

**СИБУР Холдинг**

**ООО «СИБУР»**

**СИБУР**

**Дата введения**

**«\_\_» месяц 2017г.**

**Владелец процесса**

**Менеджер процесса**

**Член Правления - Управляющий директор, Административная поддержка бизнеса и связи с государственными органами**

**Директор, Юридическая поддержка**

**СТП СР/09-01-04/МУ01**

**Методические указания. Положение об управлении конфликтами интересов**

**Редакция 2.1**

**г. Москва  
2017 г.**

## Содержание

<b>1.</b>	<b>Область применения.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Основные требования.....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Общие принципы управления Конфликтом интересов .....</b>	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Комитет по этике и дисциплине ООО «СИБУР». Комиссии по этике и дисциплине Предприятий Группы СИБУР. ....</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>Предотвращение Конфликта интересов .....</b>	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>Заключительные положения .....</b>	<b>10</b>
	<i>Приложение № 1. Термины, определения и сокращения .....</i>	<i>11</i>
	<i>Приложение № 2. Обстоятельства, в которых возможно возникновение Конфликта интересов .....</i>	<i>13</i>
	<i>Приложение № 3. Обязательство об ознакомлении и соблюдении Методических указаний Положения об управлении Конфликтами интересов .</i>	<i>15</i>
	<i>Приложение № 4. Обязательство об ознакомлении и соблюдении Методических указаний Положения об управлении Конфликтами интересов (для членов Правления Управляющей организации, Исполнительных и Управляющих директоров) .....</i>	<i>16</i>

### Регистрация изменений

Редакция	Дата утверждения	Дата ввода в действие	Реквизиты утвердившего документа
1.0	24.05.2013	24.05.2013	Приказ от «24» мая 2013г. № 90/CP
2.0	12.12.2016	12.12.2016	Приказ от «12» декабря 2016г. №101/CP
2.1			

## **1. Область применения**

1.1 Настоящий стандарт разработан в рамках процесса 09-01-04 Управление конфликтом интересов.

1.2 Целью документа является управление конфликтами интересов и повышение доверия к ПАО «СИБУР Холдинг», Управляющей организации и Группе СИБУР в целом со стороны акционеров.

1.3 Предметом рассмотрения данного стандарта не является:

- Управление конфликтом интересов Председателя Правления ООО «СИБУР». Данная процедура регулируется в соответствии с его трудовым договором.

## **2. Основные требования**

2.1 Каждая ситуация, которая может попасть под определение Конфликт интересов, должна рассматриваться исходя из конкретных обстоятельств. Примеры ситуаций, при которых возможно возникновение Конфликта интересов, приведены в Приложении № 2 к настоящим Методическим указаниям.

2.2 Под прекращением Конфликта интересов понимаются условия, при которых обстоятельства, послужившие причиной возникновения Конфликта интересов, устранены или перестали быть существенными.

2.3 В определенных, указанных законом обстоятельствах невыполнение требований настоящих Методических указаний может повлечь за собой меры дисциплинарного, гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

2.4 Общество/Управляющая организация/Предприятие не несут никакой ответственности за действия своих Работников, которые нарушают настоящие Методические указания

## **3. Общие принципы управления Конфликтом интересов**

3.1 Общество/Управляющая организация/Предприятие уважают права своих Работников как частных лиц и признают за ними право на занятие законной трудовой, финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время. Общество/Управляющая организация/Предприятие намерены поддерживать обстановку, позволяющую Работникам выполнять свои обязанности честно, открыто и непредвзято.

3.2 Работники, выполняя свои трудовые обязанности, обязаны действовать в интересах Группы СИБУР, ставить их выше своих личных интересов, принимать меры по недопущению любой возможности возникновения Конфликта интересов. Злоупотребление Работником своим служебным положением недопустимо.

3.3 Работники не имеют права принимать участие или влиять прямо или косвенно на деловое, управленческое или иное решение, процесс или сделку, совершаемую Обществом, Управляющей организацией или иным Предприятием, входящим в Группу СИБУР, в случае наличия у них Конфликта интересов.

3.4 Соккрытие Конфликта интересов, имеющего место в настоящий момент, или возможного в будущем, а равно намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о Конфликте интересов по любым причинам недопустимо и рассматривается как ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей. Работники обязаны своевременно раскрывать информацию о возникающих у них Конфликтах интересов, а также принимать участие в урегулировании Конфликтов интересов. Общество/Управляющая организация/Предприятие гарантируют Работникам конфиденциальность процесса раскрытия сведений о Конфликте интересов и процесса его урегулирования.

3.5 Общество/Управляющая организация/Предприятие гарантируют соблюдение действующего законодательства Российской Федерации при урегулировании Конфликта интересов.

3.6 Общество/Управляющая организация/Предприятие гарантируют недопущение каких-либо ответных репрессивных действий в отношении Работника или любого иного лица, сообщившего о нарушении или потенциальном нарушении настоящих Методических указаний. Если Работник заведомо передает ложные сведения, порочащие честь и достоинство другого лица, он может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.7 Работники, своевременно и в полном объеме сообщившие о допущенных ими нарушениях настоящих Методических указаний, в рамках действующего законодательства и в зависимости от обстоятельств нарушения, могут рассчитывать на снисходительное отношение Работодателя. В случае активного сотрудничества при расследовании нарушений, в результате чего выявляются иные лица, нарушающие настоящие Методические указания, Работники, в рамках действующего законодательства и в зависимости от обстоятельств, могут быть освобождены от ответственности за допущенные нарушения.

3.8 В Управляющей организации/Обществе/Предприятии устанавливается следующая система раскрытия сведений о Конфликте интересов:

- первоначальное раскрытие сведений о Конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о Конфликте интересов при перемещении на новую должность;
- регулярное декларирование сведений о Конфликте интересов;
- раскрытие сведений о Конфликте интересов по мере возникновения соответствующих ситуаций или обстоятельств.

Функция Управление персоналом осуществляет идентификацию и информирование о потенциальных конфликтах интересов, которые могут быть выявлены при принятии кадровых решений в Обществе/Управляющей организации/Предприятии. При выявлении таких ситуаций, работники Управления персоналом обязаны направить информацию для рассмотрения Комитетом или Комиссиями по этике и дисциплине Предприятий.

3.9 Раскрытие сведений о Конфликте интересов осуществляется в письменном виде в соответствии с требованиями настоящих Методических указаний и локальных нормативных актов Управляющей организации/Общества/Предприятия. Сведения о Конфликте интересов должны быть полными, четкими, достоверными и не вводящими в заблуждение.

### 3.10 Работники обязаны немедленно сообщить:

- о возникновении у них или других работников ситуаций Конфликта интересов;
- о приобретении, владении или отчуждении работником долей участия или ценных бумаг сторонних Хозяйствующих субъектов, которые являются, либо стремятся стать Контрагентами или конкурентами Группы СИБУР, намерении работника занять должность в органе управления, трудоустроиться по совместительству, либо выполнить для такого Хозяйствующего субъекта работы или оказать услуги - до совершения указанных действий или осуществления сделок. При этом, если Работник намерен приобрести акции или долговые ценные бумаги указанных выше Хозяйствующих субъектов, находящиеся в публичном обращении, работнику рекомендуется сообщать об этом в том случае, если доля работника (прямая или косвенная), после сделки превысит 1% акций (для долговых ценных бумаг – 1% заемного капитала) указанного Хозяйствующего субъекта.

3.11 Сообщения о Конфликте интересов или иных обстоятельствах, указанных в настоящих Методических указаниях, направляются Работниками (за исключением Председателя Правления Управляющей организации) по адресу: [compliance@sibur.ru](mailto:compliance@sibur.ru). Сообщение должно содержать ФИО и должность Работника и полное и четкое описание обстоятельств, создающих Конфликт интересов, или иных обстоятельств, указанных в настоящих Методических указаниях.

3.12 Если Работник сомневается в существовании Конфликта интересов либо в том, каким образом следует оценивать те или иные обстоятельства, он должен обратиться за разъяснениями в Юридическую поддержку, направив сообщение по адресу: [compliance@sibur.ru](mailto:compliance@sibur.ru).

3.13 Члены Правления Управляющей организации, Исполнительные и Управляющие директора, в случае возникновения у них Конфликта интересов и иных обстоятельств, указанных в настоящих Методических указаниях, обязаны незамедлительно сообщить об этом Председателю Правления Управляющей организации.

3.14 Сведения о Конфликте интересов, полученные от Работника, подлежат тщательной проверке и рассмотрению Функциями Юридическая поддержка и Экономическая безопасность.

3.15 По итогам рассмотрения ситуации Комитет по этике и дисциплине ООО «СИБУР» или Комиссия по этике и дисциплине Предприятия принимают решения в рамках своей компетенции.

3.16 Каждый Конфликт интересов является уникальной ситуацией, в связи с этим для его урегулирования могут использоваться разнообразные методы, в том числе:

- ситуация или обстоятельства не расцениваются как Конфликт интересов по итогам проверки и рассмотрения Комитетом по этике и дисциплине;
- установление определенных правил поведения работника, которого затрагивает Конфликт интересов;
- установление информационных барьеров и специальных процедур доступа к конфиденциальной информации;

- пересмотр обязанностей работников в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов, в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;
- добровольный отказ работника или его отстранение – постоянно или временно - от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием Конфликта интересов;
- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества, Управляющей организации и (или) иных Предприятий, входящих в Группу СИБУР;
- увольнение работника за дисциплинарные проступки при наличии оснований, предусмотренных действующим трудовым законодательством;
- отказ от заключения сделки, если Конфликт интересов не может быть разрешен иными способами;
- иные формы урегулирования Конфликта интересов, которые могут быть достигнуты в результате договоренности.

3.17 Работник обязан смягчать любые последствия Конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Обществу, Управляющей организации и (или) иным Предприятиям, входящим в Группу СИБУР, если последние будут иметь место.

3.18 В отношении Конфликтов интересов связанных с мошенническими или коррупционными действиями Председатель правления Общества/Генеральный директор Предприятия Группы СИБУР имеет право единолично подтвердить наличие или отсутствие Конфликта интересов у работников Общества/Предприятия Группы СИБУР и выработать решения по урегулированию, с последующим уведомлением Комитета/Комиссии о принятом решении.

Процедура единоличного подтверждения наличия или отсутствия Конфликта интересов Генеральным директором Общества/Предприятия Группы СИБУР может быть применена только при наличии одного или нескольких следующих оснований:

- Конфликт интересов требует немедленного реагирования в связи с необходимостью предотвращения нанесения ущерба Обществу и/или Предприятию Группы СИБУР.
- Существует риск уничтожения доказательств наличия Конфликта интересов либо иного воспрепятствования проведению предварительных проверочных мероприятий в отношении сведений о Конфликте интересов.
- В конфликт интересов вовлечены государственные должностные лица, либо публичная огласка конфликта интересов может нанести урон репутации Общества и/ или Предприятия Группы СИБУР.

По инициативе Генерального директора Общества/Предприятия Группы СИБУР вопрос о рассмотрении и выработке рекомендаций по урегулированию Конфликта интересов может быть передан на рассмотрение Комитета/Комиссии в общем порядке.

#### **4. Комитет по этике и дисциплине ООО «СИБУР». Комиссии по этике и дисциплине Предприятий Группы СИБУР.**

4.1 Комитет по этике и дисциплине ООО «СИБУР» действует на основании Положения о Комитете, утвержденного Правлением Управляющей организации. Комиссия по этике и дисциплине Предприятия действует на основании Положения о Комиссии, утвержденного приказом Предприятия.

4.2 В компетенцию Комитета, в том числе, входит подтверждение наличия или отсутствия Конфликта интересов и выработка рекомендаций по урегулированию Конфликтов интересов:

- работников Общества и Управляющей организации;
- работников Предприятий, входящих в Группу СИБУР, которым присвоен 20 грейд и выше;
- иных работников обществ, входящих в Группу СИБУР, в случаях предусмотренных настоящими Методическими указаниями и локальными нормативными актами Общества/Управляющей организации/Предприятия.

4.3 Комиссии, рассматривают Конфликты интересов, возникающие у Работников, Предприятий Группы СИБУР, которым присвоен грейд до 19 включительно. Комиссии вправе при рассмотрении ситуаций Конфликта интересов обращаться в Комитет за рекомендациями.

4.4 Рассмотрение потенциальных конфликтов интересов, связанных с подчинением близких родственников друг другу рассматриваются в следующем порядке:

- ситуации, связанные с подчинением близких родственников - работников уровня Генеральный директор Предприятия рассматриваются Комитетом по этике и дисциплине ООО «СИБУР»;
- ситуации, связанные с подчинением близких родственников – работников уровня Директор Предприятия, рассматриваются Комиссией Предприятия, решение Комиссии выносится на согласование Комитета ООО «СИБУР»;
- ситуации, связанные с подчинением всех остальных работников рассматриваются Комиссией по этике и дисциплине Предприятия или Комитетом по этике и дисциплине ООО «СИБУР» в общем порядке в зависимости от присвоенного грейда должности родственника - руководителя.

4.5 Предварительные проверочные мероприятия в отношении сведений о Конфликте интересов проводятся Функцией Экономическая безопасность совместно с Юридической поддержкой. При необходимости, к проведению проверочных мероприятий, могут привлекаться Работники иных Функциональных областей и (или) Дирекций.

4.6 В случае выработки Функциями Юридическая поддержка и Экономическая безопасность единогласной позиции об отсутствии в ситуации Конфликта интересов, соответствующее заключение направляется Работнику. Информация о направленных заключениях ежеквартально доводится до сведения членов Комитета/Комиссии.

4.7 При отсутствии единой позиции Функций Юридическая поддержка и Экономическая безопасность относительно оценки ситуации и для выбора наиболее подходящей формы урегулирования данного Конфликта интересов вопрос, совместно с

результатами предварительных проверочных мероприятий, выносятся на рассмотрение Комитета по этике и дисциплине ООО «СИБУР» или Комиссии по этике и дисциплине Предприятия. По итогам рассмотрения ситуации Комитет по этике и дисциплине ООО «СИБУР» или Комиссия по этике и дисциплине Предприятия принимают решения в рамках своей компетенции.

4.8 Работники обязаны оказывать содействие проведению проверочных мероприятий и предоставлять любую запрашиваемую информацию в рамках рассмотрения ситуаций Конфликта интересов.

## **5. Предотвращение Конфликта интересов**

5.1 В целях недопущения Конфликта интересов при принятии кадровых решений необходимо избегать назначения на должность Работников, являющихся близкими родственниками своего непосредственного руководителя или подчиненного. Не допускаются ситуации, когда близкие родственники работают в подчинении друг друга, либо Работник участвует процедуре найма или решении иных кадровых вопросов, касающихся любого близкого родственника, работающего в ПАО «СИБУР Холдинг», Управляющей организации или на любом Предприятии, входящим в Группу СИБУР.

5.2 Ни один Работник не должен являться государственным служащим в органе государственной власти или государственной организации, которая осуществляет в отношении Общества, Управляющей организации или иных Предприятий, входящих в Группу СИБУР, контрольные, надзорные или регуляторные функции. В целях настоящих Методических рекомендаций под «органами государственной власти и государственными организациями» понимаются федеральные органы государственной власти и органы власти субъектов Федерации (включая министерства, службы, агентства), государственные ведомства и их структурные подразделения.

5.3 При рассмотрении кандидатов на должности, а также в ходе реализации мероприятий по регулярному раскрытию Конфликта интересов, необходимо, при условии обеспечения соответствия действующему законодательству:

- запрашивать у кандидатов сведения о работе по найму в сторонних Хозяйствующих субъектах в период работы в Обществе/Управляющей организации/Предприятии;
- запрашивать у кандидатов сведения о владении акциями (долями) и иными ценными бумагами сторонних Хозяйствующих субъектов;
- запрашивать у кандидатов сведения о местах работы близких родственников.

5.4 Работникам запрещается предлагать, передавать или принимать какие-либо средства поощрения или Подарки, вознаграждения, займы, гарантии, поручительства, материальную помощь, если это может вызвать Конфликт интересов при выполнении Работниками своих обязанностей, либо подобные действия нарушают закон, противоречат общерыночной практике, представляют собой скрытое вознаграждение/или могут повредить деловой репутации Общества, Управляющей организации или иных Предприятий, входящих в Группу СИБУР, в случае обнародования.



5.5 В случае получения Работником в связи с его трудовой деятельностью любого Ценного подарка, либо нескольких Подарков одновременно от одного и того же лица или группы взаимосвязанных лиц, совокупная стоимость которых превышает 15 000 рублей, или Подарков, которые содержат признаки перечисленные в п. 5.4. настоящих Методических указаний, Работники обязаны проинформировать об этом Юридическую поддержку, направив сообщение по адресу: [compliance@sibur.ru](mailto:compliance@sibur.ru).

5.6 Юридическая поддержка вправе с учетом признаков перечисленных в п. 5.4 настоящих Методических указаний согласовать получение Подарка или предложить вернуть Подарок дарителю, как противоречащий корпоративным правилам Группы СИБУР. Функция Юридическая поддержка вправе вынести вопрос на рассмотрение Комитета по этике и дисциплине ООО «СИБУР»/Комиссии по этике и дисциплине Предприятия Группы СИБУР.

5.7 Работникам также не рекомендуется предпринимать следующие действия, которые могут привести к Конфликту интересов:

- конкурировать с Группой СИБУР, включая, без ограничения, конкуренцию по любым сделкам и инвестиционным проектам, использовать в личных интересах или интересах третьего лица сведения, которые Работнику стали известны в связи с работой в Обществе, Управляющей организации и (или) ином Предприятии, входящем в Группу СИБУР, или использовать активы, имущество и/или информацию указанных обществ;
- участвовать самим в качестве другой стороны либо агента/консультанта/представителя другой стороны в целях получения прибыли или иной личной выгоды в сделке, в которой Общество, Управляющая организация и (или) иные Предприятия, входящие в Группу СИБУР, являются стороной, если такое участие не было предварительно одобрено в письменной форме Комитетом по этике и дисциплине/Комиссией по этике и дисциплине Предприятия Группы СИБУР;
- передавать третьим лицам конфиденциальную информацию Общества, Управляющей организации или иных Предприятий, входящих в Группу СИБУР, в собственных интересах или в интересах третьих лиц;
- участвовать в любой коммерческой и хозяйственной деятельности вне трудовой деятельности в Обществе, Управляющей организации или Предприятий, которая влечет несоблюдение Работником своих трудовых обязанностей, в том числе несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, или которая влечет использование к выгоде стороннего работодателя активов и ресурсов Группы СИБУР, информации, права на которую принадлежат Обществу, Управляющей организации или иным Предприятиям, входящим в Группу СИБУР, полученной во время работы в Обществе, Управляющей организации или иных Предприятиях, входящих в Группу СИБУР.

5.8 Работники, у которых есть основания полагать, что настоящие Методические указания нарушены другими Работниками или имеется потенциальная возможность такого нарушения другими Работниками, должны немедленно сообщать об этом по адресу: [compliance@sibur.ru](mailto:compliance@sibur.ru).

## **6. Заключительные положения**

6.1 Функция Управление персоналом обеспечивает подписание и хранение Обязательства об ознакомлении и соблюдении Методических указаний Положения об управлении Конфликтами интересов при оформлении трудовых отношений с физическими лицами. Формы указанного Обязательства приведены в Приложениях 2 и 3 к настоящим Методическим указаниям. Подписанные формы Обязательства хранятся в личном деле Работника.

6.2 Трудовой договор Работника должен содержать условие недопустимости сокрытия и использования в своих целях Конфликта интересов в соответствии с требованиями настоящих Методических указаний.

## Приложение № 1

## Термины, определения и сокращения

Термины корпоративного словаря

Термин	Сокращение
Председатель Правления	
Группа СИБУР	
Дирекция	
Локальный нормативный акт	ЛНА
Общество	
Предприятие ПАО «СИБУР Холдинг»	Предприятие
Работник	
Работодатель	
Управляющая организация	
Функциональная область	
Бенефициарный собственник	
Хозяйствующий субъект	
Близкие родственники	
Конфликт интересов	
Личная заинтересованность	
Трудовой договор	

## Словарь стандарта

Термин	Сокращение	Определение
<i>Общие термины</i>		
<i>Термины, применимые в рамках настоящего стандарта</i>		
<b>Комитет по этике и дисциплине ООО «СИБУР»</b>	Комитет	постоянно действующий коллегиальный совещательный орган, создаваемый решением Правления ООО «СИБУР» и действующий в соответствии с Положением о Комитете по этике и дисциплине, утвержденном Правлением ООО «СИБУР».
<b>Комиссия по этике и дисциплине</b>		постоянно действующий коллегиальный совещательный орган, создаваемый в соответствии с Приказом Генерального директора Предприятия и действующий в соответствии с Положением о Комиссии по этике и дисциплине, утвержденном Генеральным директором Предприятия.
<b>Контрагент</b>		любой Хозяйствующий субъект, имеющий деловые отношения с обществами, входящими в Группу СИБУР, в том числе поставщик, подрядчик, субподрядчик, клиент, партнер по совместному предприятию.
<b>Подарок</b>		любой предмет, вещь или услуга, без корпоративной символики Группы СИБУР, имеющая какую-либо ценность, которую безвозмездно передают, преподносят, дарят или принимают.
<b>Ценный подарок</b>		Подарок, имеющий материальную ценность, составляющую существенную часть заработной платы Работника. Минимальная стоимость Ценного подарка составляет 15 000 рублей.

## Приложение № 2

**Обстоятельства, в которых возможно возникновение Конфликта интересов**

Ниже приведены примеры ситуаций, которые приводят или могут привести к Конфликту интересов, в частности:

- Работник состоит в трудовых отношениях со сторонним Хозяйствующим субъектом, который является, либо стремится стать Контрагентом или конкурентом ПАО «СИБУР Холдинг», Управляющей организации и (или) любого Предприятия, входящего в Группу СИБУР;
- Работник занимается предпринимательской и иной приносящей доход деятельностью, не связанной с исполнением своих трудовых обязанностей, в рабочее время;
- Работник является членом органа управления, комитета, комиссии Хозяйствующего субъекта, который является, либо стремится стать контрагентом или конкурентом ПАО «СИБУР Холдинг», Управляющей организации и (или) любого Предприятия, входящего в Группу СИБУР, если информация об этом не раскрыта в публичной отчетности данного хозяйствующего субъекта;
- Работник владеет акциями (долями участия) или иными ценными бумагами Хозяйствующего субъекта, который является, либо стремится стать Контрагентом или конкурентом ПАО «СИБУР Холдинг», Управляющей организации и (или) любого Предприятия, входящего в Группу СИБУР, либо является Бенефициарным собственником данного Хозяйствующего субъекта. Для Хозяйствующих субъектов, акции которых находятся в публичном обращении доля (прямая или косвенная) работника должна превышать 1% акций (или 1% заемного капитала в случае приобретения долговых ценных бумаг);
- Работник получает заем, гарантию, поручительство по личным обязательствам, материальную помощь, Ценный подарок, вознаграждение или иную личную выгоду от Хозяйствующего субъекта (его работника, агента, консультанта, представителя), который является, либо стремится стать, Контрагентом (за исключением кредитных организаций) или конкурентом ПАО «СИБУР Холдинг», Управляющей организации и (или) любого Предприятия, входящего в Группу СИБУР;
- близкие родственники Работника, являются членами органов управления, комитетов, комиссий, владеют долей акциями (долями участия) или иными ценными бумагами, являются Бенефициарными собственниками, либо имеют иную личную материальную заинтересованность в деятельности Хозяйствующего субъекта, являющегося контрагентом или конкурентом ПАО «СИБУР Холдинг», Управляющей организации и (или) любого Предприятия, входящего в Группу СИБУР. Для Хозяйствующих субъектов, акции которых находятся в публичном обращении, доля (прямая или косвенная) близкого родственника работника должна превышать 1% акций (или 1% заемного капитала в случае приобретения долговых ценных бумаг);

- близкие родственники Работника получают заем, гарантию, поручительство по личным обязательствам, материальную помощь, Ценный подарок, вознаграждение или иную личную выгоду от Хозяйствующего субъекта (его работника, агента, консультанта, представителя), который является, либо стремится стать, Контрагентом (за исключением кредитных организаций) или конкурентом ПАО «СИБУР Холдинг», Управляющей организации и (или) любого Предприятия, входящего в Группу СИБУР;
- Работник участвует в процедуре найма, осуществлении контроля, управлении и планировании карьеры любого близкого родственника или в обсуждениях результатов аудита, а также кадровых вопросов, касающихся любого родственника, работающего в ПАО «СИБУР Холдинг», Управляющей организации или в любом Предприятии, входящим в Группу СИБУР.

**Приложение № 3**

**Обязательство об ознакомлении и соблюдении Методических указаний Положения об управлении Конфликтами интересов**

Я, \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, должность)

подтверждаю, что ознакомлен(а) с СТП СР/09-01-04/МУ01 «Методические указания. Положение об управлении Конфликтами интересов», утвержденными Приказом \_\_\_\_\_ (далее по тексту – «Методические указания»), и обязуюсь соблюдать их.

Мне известно, что в соответствии с Методическими указаниями, все Работники, включая меня, выполняя свои трудовые обязанности, обязаны действовать в интересах Работодателя и Группы СИБУР в целом и не допускать Конфликта интересов. Я ознакомлен(а) с определением Конфликта интересов, его содержание мне понятно.

Я также ознакомлен(а) с обязанностью незамедлительно сообщить о возникновении Конфликта интересов, направив сообщение по адресу [compliance@sibur.ru](mailto:compliance@sibur.ru). Мне известно, что я обязан своевременно раскрывать информацию о Конфликте интересов, а также участвовать в урегулировании Конфликта интересов.

Я предупрежден(а) о возможности привлечения к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством за нарушения Методических указаний.

Мне известно о том, что, при наличии у меня дополнительных вопросов о принципах и требованиях Методических указаний, я могу обратиться за разъяснениями в Юридическую поддержку [compliance@sibur.ru](mailto:compliance@sibur.ru).

Мне также известны и понятны все иные положения СТП СР/09-01-04/МУ01 «Методические указания. Положение об управлении Конфликтами интересов».

Дата: \_\_\_\_\_ Подпись работника: \_\_\_\_\_

## Приложение № 4

**Обязательство об ознакомлении и соблюдении Методических указаний Положения об управлении Конфликтами интересов (для членов Правления Управляющей организации, Исполнительных и Управляющих директоров)**

Я, \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, должность)

подтверждаю, что ознакомлен(а) с СТП СР/09-01-04/МУ01 «Методические указания. Положение об управлении Конфликтами интересов», утвержденными Приказом \_\_\_\_\_ (далее по тексту – «Методические указания»), и обязуюсь соблюдать их.

Мне известно, что в соответствии с Методическими указаниями, все Работники, включая меня, выполняя свои трудовые обязанности, обязаны действовать в интересах Работодателя и Группы СИБУР в целом и не допускать Конфликта интересов. Я ознакомлен(а) с определением Конфликта интересов, его содержание мне понятно.

Я также ознакомлен(а) с обязанностью незамедлительно сообщить о возникновении Конфликта интересов Председателю Правления Управляющей организации. Мне известно, что я обязан своевременно раскрывать информацию о Конфликте интересов, а также участвовать в урегулировании Конфликта интересов.

Я предупрежден(а) о возможности привлечения к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством за нарушения Методических указаний.

Мне известно о том, что, при наличии у меня дополнительных вопросов о принципах и требованиях Методических указаний, я могу обратиться за разъяснениями в Функциональную область Юридическая поддержка ООО «СИБУР» - Управляющей организации ПАО «СИБУР Холдинг» по адресу [compliance@sibur.ru](mailto:compliance@sibur.ru).

Мне также известны и понятны все иные положения СТП СР/09-01-04/МУ01 «Методические указания. Положение об управлении Конфликтами интересов».

Дата:

Подпись : \_\_\_\_\_