


Утверждено

Решением Наблюдательного Совета
Акционерного общества
«Акционерная компания «Корвет»
«24» сентября 2025 г.

• Председатель Наблюдательного совета


_____/А.В. Чернов/

ПОЛОЖЕНИЕ

*О конфликте интересов
Акционерного общества
«Акционерная компания «Корвет»*

г. Курган

Содержание

Номер раздела	Наименование раздела	Страница
1.	Общие положения	3
2.	Основные принципы управления конфликтом интересов в Компании	3
3.	Порядок раскрытия конфликта интересов работником компании и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов	3
4.	Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	4
5.	Заключительные положения	4
6.	Приложение №1 Форма декларации о конфликте интересов	

1. Общие положения

1.1 Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2 Настоящее Положение является внутренним документом АО «АК «Корвет» (далее - Компания), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Компании в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3 Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Компании, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Компании.

1.4 Под личной заинтересованностью работника Компании понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Компании и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Компанией на основе гражданско-правовых договоров.

1.6 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации при введении его в действие, а также с вновь принятыми работниками при заключении трудового договора.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в компании

2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Компании положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Компании при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Компании и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Компанией.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником компании и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. Директор по развитию бизнеса (ОП 310, СЦНУР), Заместитель генерального директора по маркетингу (отдел поставки), Директор по поставкам, Директор по безопасности и кадрам (АХО, Столовая), Директор по производству (ОМЗК), Главный инженер (ИНО), Директор по корпоративным вопросам и снабжению (ОМТС) заполняют и обеспечивают заполнение декларации конфликта интересов работниками подчиненных им подразделений, осуществляющих закупки и продажи.

3.3. Компания берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.5. Лицом, ответственным за прием и обработку сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, и выбор наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов, является Директор по безопасности и кадрам.

3.6. 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 Компании 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Компании.

По договоренности Компании и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.7. 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 Организации.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Заключительные положения

5.1. Если одно или несколько пунктов (норм) настоящего Положения становятся недействующим (недействительным) вследствие изменения законодательства или Устава

Общества, то это не затрагивает остальных пунктов (норм, позиций) настоящего Положения.

5.2. Принятие (утверждение) новой редакции настоящего Положения автоматически отменяет действие прежней редакции настоящего Положения.

5.3. К настоящему Положению прилагается и является его неотъемлемой частью форма Декларации о конфликте интересов.