

## ПРИКАЗ

«12» августа 2020 года

№ 13/1-311

Об утверждении и введении в действие «Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов» Некоммерческой организации «Фонд развития городов»

В соответствии с решением Заседания комитета по безопасности Группы ВЭБ.РФ  
(протокол № 1 от 05 декабря 2019 года)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 12 августа 2020 года «Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов» Некоммерческой организации «Фонд развития городов» (Приложение №1 к настоящему приказу).
2. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Генеральный директор



А.Л. Сорокин

## **Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов «НО Фонд развития городов»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов «НО Фонд развития городов» (далее – Порядок) разработан в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 г., нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом следующих особенностей организационно-правовой формы и специфики деятельности «НО Фонд развития городов» (далее – Фонд):

- для Обществ, являющихся профессиональными участниками рынка ценных бумаг, – статьи 3 и 5 Федерального закона от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» (далее – Федеральный закон № 39-ФЗ), постановление ФКЦБ России от 5 ноября 1998 г. № 44 «О предотвращении конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг» (далее – постановление № 44);

- для некоммерческих Обществ – статья 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее – Федеральный закон № 7-ФЗ);

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы о предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

1.2. Меры по предупреждению и урегулированию конфликта интересов определяются настоящим Порядком, иными внутренними нормативными документами Фонда.

1.3. Требования настоящего Порядка распространяются на всех работников Фонда, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.4. Настоящий Порядок разработан в целях соблюдения баланса между интересами Фонда и личной заинтересованности работников Фонда.

1.5. Задачей настоящего Порядка является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Фонда на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.6. Содержание настоящего Порядка доводится до сведения работников Фонда. Действующая редакция размещается в информационной системе сети Интернет на официальном сайте Фонда в разделе «Противодействие коррупции» и является доступной для всех пользователей.

### **2. Основные термины и определения**

Для целей настоящего Порядка используются следующие термины и определения.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Фонда влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий); в целях Порядка под конфликтом интересов также понимаются ситуации, на которые распространяются действия статей 3 и 5 Федерального закона № 39-ФЗ, статьи 27 Федерального закона № 7-ФЗ, статей 81-84 Федерального закона № 208-ФЗ, статьи 45 Федерального закона № 14-ФЗ, пункта 1 постановления № 44, пункта 3.4.2 Положения Банка России № 242-П.

**Личная заинтересованность** - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Фонда и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Фонда и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**Близкие родственники** – супруг (супруга), родители, дети, усыновители, усыновленные, полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.

**Непосредственный руководитель** - руководитель структурного подразделения, осуществляющий руководство работником Фонда без промежуточных руководящих звеньев.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Фонде.**

Фонд осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании и соблюдении следующих принципов:

- обязательность раскрытия всеми работниками Фонда сведений о реальной или потенциальной возможности возникновения конфликта интересов;
- индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Фонда и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением им о конфликте интересов.

#### **4. Виды конфликта интересов в Фонде**

4.1. В зависимости от сторон участников конфликта интересов в Фонде выделяют следующие виды конфликта интересов:

- между акционером (учредителем) и органами управления Фонда;
- между органами управления и работниками Фонда;
- между органами управления, работниками, контрагентами и клиентами Фонда (имеющимися и будущими);
- между работниками Фонда, контрагентами и клиентами Фонда (имеющимися и будущими);
- между структурными подразделениями Фонда при осуществлении функций;
- между Фондом и работниками при осуществлении ими своих должностных обязанностей.

4.2. Приведенный перечень возможных конфликтов интересов не является исчерпывающим.

#### **5. Условия возникновения конфликта интересов**

5.1. Конфликт интересов может возникнуть в процессе осуществления основной (банковской, инвестиционной, производственной и др.) и хозяйственной деятельности Фонда между собственниками (акционеры, учредители), органами управления, структурными подразделениями, работниками, контрагентами и клиентами Фонда в результате следующих условий:

5.1.1. несоблюдение собственниками, органами управления, структурными подразделениями, работниками, контрагентами и клиентами Фонда положений законодательства, учредительных документов и локальных нормативных актов Фонда, в том числе по разграничению полномочий;

5.1.2. широта дискретных полномочий, совмещение одним и тем же работником Фонда исполнительских и контрольных функций (осуществление закупки и принятие ее результата, санкционирование расходов и их перечисление, и т.д.), представление интересов клиента с одновременным представлением интересов Фонда, функций администрирования автоматизированных систем и отражения данных в этих системах и др.<sup>1</sup>

5.1.3. несоблюдение принципа приоритета интересов Фонда и его контрагентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

5.1.4. совершение сделок с заинтересованностью, крупных сделок;

5.1.5. ведения коммерческой деятельности как собственной, так и членами семьи;

5.1.6. наличие интересов в другой компании, с которой Фонд поддерживает деловые отношения, предоставление ей деловых возможностей в ущерб интересам Фонда;

---

<sup>1</sup> Описание причин возникновения конфликта интересов каждое Общество осуществляет в соответствии с требованиями законодательства к особенностям его организационно-правовой формы, и спецификой его основной деятельности

5.1.7. несоблюдение норм делового общения и принципов профессиональной этики.

## **5. Меры по предотвращению конфликта интересов**

6.1. В целях недопущения возникновения конфликта интересов Фонд предпринимает следующие меры:

6.1.1. учитывает необходимость исключения конфликта интересов и условий его возникновения при распределении должностных обязанностей работников Фонда;

6.1.2. не допускает при приеме на работу граждан или изменения должностных обязанностей работников Фонда, назначения на должность работника Фонда лица, находящегося в родстве с непосредственным руководителем, либо лицом, исполняющим связанные функции;

6.1.3. исключает участие работников Фонда в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми работники либо их близкие родственники и свойственники имеют личные связи или финансовые интересы;

6.1.4. проводит проверку контрагентов Фонда на этапах осуществления закупочных процедур и оформления договорных отношений на предмет наличия у их учредителей и руководителей признаков аффилированности с работниками Фонда, их близкими родственниками;

6.1.5. осуществляет анализ Декларации конфликта интересов (Приложение 1 к настоящему Порядку), заполняемой при приеме на работу гражданином на предмет выявления возможного конфликта интереса;

6.1.6. осуществляет контроль за ежегодным представлением работниками Фонда, замещающими должности, включенные в перечень должностей, связанных с высоким уровнем коррупционного риска, Декларации конфликта интересов, и анализ содержащихся в них данных;

6.1.7. предоставляет акционерам (учредителям) Фонда исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

6.1.8. устанавливает запрет на использование и передачу банковской, служебной и конфиденциальной информации третьим лицам;

6.1.9. проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности работников Фонда, в том числе неправоммерно использующих свое служебное положение.

6.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов при осуществлении основной деятельности (банковской, инвестиционной, участие на рынке ценных бумаг и др.) Фонд предпринимает следующие меры<sup>2</sup>:

6.2.1. обеспечивает строгое соблюдение органами управления и работниками Фонда установленных процедур совершения сделок и операций;

---

<sup>2</sup> Описание мер по предотвращению конфликта интересов каждое Общество осуществляет в соответствии с требованиями законодательства к особенностям его организационно-правовой формы и спецификой его основной деятельности

6.2.2. предоставляет доверенности на совершение определенных видов операций (сделок) определенному кругу работников Фонда;

6.2.3. осуществляет распределение функций управления и принятия управленческих решений по основной деятельности Фонда между органами управления, коллегиальными органами и отдельными работниками Фонда;

6.2.4. обеспечивает учет информации об аффилированных лицах, акционерах и их аффилированных лицах, инсайдерах Фонда.

## **7.1. Обязанности работников Фонда по предотвращению конфликта интересов**

7.1. В целях предотвращения конфликта интересов работники Фонда обязаны:

7.1.1. исполнять обязанности с учетом разграничений, установленных локальными актами Фонда, положениями о структурных подразделениях и должностными инструкциями;

7.1.2. соблюдать требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов, Антикоррупционной политики и настоящего Порядка;

7.1.3. при принятии решений по вопросам деятельности Фонда и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Фонда без учета своих личных интересов, интересов родственников и друзей;

7.1.4. воздерживаться от принятия решений и совершения действий, которые могут привести к конфликту интересов, в том числе воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми работники, либо их близкие родственники имеют личные связи или финансовые интересы;

7.1.5. исключать возможность вовлечения Фонда и его работников в осуществление противоправной деятельности, в том числе легализацию доходов, полученных преступным путем и финансирование терроризма;

7.1.6. обеспечивать соблюдение порядка совершения сделок с заинтересованностью, аффилированных лиц, крупных сделок в соответствии с требованиями законодательства;

7.1.7. соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;

7.1.8. воздерживаться от работы по совместительству в сторонних организациях (за исключением преподавательской, творческой и научной деятельности), если это приводит к конфликту интересов;

7.1.9. соблюдать режим защиты инсайдерской и конфиденциальной информации;

7.1.10. уведомлять своего непосредственного руководителя и подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений (ответственных должностных лиц) о наличии личной заинтересованности, которая может привести или привела к возникновению конфликта интересов, в письменной форме, согласно пункту 9.3 настоящего Порядка;

7.1.11. предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

7.1.12. обеспечивать сохранность денежных средств и иного вверенного имущества Фонда;

7.1.13. заполнять однократно при приеме на работу и назначении на должность, включенную в перечень должностей Фонда, замещение которых связано с высоким уровнем коррупционного риска, и ежегодно при замещении должности, включенной в перечень должностей Фонда, замещение которых связано с высоким уровнем коррупционного риска, Декларацию конфликта интересов;

7.1.14. принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

7.1.15. соблюдать положения настоящего Порядка.

7.2. Руководитель Фонда уведомляет председателя Внешэкономбанка и Департамент по профилактике коррупционных и иных правонарушений Внешэкономбанка (далее – ДПКИП Внешэкономбанка) в письменной форме о наличии личной заинтересованности, которая может привести или привела к возникновению конфликта интересов согласно пункту 9.3. настоящего Порядка.

7.3. В целях предотвращения конфликта интересов при осуществлении основной деятельности (банковской, инвестиционной, участие на рынке ценных бумаг и др.) Общества работники Общества обязаны<sup>3</sup>:

7.3.1. Пресекать данное правонарушение.

7.3.2 Проводить проверку.

7.3.3 Принимать решение.

## **8. Выявление конфликта интересов**

8.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Фонда в ходе своей текущей деятельности.

8.2. Фондом определены следующие способы выявления (раскрытия) конфликта интересов работников:

8.2.1. раскрытие сведений о конфликте интересов гражданином при приеме на работу путем заполнения Декларации о конфликте интересов, которая анализируется Подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений (ответственными должностными лицами) на предмет наличия/отсутствия возможного конфликта интересов;

8.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов работником Фонда при назначении на новую должность путем заполнения Декларации о конфликте интересов, которая анализируется Подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений (ответственными должностными лицами) на предмет наличия/отсутствия возможного конфликта интересов;

8.2.3. раскрытие сведений о конфликте интересов отдельными работниками Фонда, замещающими должности, включенные в Перечень должностей Фонда,

---

<sup>3</sup> Описание обязанностей работников по предотвращению конфликта интересов каждое Общество осуществляет в соответствии с требованиями законодательства к особенностям его организационно-правовой формы и спецификой его основной деятельности

замещение которых связано с высоким уровнем коррупционного риска, путем ежегодного заполнения Декларации о конфликте интересов, которая анализируется Подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений (ответственными должностными лицами) на предмет наличия/отсутствия возможного конфликта интересов;

8.2.4. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов.

## **9. Порядок урегулирования конфликта интересов**

9.1. Фонд использует все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов.

9.2. Работник Фонда обязан письменно уведомить работодателя (его представителя), а руководитель Фонда – председателя Внешэкономбанка о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно.

9.3. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Уведомление), составляется по форме согласно приложению 2 к настоящему Порядку.

К Уведомлению работник Фонда прикладывает имеющиеся у него документы, подтверждающие суть изложенного в Уведомлении.

9.4. Работник Фонда представляет Уведомление руководителю Фонда, предварительно ознакомив под роспись с Уведомлением своего непосредственного начальника. Направление адресованного руководителю Фонда Уведомления осуществляется работником Фонда через Подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений (ответственных должностных лиц), которое осуществляет его регистрацию в день его поступления в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение 3 к настоящему Порядку), и в течение 2 рабочих дней передает зарегистрированное Уведомление на рассмотрение руководителю Фонда.

Направление Уведомления руководителя Фонда председателю Внешэкономбанка осуществляется через ДПКИП Внешэкономбанка в порядке, установленном Внешэкономбанком.

9.5. Руководитель Фонда может рассмотреть Уведомление работника или принять решение о его передаче на рассмотрение Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников Фонда и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

9.6. В случае принятия решения о направлении Уведомления на рассмотрение Комиссии руководитель Фонда передает Уведомление с соответствующей резолюцией в Подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений (ответственным должностным лицам).



Подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений (ответственные должностные лица) осуществляют рассмотрение поступившего Уведомления, по результатам которого подготавливает мотивированное заключение и представляет Уведомление вместе с мотивированным заключением председателю Комиссии в порядке, установленном Положением о Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников Фонда и урегулированию конфликта интересов.

9.7. Рассмотрение представленных документов осуществляется Комиссией в соответствии с Положением о Комиссии с целью установления факта возникновения/отсутствия конфликта интересов, а также оценки серьезности возникающих для Фонда рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов в случае его наличия.

9.8. По результатам рассмотрения Уведомления руководитель Фонда принимает в форме резолюции одно из следующих решений:

9.8.1. признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим Уведомление, конфликт интересов отсутствует;

9.8.2. признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим Уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

9.8.3. признать, что лицом, направившим Уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

9.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

9.10. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом 9.8.2 настоящего Порядка, в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководитель Фонда принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, либо рекомендует работнику, направившему Уведомление, принять такие меры.

9.11. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может быть осуществлено следующими способами:

9.11.1 ограничение доступа работника Фонда к информации, обладание которой может привести к конфликту интересов;

9.11.2 отстранение работника Фонда от исполнения поручения, которое приводит или может привести к возникновению конфликта интересов, а также от участия в обсуждении и процессе принятия решений по указанному поручению;

9.11.3. внесение изменений в должностные обязанности работника Фонда, пересмотр и изменение его функциональных обязанностей;

9.11.4. перевод работника Фонда на другую должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

9.11.5. усиление контроля за исполнением работником Фонда своих трудовых обязанностей;

9.11.6. предложение работнику Фонда отказаться от своего личного интереса, явившейся причиной возникновения конфликта интересов с Фондом;

9.11.7. исключение (выход) работника Фонда из состава органов управления и контроля соответствующей организации, а также из числа участников проверки соответствующей организации/структурного подразделения Фонда и т.п.

9.11.8. передача работником Фонда принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

9.11.9. рекомендация работнику Фонда отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации, аффилированной по отношению к Фонду;

9.11.10. увольнение работника Фонда по его инициативе;

9.11.11. при наличии оснований увольнение работника Фонда по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

9.11.12. иные способы урегулирования.

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 Фонда.

9.12. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом 9.8.3 настоящего Порядка, руководитель Фонда может применить к работнику Фонда конкретную меру ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.13. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в приложении 4 к настоящему Порядку.

## **10. Ответственность работников Фонда за несоблюдение порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов.**

10.1. За несоблюдение настоящего Порядка работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным гражданским, административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

Приложение 1.  
К Порядку предотвращения и  
урегулирования конфликта  
интересов организации  
Внешэкономбанка,  
утвержденного \_\_\_\_\_

от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г. № \_\_\_\_\_

### Декларация конфликта интересов

*Работник Фонда (гражданин при приеме на работу) обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном случае конфликта интересов. Эта информация подлежит последующему анализу в установленном порядке.*

*Настоящий документ носит конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам.*

Кому: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(должность и ФИО непосредственного начальника)

От кого: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО работника)

Декларация конфликта интересов (далее - Декларация) охватывает период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

Перед заполнением настоящей Декларации я ознакомился с Антикоррупционной политикой Фонда, Кодексом этики и служебного поведения работников Фонда, Порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов Фонда и Правилами обмена подарками и знаками делового гостеприимства Фонда.

*Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить письменно «да» или «нет» на каждый из вопросов.*

#### 1. Внешние интересы или активы

1.1. Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Фондом? \_\_\_\_\_

1.1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Фондом или ведет с ней переговоры? \_\_\_\_\_

1.1.3. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Фондом? \_\_\_\_\_

1.2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

1.2.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Фондом? \_\_\_\_\_

1.2.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Фондом, или ведет с ней переговоры? \_\_\_\_\_

1.2.3. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Фондом? \_\_\_\_\_

1.3. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами Фонда в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами? \_\_\_\_\_

## **2. Личные интересы и честное ведение бизнеса**

2.1. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Фонда (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес?

2.2. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между Фондом и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Фондом? \_\_\_\_\_

2.3. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Фонда, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между Фондом и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные Фонду, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Фондом? \_\_\_\_\_

## **3. Взаимоотношения с государственными служащими**

3.1. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей напрямую, или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения,

принимаемые государственным институтом, с целью сохранения деятельности или приобретения новых возможностей для деятельности Фонда? \_\_\_\_\_

#### **4. Инсайдерская информация**

4.1. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию, принадлежащую Фонду и ставшую Вам известной? \_\_\_\_\_

4.2. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Фондом информацию, ставшую Вам известной?

#### **5. Ресурсы организации**

5.1. Использовали ли Вы средства Фонда (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Фонда или вызвать конфликт с интересами Фонда? \_\_\_\_\_

5.2. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Фонде (например, работа по совместительству), которая может противоречить требованиям Фонда? \_\_\_\_\_

#### **6. Равные права работников**

6.1. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Фонде, в том числе под Вашим руководством? \_\_\_\_\_

6.2. Работает ли в Фонде какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? \_\_\_\_\_

6.3. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Фонд; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? \_\_\_\_\_

#### **7. Подарки и деловое гостеприимство**

Нарушали ли Вы требования Правил обмена подарками и знаками делового гостеприимства Фонда? \_\_\_\_\_

#### **8. Другие вопросы**

Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов? \_\_\_\_\_

**Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже письменно подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Настоящим подтверждаю, что я прочитал (-а) и понял (-а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: \_\_\_\_\_

ФИО: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(дата заполнения)

*Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации проанализирована*

Руководитель подразделения  
по профилактике  
коррупционных и иных  
правонарушений \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

\_\_\_\_\_  
(дата)

Руководитель кадров \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

\_\_\_\_\_  
(дата)

## Решение непосредственного начальника по Декларации

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к личным частным интересам работника (указать, к какой информации)	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов (указать, от каких вопросов)	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника (указать, каких обязанностей)	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству (при наличии оснований)	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для определения способа разрешения конфликта интересов	
Другое	

Непосредственный руководитель  
(должность)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., подпись)

\_\_\_\_\_ (дата)

Приложение 2  
К Порядку предотвращения и  
урегулирования конфликта  
интересов организации  
Внешэкономбанка,  
утвержденного \_\_\_\_\_

от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г. № \_\_\_\_\_

Руководителю Фонда

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

от \_\_\_\_\_

(наименование должности с указанием

структурного подразделения)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника Фонда)

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может  
привести к конфликту интересов работника Фонда

Сообщаю, что:

1. \_\_\_\_\_  
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может  
привести к возникновению конфликта интересов)

2. \_\_\_\_\_  
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может  
негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3. \_\_\_\_\_  
(предложения по урегулированию конфликта интересов)



\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись, инициалы и фамилия)

Ознакомлен:

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О. непосредственного  
начальника работника, представляющего  
уведомление)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Приложение 3  
К Порядку предотвращения и  
урегулирования конфликта  
интересов организации  
Внешэкономбанка,  
утвержденного \_\_\_\_\_

от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г. № \_\_\_\_\_

**Журнал регистрации уведомлений о возникновении личной  
заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту  
интересов**

Регистрацион ный номер уведомления	Дата регистрации уведомления	Уведомление представлено		Уведомление зарегистрировано		Примечание
		Ф.И.О.	должность	Ф.И.О.	подпись	

### Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник организации А 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.

*Пример:* работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

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

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. 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.

12. 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.

13. Иные ситуации конфликта интереса, являющиеся типовыми для Общества в связи со спецификой его основной деятельности требований
14. законодательства к особенностям его организационно-правовой формы.