

Приложение 1 к протоколу заседания
Совета директоров ПАО «ТГК-14»
от 11.02.2019 № 239

УТВЕРЖДЕНО

Советом директоров ПАО «ТГК-14»
07.02.2019

Председатель Совета директоров

_____/В.М. Санько/

ПОЛОЖЕНИЕ
по предотвращению конфликта интересов между органами управления,
акционерами и работниками в публичном акционерном обществе
«Территориальная генерирующая компания № 14»

г. Чита
2019 год

I. Общие положения

1. Положение об урегулирование конфликта интересов в ПАО «ТГК-14» (далее – Положение) определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у акционеров, членов органов управления и работников ПАО «ТГК-14» (далее – Общество) в ходе реализации ими своих прав и исполнении возложенных полномочий и обязанностей.

Положение разработано в соответствии с Федеральными законами «Об акционерных обществах», «О противодействии коррупции», Кодексом корпоративного управления, рекомендованным к применению Письмом Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463 "О Кодексе корпоративного управления", иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, и иными нормативными документами Общества.

Положение действует в отношении всех Сотрудников и членов органов управления Общества и во всех сферах деятельности Общества. Нормы Положения распространяются также на отношения Сотрудников и органов управления Общества с третьими лицами.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению, утверждаются Советом директоров Общества, по результатам его рассмотрения Комитетом по аудиту Совета директоров Общества.

Требования настоящего Положения обязаны знать и использовать в своей работе все Сотрудники и члены органов управления Общества.

Все Сотрудники Общества обязаны ознакомиться с Положением и соблюдать его требования.

Контроль за исполнением требований, изложенных в Положении, возлагается на Генерального директора - в части контроля исполнения Положения Сотрудниками Общества и на Председателя Совета директоров – в части контроля исполнения Положения остальными лицами.

2. В Положении используются следующие термины и понятия:

Должностное лицо – физическое или юридическое лицо (в случае осуществления полномочий единоличного исполнительного органа управляющей организацией), занимающее должность в органах управления (в Совете директоров и/или Правлении Общества), а также в комитетах Совета директоров в том числе не связанное трудовыми отношениями с Обществом;

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) члена органа управления (Совета директоров или Правления), а также работника Общества (далее, обобщенно – работники и должностные лица Общества) или его интересы в пользу третьего лица влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им

должностных обязанностей по отношению к Обществу и влекут за собой возникновение противоречия между такой заинтересованностью и интересами Общества, способного привести к причинению экономического ущерба и/или вреда деловой репутации Общества;

корпоративный конфликт – ситуация, при которой возникает конфликт между интересами различных акционеров Общества, а также между интересами акционера (-ов) и интересами Общества, связанные с осуществлением Обществом своей деятельности.

контрагенты – российские или иностранные юридические и физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, с которыми Общество имеет договорные отношения, за исключением трудовых отношений, или планирует вступить в них.

личная заинтересованность – возможность получения неправомερных доходов в денежной или в натуральной форме либо иного преимущества непосредственно работником или должностным лицом Общества с использованием своих должностных полномочий либо членами его семьи и иными лицами, с которыми он связан финансовыми или иными обязательствами (в том числе в силу его деловых, дружеских, семейных и иных связей и отношений, занятия им и связанными с ним лицами должностей в ином юридическом лице, владения им и связанными с ним лицами акциями, долями, паями в ином юридическом лице);

подарок - любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе денежные средства, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады, пожертвование и прочее), полученная или переданная в связи с работой в Обществе или участнике группы Общества.

3. В настоящем Положении рассматриваются следующие случаи возникновения конфликтов интересов:

3.1. между органами управления Общества и его акционером (акционерами);

3.2. между органами управления, должностными лицами, сотрудниками Общества и Контрагентами;

3.3. между Обществом и должностными лицами, сотрудниками Общества при осуществлении ими служебных обязанностей.

4. Положение распространяется на работников Общества независимо от

занимаемой должности, на членов Правления и Совета директоров Общества, а также на физических лиц, выполняющих (оказывающих) для Общества работы (услуги) по гражданско-правовым договорам.

5. Настоящее положение содержит нормы поведения, рекомендуемые акционерам Общества, в случае возникновения конфликта интересов.

II. Причины (условия) возникновения конфликтов интересов.

6. Корпоративные конфликты могут возникать между акционерами Общества, между органами управления Общества и акционерами в результате:

- несоблюдения требований законодательства, нормативных актов и внутренних документов Общества;
- заключения крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, а также иных сделок, одобрение которых обусловлено требованиями Устава и иных внутренних документов Общества без соблюдения предусмотренных процедур корпоративного одобрения;
- принятия органами управления решений, которые могут привести к ухудшению финансового состояния Общества;
- нераскрытия информации в соответствии с действующим законодательством либо предоставление неполной информации лицами, входящими в органы управления Общества, о должностях, занимаемых в органах управления других организаций, о владении долями (акциями) других компаний.

7. Конфликты интересов, которые могут возникать между органами управления, должностными лицами, сотрудниками и Контрагентами в результате:

- несоблюдения законодательства, учредительных и внутренних документов Общества;
- использования Сотрудником конфиденциальной информации (коммерческой тайны), которая не требуется для выполнения его должностных обязанностей, с целью получения личной выгоды;
- превышения Сотрудником своих должностных обязанностей с целью получения личной выгоды;
- создания препятствий одним Сотрудником надлежащему и своевременному выполнению своих должностных обязанностей другим Сотрудником, в том числе с целью получения личной выгоды;
- участия Сотрудника (его Родственников, Партнеров) в деятельности Контрагентов Общества, подразумевающее предпочтение Сотрудников интересов одного Контрагента в ущерб интересам другого с целью получения личной выгоды

и/или предпочтение Сотрудником собственных интересов в ущерб интересам Контрагента с целью получения личной выгоды;

- наличия противоречия между интересами Общества и интересами иных юридических лиц и/или индивидуальных предпринимателей при условии, что Сотрудник Общества является работником и/или конечным бенефициаром и/или должностным лицом и/или входит в состав органов управления и контроля такого юридического лица и/или индивидуального предпринимателя, взаимодействует с указанными лицами на основании иного гражданско-правового договора и добросовестное исполнение Сотрудником Общества своих должностных обязанностей вследствие занятости в деятельности указанных лиц или участия (владения) иным юридическим лицом невозможно.

- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;

- неисполнение договорных обязательств, как со стороны Общества, так и со стороны Контрагентов.

8. Конфликты интересов, которые могут возникнуть между Обществом и должностными лицами, работниками Общества в результате:

- нарушения требований законодательства и внутренних документов Общества;

- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;

- ведения коммерческой деятельности, как собственной, так и членами семьи;

- 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.

III. Принципы урегулирования конфликтов

9. Для урегулирования корпоративных конфликтов и конфликтов интересов, возникающих в Обществе, акционеры, органы управления, должностные лица и работники Общества осуществляют досудебные процедуры с целью поиска такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Общества, с максимально возможным учетом интересов остальных сторон конфликта.

10. Основными принципами, предотвращающими конфликтные ситуации (корпоративный конфликт и конфликт интересов) являются:

10.1. соблюдение требований законодательства, нормативных актов, Устава и внутренних документов Общества;

10.2. соблюдение прав акционеров, закрепленных законодательством, уставом и внутренними документами Общества;

10.3. обеспечение эффективности управления активами и пассивами, включая обеспечение сохранности активов, управление банковскими рисками;

10.4. исключение возможности вовлечения Общества в осуществление противоправной деятельности, в том числе в легализацию (отмывание) доходов, полученных преступным путем, и финансирование терроризма;

10.5. обеспечение максимальной результативности при совершении банковских операций и других сделок,

10.6. осуществление контроля и соблюдение предусмотренных процедур при совершении Обществом сделок;

10.7. своевременный учет информации об аффилированных лицах и акционерах Общества, и их аффилированных лицах;

10.8. своевременное и полноценное раскрытие информации о деятельности Общества в соответствии с требованиями действующего законодательства;

10.9. обеспечение достоверности бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

10.10. противодействие неправомерному доступу и использованию инсайдерской информации, строгое соблюдение коммерческой тайны Общества и/или Контрагента;

10.11. контроль объективности информации об Обществе в средствах массовой информации и иных источниках, своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

10.12. выявление недостатков системы внутреннего контроля Общества.

10.13. адекватность выплачиваемого вознаграждения членам органов управления финансовому состоянию Общества, а также тому, насколько достигнутые результаты деятельности Общества соответствуют запланированным показателям;

10.14. соблюдение принципов профессиональной этики и делового общения.

11. Урегулирование корпоративного конфликта между акционерами рекомендуется осуществлять при участии Совета директоров, Генерального директора и Корпоративного секретаря Общества.

11.1. В случае возникновения корпоративного конфликта между

акционерами, заинтересованный акционер, либо обладающий сведениями о возникновении конфликтной ситуации член Совета директоров, Генеральный директор либо корпоративный секретарь Общества доводят до сведения Председателя Совета директоров соответствующую информацию.

11.2. Председатель Совета директоров инициирует встречу, а при необходимости и заседание Совета директоров Общества с приглашением всех заинтересованных акционеров, для рассмотрения конфликтной ситуации и выработки решения, способствующего разрешению конфликта, с учетом интересов Общества.

12. Урегулирование корпоративного конфликта между акционерами и Обществом осуществляется при участии Совета директоров, Генерального директора и Корпоративного секретаря Общества.

12.1. В случае возникновения корпоративного конфликта между акционерами и Обществом, заинтересованный акционер, либо член Совета директоров, Генеральный директор инициируют обращение на Председателя Совета директоров содержащее предложение провести заседание Совета директоров Общества для рассмотрения конфликтной ситуации.

12.2. Председатель Совета директоров созывает заседание Совета директоров Общества, при необходимости с приглашением заинтересованных акционеров, для рассмотрения конфликтной ситуации и выработки решения, способствующего разрешению конфликта, с учетом интересов Общества.

13. Урегулирование конфликта интересов в Обществе осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем (далее – реальном) конфликте интересов или о ситуации и обстоятельствах, влекущих возникновение возможного (далее – потенциального) конфликта интересов;

2) индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4) соблюдение баланса интересов Общества и его работников (должностных лиц) при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника (должностного лица) Общества от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

III. Обязанности работников и должностных лиц Общества, связанные с исключением конфликта интересов

14. Для предотвращения возникновения Конфликтов интересов, при наличии доступа к конфиденциальной информации, Общество устанавливает информационные барьеры, с помощью которых осуществляется контроль обращения Конфиденциальной информации. Сотрудники и руководство Общества обязаны использовать Конфиденциальную информацию в соответствии с внутренними документами Общества и обязательствами Общества перед Контрагентами по защите Конфиденциальной информации. Все обязанности Сотрудников и органы управления Общества, действующие в отношении Конфиденциальной информации, также применяются в отношении использования Инсайдерской информации.

14.1. Для поддержания Информационных барьеров и предотвращения Конфликтов интересов Общество использует следующие методы:

- ограничение перемещения и передачи информации внутри помещений и зданий Общества с обеспечением физической и информационной безопасности;
- использование паролей (кодовых слов) или иных способов идентификации лиц, имеющих право пользования конфиденциальной информацией;
- осуществление надлежащего надзора за Сотрудниками Общества, наделенными доступом к Конфиденциальной информации;
- включение в трудовые и иные договоры, заключаемые Обществом с Сотрудниками и органами управления Общества:
 - обязательств о неразглашении коммерческой тайны;
 - обязательств о неразглашении персональных данных субъектов;
 - обязательств об отказе от совершения операций, в котором предусматривается отказ от сделок в свою пользу или в пользу аффилированных лиц Сотрудников / членов органов управления Общества без предварительного согласования со стороны Службы безопасности и в соответствии с внутренними документами.
- обязательство сообщать о выдвижении и избрании в органы управления и контроля юридических лиц, являющихся конкурентами и Контрагентами Общества, сообщать о заключении Сотрудником гражданско-правовых договоров с юридическими лицами, являющихся конкурентами и Контрагентами Общества

14.2. Работники и должностные лица Общества обязаны:

1) при выполнении своих обязанностей руководствоваться исключительно интересами Общества, без учета своей прямой или косвенной личной заинтересованности;

2) оценивать потенциальный конфликт интересов и избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к его возникновению;

3) полностью инициативно раскрывать потенциальный (реальный) конфликт интересов;

4) инициативно содействовать урегулированию потенциального (реального) конфликта интересов.

5) Сотрудникам Общества и членам органов управления Обществом запрещается давать (предлагать) или принимать какие-либо денежные средства от третьих лиц в любой форме в качестве Подарка, если такие действия связаны с должностными обязанностями Сотрудника / члена органа управления Общества.

6) Не допускается принятие Сотрудником / членом органа управления Общества денежных сумм или Подарков от третьих лиц, которые могут быть конвертированы в денежный эквивалент (например, банковская карта, подарочный сертификат, электронный кошелек и т.п.), если такие действия связаны с должностными обязанностями Сотрудника / члена органа управления Общества.

7) Не допускается принятие Подарка Сотрудником / членом органа управления Общества от третьих лиц, если Подарок может повлиять на исполнение Сотрудником / членом органа управления Общества своих должностных обязанностей или иным образом вызвать Конфликт интересов.

IV. Порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов

15. Ответственным за прием сведений о потенциальном (реальном) конфликте интересов в Обществе является уполномоченное лицо. Таким лицом являются (далее – ответственный в Обществе за работу по урегулированию конфликта интересов):

15.1. В отношении членов Совета директоров, Генерального директора и корпоративного секретаря Общества - председатель Совета директоров, а в случае возникновения конфликта интересов у Председателя Совета директоров – его заместитель;

15.2. В отношении членов Правления Общества – Председатель правления;

15.3. В отношении членов комитета Совета директоров – Корпоративный секретарь

15.4. В отношении работников аппарата управления Общества - назначаемый генеральным директором из числа своих заместителей;

15.5. В отношении работников филиалов и представительств Общества - назначаемый директором соответствующего филиала или представительства Общества из числа своих заместителей.

16. В Обществе устанавливаются следующие основания и сроки раскрытия конфликта интересов работником (должностным лицом):

1) при возникновении у работника (должностного лица) Общества потенциального (реального) конфликта интересов – не позднее 5 (пяти) рабочих дней с момента его возникновения либо с даты, когда стало известно о возникновении потенциального конфликта интересов;

2) по требованию ответственного в Обществе за работу по урегулированию конфликта интересов – не позднее 3 (трех) рабочих дней с даты объявления требования;

3) при проведении проверки предоставленной информации о наличии потенциального (реального) конфликта интересов либо дополнительных проверочных мероприятий – в течение 1 (одного) рабочего дня с даты объявления ответственным в Обществе за работу по урегулированию конфликта интересов требования о раскрытии конфликта интересов.

17. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно путем заполнения декларации о конфликте интересов по форме согласно приложению к Положению (далее – декларация).

18. С целью оценки возникновения для Общества рисков конфликта интересов и выбора оптимального способа его урегулирования работники (должностные лица) составляют декларации на имя соответствующего ответственного в Обществе за работу по урегулированию конфликта интересов и направляют их ему:

19. По результатам проверки декларации ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов устанавливают:

1) является ли возникающая ситуация потенциальным (реальным) конфликтом интересов;

2) отсутствует ли (присутствует ли) в действии (бездействии) работника Общества конфликт интересов;

3) привела ли или может ли привести к конфликту интересов прямая либо

косвенная личная заинтересованность работника Общества.

20. При выявлении конфликта интересов ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующий руководитель урегулирует конфликт интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, антикоррупционной политикой Общества, нормативными документами Общества в области противодействия коррупции в том числе следующими способами:

- 1) отказ работника (должностного лица) Общества от своей личной заинтересованности, порождающей конфликт интересов Общества;
- 2) ограничение доступа работника (должностного лица) Общества к конкретной информации, которая входит в сферу его личных интересов;
- 3) добровольный отказ работника (должностного лица) Общества или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, влекущим конфликт интересов;
- 4) внесение по согласованию с работником Общества изменений в его должностные обязанности;
- 5) временное, с согласия работника Общества, отстранение его от исполнения должностных обязанностей, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов;
- 6) перевод работника Общества с его согласия на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- 7) инициирование корпоративных мероприятий по изменению состава органа управления или комитета при Совете директоров.

В случае если использование указанных способов невозможно и/или в случае уклонения работника (должностного лица) Общества от раскрытия сведений о конфликте интересов либо предоставления работником (должностным лицом) Общества в декларации недостоверных сведений, осуществляется увольнение работника Общества по собственному желанию по согласованию с работодателем или по его инициативе, либо его исключению из органа управления или комитета при Совете директоров.

21. При выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость прямой или косвенной личной заинтересованности работника (должностного лица) Общества и вероятность того, что эта заинтересованность будет реализована в ущерб интересам Общества, тяжесть совершенного работником (должностным лицом) Общества

коррупционного проступка, степень его вины и иные обстоятельства.

Ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующий руководитель принимают меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов путем выбора возможного способа его урегулирования, а также указывают работнику (должностному лицу) Общества на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции законодательством Российской Федерации и нормативными документами Общества, и предупреждают его о мерах юридической ответственности, применяемых в случае такого нарушения. При необходимости соответствующий руководитель применяет к работнику (должностному лицу) Общества меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

22. При невозможности самостоятельного принятия решения о наличии конфликта интересов, определения масштабов возникающих для Общества рисков или выбора оптимального способа урегулирования конфликта интересов, а также в случае несогласия работника (должностного лица) Общества с результатами рассмотрения декларации Ответственный в Обществе за работу по урегулированию конфликта интересов, совместно с соответствующим руководителем направляют декларацию Генеральному директору Общества, а в случае должностных лиц – Председателю Совета директоров.

23. Ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов ежеквартально, в случае если в истекшем квартале были выявлены случаи конфликта интересов, не позднее 15 числа месяца, следующего за истекшим кварталом, направляют соответствующим руководителям отчет о результатах рассмотрения и урегулирования потенциальных (реальных) конфликтов интересов и принятых решениях, к которому прилагаются декларации, материалы по урегулированию конфликта интересов и документы, подтверждающие исполнение принятых решений.

Соответствующие руководители проверяют представленные документы, обоснованность принятых соответствующим руководителем решений, запрашивает при необходимости дополнительные материалы и пояснения, осуществляет проверку представленной информации.