

**Положение о деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ»
и их работников в ситуации конфликта интересов**

1. Общие положения.

1.1. Положение о деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и их работников в ситуации конфликта интересов (далее- Положение) принято в целях соблюдения требований Кодекса деловой этики Открытого акционерного общества «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» (далее Кодекс)¹, установления единообразного порядка предотвращения ситуаций конфликта интересов, а в случае образования такой ситуации – исключения ее негативного влияния на процесс и результаты бизнес-деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на организации Группы «ЛУКОЙЛ» и его соблюдение является обязательным для исполнения каждым работником организации группы «ЛУКОЙЛ». В случае возникновения расхождений или противоречий между требованиями настоящего Положения и законодательством места пребывания зарубежной организации Группы «ЛУКОЙЛ», применению подлежат положения законодательства места пребывания зарубежной организации Группы «ЛУКОЙЛ».

1.3. В интересах защиты прав акционеров (участников) Компании и иной организации Группы «ЛУКОЙЛ», исключения возможного негативного влияния частных интересов работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на результаты бизнес-деятельности Компании и иной организации Группы «ЛУКОЙЛ» работа по исключению возникновения негативных последствий, связанных с конфликтом интересов, осуществляется с соблюдением требований применимого законодательства в следующих формах:

- предупреждение и исключение ситуаций конфликта интересов;
- выявление и урегулирование ситуаций конфликта интересов, устранение их негативных проявлений.

2. Определения и сокращения.

2.1. В целях настоящего Положения используются следующие определения:

Компания – ОАО «ЛУКОЙЛ»

Организация Группы «ЛУКОЙЛ» - ОАО «ЛУКОЙЛ» или иная организация, входящая в Группу «ЛУКОЙЛ».

Комиссия по деловой этике – постоянно действующий коллегиальный рабочий орган ОАО «ЛУКОЙЛ», созданный с целью реализация норм и правил Кодекса, контроля за их соблюдением, разработки рекомендаций, касающихся деловой этики, организации мониторинга влияния Кодекса на изменение климата в трудовых коллективах организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника (частный интерес работника) влияет или может повлиять на надлежащее выполнение работником своих должностных обязанностей таким образом, что при этом будет причинен вред законным интересам, включая деловую репутацию, его работодателя (Компании или иной организации Группы «ЛУКОЙЛ»).

Частный интерес работника – социальный, имущественный, финансовый и иной интерес работника организации Группы «ЛУКОЙЛ», не связанный с исполнением им служебных обязанностей.

2.2. В целях настоящего Положения используются следующие сокращения:

СКВА – Служба по контролю и внутреннему аудиту ОАО «ЛУКОЙЛ».

СПКВА – Специализированное подразделение по контролю и внутреннему аудиту организации Группы «ЛУКОЙЛ» (кроме ОАО «ЛУКОЙЛ»)

¹ – на дату утверждения настоящего Положения действует Кодекс, утвержденный Советом директоров ОАО «ЛУКОЙЛ» 20.07.2010 (протокол №15).

3. Предупреждение и исключение ситуаций конфликта интересов.

3.1. В связи с тем, что работники организаций Группы «ЛУКОЙЛ» помимо производственных/профессиональных отношений с коллегами по работе вступают в отношения с контрагентами, органами государственной власти и местного самоуправления, конкурентами и иными лицами, с целью предотвращения возможных негативных последствий, связанных с конфликтом интересов, выявлению и контролю подлежат отношения работника, которые прямо или косвенно оказывают или могут оказать негативное влияние на результаты бизнес-деятельности организации Группы «ЛУКОЙЛ»

3.2. Предупреждение и исключение ситуаций конфликта интересов достигается тогда, когда:

3.2.1. При приеме кандидата на работу в организацию Группы «ЛУКОЙЛ» всеми доступными и законными средствами оцениваются с точки зрения потенциального возникновения конфликта интересов сложившиеся у него семейные, социальные и имущественные отношения.

3.2.2. При приеме кандидата на работу в организацию Группы «ЛУКОЙЛ» и/или в ходе выполнения работником организации Группы «ЛУКОЙЛ» своих должностных обязанностей такое лицо информировано, в том числе путем ознакомления с Кодексом и настоящим Положением, о порядке выявления и оценки ситуаций конфликта интересов, а также предотвращения/устранения их негативных последствий для организации Группы «ЛУКОЙЛ» и, тем самым, несет ответственность за соблюдение установленных требований;

3.2.3. Руководители всех уровней в рамках своей служебной компетенции, линейного или функционального внутреннего контроля принимают меры по оценке деятельности подчиненных работников на наличие ситуации конфликта интересов;

3.2.4. Подразделения СКВА и СПКВА в ходе контрольных и аудиторских проверок оценивают наличие или отсутствие в деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и их работников факторов и рисков негативных проявлений конфликта интересов.

3.3. Осуществляя контрольные функции, непосредственный руководитель работника организации Группы «ЛУКОЙЛ» должен учитывать реальное или возможное противоречие между выполнением работником своих должностных обязанностей и частным интересом работника. При этом должны учитываться следующие аспекты, влияющие на конфликт интересов:

- **личные отношения** – то есть когда на деятельность работника влияют интересы семьи, родственников или друзей;

- **аффилированность** – то есть когда на деятельность работника влияют отношения с аффилированными лицами, определяемыми на основании положений применимого законодательства;

- **социальные отношения** – то есть когда на деятельность работника влияют явно присущие работнику интересы тех социальных групп, к которым принадлежит работник;

- **имущественные и финансовые отношения** – то есть когда на деятельность работника влияют отношения, связанные с владением работником долями/акциями организаций, не входящих в Группу «ЛУКОЙЛ», реализацией своих интеллектуальных прав, получением дохода вне основного места работы, владением личным имуществом.

3.4. В целях предупреждения и исключения ситуаций конфликта интересов работник организации Группы «ЛУКОЙЛ» обязан:

- своевременно и объективно оценивать свою служебную деятельность на предмет противоречия частных интересов интересам соответствующей организации Группы

«ЛУКОЙЛ», а также возможности восприятия своей служебной деятельности как осуществляемой в ситуации конфликта интересов;

- принимать действенные предупредительные меры по избежанию конфликта интересов в любой форме и нейтрализации его влияния;

- избегать отношений с юридическими и физическими лицами, стремящимися любыми средствами повлиять на способность работника осуществлять свои должностные обязанности исключительно в интересах организации Группы «ЛУКОЙЛ»;

- по согласованию со своим непосредственным руководителем не принимать участие в обсуждении или принятии решений по вопросам, которые явно находятся под влиянием конфликта интересов;

- отказаться от частного интереса, явно вступающего в конфликт с интересами Компании или иной организации Группы «ЛУКОЙЛ».

3.5. В целях минимизации рисков возникновения конфликта интересов и их негативных последствий работникам организаций Группы «ЛУКОЙЛ» не следует:

- скрывать любую информацию о наличии конфликта интересов или риска его возникновения, в том числе о случаях, когда лица, аффилированные с работником, вступают в какие-либо коммерческие отношения с организациями Группы «ЛУКОЙЛ», не пройдя установленных в Группе «ЛУКОЙЛ» тендерных процедур и/или иных процедур принятия решений;

- принимать от кого-либо из контрагентов или конкурентов организаций Группы «ЛУКОЙЛ» подарки, услуги, стоимость которых превышает сумму 3000 рублей (для зарубежных организаций Группы «ЛУКОЙЛ» сумму 100 долларов США или ее эквивалент в национальной валюте места пребывания зарубежной организации Группы «ЛУКОЙЛ»), и иную личную выгоду, способные оказать влияние на надлежащее выполнение работником своих должностных обязанностей;

- использовать имущество организации Группы «ЛУКОЙЛ», включая внутреннюю информацию, а также свое должностное положение для удовлетворения своих частных интересов.

4. Выявление и урегулирование ситуации конфликта интересов, устранение их негативных последствий.

4.1. Информирование в установленном ниже порядке об имеющейся ситуации конфликта интересов работниками организации Группы «ЛУКОЙЛ» и их руководителями должно производиться незамедлительно, как только такому работнику или руководителю стало известно об имеющемся конфликте интересов.

4.2. Вся работа касательно рассмотрения ситуации конфликта интересов должна осуществляться на условиях конфиденциальности (т.е. с привлечением к рассмотрению только лиц, имеющих непосредственное отношение к конкретному случаю, включая руководителей, информированных о нем в установленном настоящем Положении порядке) и предполагает индивидуальное рассмотрение каждого выявленного случая.

4.3. Помимо случаев, указанных в пункте 4.1. настоящего Положения, любой работник организации Группы «ЛУКОЙЛ» может оцениваться на предмет наличия конфликта интересов в следующих случаях:

- при расширении функций/должностных обязанностей работника;
- при поступлении информации со стороны любого работника организации Группы «ЛУКОЙЛ» о наличии конфликта интересов у иных работников организации Группы «ЛУКОЙЛ».

4.4. Любой работник организации Группы «ЛУКОЙЛ» обязан:

- сообщить своему непосредственному руководителю о наличии связанного с ним конфликта интересов, в случае, если у него есть обоснованная уверенность, что такой конфликт существует;

- сообщить в порядке, установленном Кодексом, о наличии связанного с другим работником организации Группы «ЛУКОЙЛ» конфликта интересов в случае, если у него есть обоснованная уверенность, что такой конфликт существует.

4.5. При поступлении информации касательно конфликта интересов согласно пункту 4.4. настоящего Положения непосредственный руководитель работника организации Группы «ЛУКОЙЛ», в отношении которого оценивается наличие этого конфликта, должен получить исчерпывающие пояснения работника по поставленному вопросу, а также оценить фактическую сторону вопроса на основе полученных пояснений и информации, полученной из доступных источников информации и в строгом соответствии с применимым законодательством.

4.6. Результатом проведенной оценки ситуации конфликта интересов является обоснованный вывод о том, существует ли такой конфликт у данного работника организации Группы «ЛУКОЙЛ» по отношению ко всей совокупности его служебных обязанностей или их части, либо такой конфликт исключен, а также наличия либо риске возможных негативных последствий такого конфликта. В случае, если конфликт интересов по заключению указанного руководителя имеется или не исключен в будущем, письменное заключение должно содержать предложения о необходимых мерах, исключающих проявления конфликта интересов, а также его негативные последствия для бизнес-деятельности организации Группы «ЛУКОЙЛ».

4.7. Предлагаемыми мерами устранения реальных либо возможных негативных последствий конфликта интересов являются:

- выведение в установленном порядке работника организации Группы «ЛУКОЙЛ» или подчиненных ему работников из состава органов управления, Тендерного комитета, Ревизионной комиссии, иных коллегиальных органов или рабочих групп, принимающих решения относительно сферы, затрагиваемой конфликтов интересов, или исключение участия такого работника в принятии указанными органами соответствующих решений;

- ограничение участия работника (постоянное или временное) в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, находящимся под влиянием конфликта интересов;

- иные меры, способные в соответствии с применимым законодательством и локальными нормативными актами исключить конфликт интересов.

В случае недостаточности указанных выше мер для исключения негативных последствий конфликта интересов возможно изменение должностных обязанностей работника в соответствии с применимым законодательством.

Выбор мер должен осуществляться индивидуально после тщательной проверки фактов и оценки рисков каждой ситуации конфликта интересов.

4.8. Руководитель оцениваемого работника организации Группы «ЛУКОЙЛ» по итогам оценки ситуации конфликта интересов может принять следующее решение, а именно:

- сделать вывод о наличии ситуации конфликта интересов и принять меры по исключению негативных последствий конфликта интересов, либо

- сделать вывод об отсутствии оцененного конфликта интересов и/или его негативных последствий.

В наиболее сложных и неоднозначных случаях руководитель организации Группы «ЛУКОЙЛ» вправе обращаться в Комиссию по деловой этике за консультацией, а также передавать ей материалы оценки для принятия окончательного решения.

4.9. Информация, полученная в результате оценки кандидата при приеме на работу в организацию Группы «ЛУКОЙЛ» и явно свидетельствующая о риске возникновения конфликта интересов, должна быть сообщена руководителю, в подчинении которого принимается работник, для установления контроля за проявлениями возможного конфликта интересов.

4.10. Ситуация конфликта интересов должна оцениваться при осуществлении отраслевого (линейного) и функционального внутреннего контроля, а также при проведении контрольных и аудиторских проверок, проводимых СКВА и СПКВА организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

4.11. Информация о фактах и рисках негативных последствий конфликта интересов работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», выявленных в ходе внутреннего контроля (в любой форме) и внутреннего аудита, включается в соответствующие отчеты и при необходимости сообщается в Комиссию по деловой этике.

5. Заключительные положения.

5.1. Соблюдение требований настоящего Положения в обязательном порядке учитывается при проведении оценки деятельности работников соответствующей организации Группы «ЛУКОЙЛ».

5.2. Несоблюдение настоящего Положения может послужить основанием для привлечения работника к ответственности.

ИСПОЛНИТЕЛЬ:

_____/ /
М.П.

ЗАКАЗЧИК:

Начальник
Усинского регионального управления
ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ»

_____/Герещенко В.В./

М.П.