассматривает отчеты соответствующих исполнительных органов.
- 3.2. Руководители Компаний Группы распределяют полномочия, обязанности и ответственность в рамках настоящей Политики между сотрудниками и/или структурными подразделениями Компаний Группы, обеспечивают организацию мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку, внедрение и контроль процедур по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.
- 3.3. Юридическое управление КСЦ совместно с Управлением корпоративной защиты КСЦ оказывают необходимые консультации по совершенствованию процедур внутреннего контроля в области предотвращения и урегулирования конфликта интересов и направляют на рассмотрение Правления Компании.

4. Система управления рисками и внутреннего контроля по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Система управления рисками и внутреннего контроля по предотвращению и урегулированию конфликта интересов основана на следующих принципах:

- а) Принцип соответствия применимому национальному законодательству.
Соответствие реализуемых соответствующих мероприятий действующему применимому национальному законодательству каждой Компании Группы и иным нормативным правовым актам, применимым к ней.
- б) Принцип личного примера руководства.
Ключевая роль Правления Компании «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.» в формировании культуры в области предотвращения и урегулирования конфликта интересов. А также надежная, явная и ощутимая поддержка в осуществляемых программах или мерах внутреннего контроля, этики и комплаенса, направленных на профилактику и выявление случаев конфликта интересов.
- в) Принцип вовлеченности работников.
Информированность работников Компаний Группы о положениях по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Активное участие работников в формировании и реализации декларируемых в Политике стандартов и процедур.
- г) Принцип ответственности и неотвратимости наказания.
Неотвратимость наказания для работников вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий при нарушении правил по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, в связи с исполнением трудовых обязанностей. Персональная ответственность руководства за реализацию Политики.
- ж) Принцип открытости бизнеса.
Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Компаниях Группы стандартах в области предотвращения и урегулирования конфликта интересов.
- з) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.
Регулярная работа по совершенствованию программ или мер в области этики и комплаенса, проводимая с целью оценки и повышения их эффективности в части профилактики и выявления

Действующий на момент печати документ. Распечатанный или сохраненный на локальном компьютере документ не является контролируемой копией.

случаев конфликта интересов, а также учитывающая актуальные разработки в данной сфере и развивающиеся международные и отраслевые стандарты.

5. Общие требования в отношении предотвращения и урегулирования конфликта интересов

- 5.1. Риск возникновения конфликта интересов обычно присутствует при наличии субординации с родственниками, близкими друзьями или при иных близких личностных отношениях. Более того, риски возникновения конфликта интересов существуют при возможности влияния на процедуры Компаний Группы по найму новых сотрудников или подрядчиков, управления деловыми контактами Компании Группы, а также получении доступа к информации, который может быть использован для личной выгоды. Данные риски могут привести к ситуации, когда текущие или будущие личные интересы сотрудника или его родственников находятся в противоречии с интересами Компаний Группы. Точно так же личная деловая заинтересованность в конкурирующих компаниях или деловых отношениях может привести к конфликту интересов. Наличие конфликта интересов представляет собой угрозу для репутации Компании Группы в глазах ее работников и иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг и пр.).
- 5.2. Как Компания Группы, так и ее сотрудники несут ответственность за предотвращение ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов, а также за принятие мер по выявлению и смягчению последствий любого (потенциального) конфликта интересов
- 5.3. Сотрудники Компании Группы обязаны:
- Сообщать о любом (потенциальном) конфликте интересов своему непосредственному руководителю и Комиссии по корпоративной этике, установленной Кодексом корпоративной этики, всякий раз, когда такой конфликт возникает или становится известным сотруднику;
 - Избегать приобретения в собственность доли или занятия должностей в органах управления конкурирующих компаний;
 - Избегать любой личной выгоды для себя или своих родственников от деловых отношений Компании Группы.
- 5.4. Компании Группы должны создавать внутренние нормы и процессы и обеспечивать:
- Сокращение ситуаций, когда родственники, близкие друзья и лица, состоящие в личностных близких отношениях, отчитываются друг перед другом или участвуют в деловом процессе, когда решение одного из них влияет на выполнение обязанностей других;
 - Сотрудники, имеющие значительный прямой или косвенный (через родственников) личный интерес в деловых отношениях Компании Группы, не представляют Компанию Группы перед ней и не участвуют в управлении этими отношениями.

6. Способы урегулирования конфликта интересов

- 6.1. В Компаниях Группы должны быть установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:
- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
 - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 6.2. Рассмотрение представленных Компании Группы сведений и урегулирование конфликта интересов должны происходить конфиденциально.
- 6.3. Поступившая информация должна тщательно проверяться с целью оценки серьезности возникающих для Компании Группы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 6.4. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 6.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 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;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Компании Группы;
 - увольнение работника по инициативе работника;

Действующий на момент печати документ. Распечатанный или сохраненный на локальном компьютере документ не является контролируемой копией.

- Если конфликт интересов приводит к дисциплинарному проступку, принять соответствующие дисциплинарные меры, вплоть до увольнения работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

- 6.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Компании Группы.
- 6.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов необходимо выбирать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если мягкие меры оказались недостаточно эффективными.

7. Стандарты и порядок их реализации

В Компаниях Группы действует Кодекс корпоративной этики, разработанный с учетом лучших европейских и российских практик корпоративного управления. В Кодексе закреплены корпоративные ценности и определены основанные на них наиболее важные принципы и правила делового поведения в области предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Организация работы по исполнению требований и положений Кодекса корпоративной этики возложена на постоянно действующую Комиссию по корпоративной этике.

8. Обеспечение соблюдения Политики

- 8.1. При организации процессов управления рисками и внутреннего контроля в области предотвращения и урегулирования конфликта интересов Компании Группы руководствуются принципом неотвратимости наказания для своих работников за совершаемое нарушение вне зависимости от занимаемой должности.
- 8.2. К мерам ответственности за правонарушения в зависимости от их тяжести относятся дисциплинарная, административная и уголовная ответственность в соответствии с применимым национальным законодательством.
- 8.3. Соответствующая Компания Группы проводит проверки по каждому установленному факту нарушений в рамках, допустимых применимым национальным законодательством.
- 8.4. Компании Группы могут устанавливать подробные процедуры предотвращения, расследования и устранения конфликтов интересов, а также обеспечения соблюдения применимых процедур в этой области.

9. Порядок пересмотра и внесения изменений

Внесение изменений в Политику осуществляется в установленном в Компаниях Группы порядке в случаях:

- необходимости приведения положений Политики в соответствие с изменениями в применимом законодательстве;
- совершенствования комплекса мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Компаниях Группы.