

## Общая информация о политиках, определяющих антикоррупционные усилия Общества

Помимо политик, размещенных в открытом доступе (Антикоррупционная политика, Кодекс поведения сотрудников, Положение о работе горячей линии и др.), в ООО «ЕвразХолдинг» (далее – Общество) применяется ряд других документов, регулирующих антикоррупционные усилия. Ниже приведена краткая информация о некоторых из них.

### Регламент взаимодействия с государственными органами власти

Данный внутренний документ определяет, что взаимодействие с госорганами от имени и в интересах Общества осуществляется работниками исключительно в соответствии с перечнем должностей, определенных приложением к Регламенту. Такое общение может состояться единственно в рамках своей трудовой функции и в соответствии с должностной инструкцией. Перечень должностей формируется в индивидуальном порядке на каждом из предприятий Группы.

В случае появления у любого нового подразделения либо работника Общества потребности постоянно взаимодействовать с госорганами, такому подразделению или работнику необходимо внести соответствующие изменения в положение о структурном подразделении и в должностные инструкции.

Регламент не распространяется на случаи представления интересов Общества в судах, а также взаимодействия с госорганами при проведении ими проверок хозяйственной и финансовой деятельности Общества в рамках компетенции соответствующего госоргана. Данные отношения регулируются самостоятельными локальными нормативными актами Общества.


Для того, что обеспечить соблюдение применимого законодательства и принятых в Обществе антикоррупционных политик и процедур осуществляется текущий контроль взаимодействия с госорганами.

Среди критериев, по которым в отношении тех или иных случаев взаимодействия с госорганами может быть установлен текущий контроль:

- взаимодействие с госорганами по вопросам, относящимся к областям повышенного коррупционного риска (например, благотворительность, лицензирование деятельности, расследование несчастных случаев на производстве и др.);
- необходимость произведения в рамках такого взаимодействия денежных платежей, передачи или получения материальных ценностей.

Текущий контроль может включать, в частности:

- предоставление работником отчета и документации о статусе взаимодействия с госорганами (в письменной форме) и их анализ комплаенс-менеджером;
- запрет руководителем по направлению на осуществление исполнителем отдельных категорий действий без предварительного одобрения;



В случае нарушения этических норм ведения бизнеса или положений Антикоррупционной политики Общества, любой работник Общества, которому стало об этом известно, немедленно уведомляет комплаенс-менеджера, руководителя, а также других заинтересованных должностных лиц Общества.

По факту выявленных нарушений в Обществе проводится внутреннее расследование с выявлением виновных лиц и, в случае наличия доказательств их вины, привлечением их к ответственности в порядке, установленном в Обществе.

#### Политика о проверке кандидатов на работу

Цель применения данной Политики:

- заключение трудовых отношений с физическими лицами, способными добросовестно, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и внутренних документов Общества выполнять свои должностные обязанности;
- проверка предоставленной кандидатом информации о себе, профессиональной, инвестиционной и иной деятельности, родственных и коммерческих связях с другими физическими, в том числе публичными должностными и юридическими лицами;
- невступление в трудовые отношения с кандидатами, имеющими склонность к совершению правонарушений, коррупционных и/или иных мошеннических действий, а также имеющими особенности характера и/или образа жизни, которые могут оказать отрицательное влияние на деловую репутацию Общества.

Проверка кандидата осуществляется в интересах Общества, выступающего работодателем, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также внутренними документами, регламентирующими порядок подбора и приема нового сотрудника, является объективной и всесторонней.

В ходе проверки исследуются профессиональные, деловые и личностные качества кандидата на предмет их соответствия требованиям вакансии/позиции, запрашиваются и изучаются рекомендации с предыдущих мест работы. Проверяется отсутствие (1) фактов привлечения к административной, уголовной, дисциплинарной или иной ответственности, (2) запрета занимать руководящие должности, (3) негативной и компрометирующей информации о кандидате или его близких родственниках, (4) признаков аффилированности с Публичными должностными лицами. Внимательно рассматривается вопрос о наличии/отсутствии конфликта интересов.

## Политика о проверке контрагентов

Настоящая политика определяет основные принципы, условия, порядок, ответственных должностных лиц, методологию и сроки проведения проверки юридических и физических лиц, вступающих в гражданско-правовые (за исключением трудовых) отношения с ООО «ЕвразХолдинг».

Проверка благонадежности потенциальных и существующих контрагентов и их деловой репутации, определение нетерпимости контрагентов к коррупции проводится - проявление должной осмотрительности со стороны Общества. Такая проверка необходима для обеспечения экономической безопасности заключаемых сделок и минимизации коррупционного риска.

Вступление в договорные отношения или совершение сделок с контрагентом, подлежащим проверке невозможно без проведения указанной проверки и вплоть до получения ее результатов. Проверка проводится в разумно короткие сроки на этапе согласования сделки или на основании заявки\запроса инициатора.

При этом основными, но не единственными направлениями проверки контрагента являются:

- проверка правоустанавливающих документов, а также полномочий лиц, представляющих интересы контрагента и имеющих право подписи;
- проверка истории взаимоотношений с контрагентом;
- проверка благонадежности и деловой репутации контрагента, в том числе отсутствия информации об участии в коррупционной, мошеннической или иной противоправной деятельности;
- проверка аффилированности контрагента с органами власти и/или Публичными должностными лицами;
- выявление признаков конфликта интересов между сотрудниками Общества и собственниками, руководителями или иными лицами, оказывающими влияние на принятие решений контрагента.

Все используемые источники информации отвечают требованиям законности и объективности. Допускается направление официальных запросов в органы власти и иные структуры.

## Политика о порядке урегулирования конфликта интересов

Для максимального соблюдения баланса деловых целей Общества и частных интересов сотрудников, в Обществе функционирует процедура информирования о конфликте интересов и принятия мер по его урегулированию.

Под конфликтом интересов понимается ситуация или обстоятельства, при которых частные интересы сотрудника Общества и/или его близких родственников противоречат или могут противоречить интересам Общества, и в которых он и/или его близкие родственники лично заинтересованы, что влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, в том числе на объективное принятие решений. При этом частные интересы включают любые личные, социальные, имущественные, финансовые, политические и иные коммерческие или некоммерческие интересы. Под близкими родственниками понимаются супруги, родители, дети, братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки.

Сотрудники имеют право заниматься законной финансовой, предпринимательской, политической и иной коммерческой или некоммерческой деятельностью в свободное от работы в Обществе время, если такие интересы и деятельность не влияют на их способность выполнять должностные обязанности в Обществе.

Общество выделяет два вида конфликта интересов:

- реальный конфликт интересов - частные интересы сотрудника прямо или косвенно противоречат деловым интересам Общества и/или управляемых предприятий;
- потенциальный конфликт интересов - частные интересы сотрудника, при определенных обстоятельствах, могут противоречить деловым интересам Общества и/или управляемых предприятий.

Сотрудники Общества и управляемых предприятий в рамках исполнения своих должностных обязанностей должны руководствоваться принципами честности и добросовестности и избегать ситуаций, которые способны привести к конфликту интересов, в том числе:

- руководствоваться только интересами Общества и/или управляемых предприятий при принятии решений по любым деловым вопросам;
- не использовать служебное положение в личных интересах;
- избегать финансовых и иных обязательств, которые могут привести к конфликту интересов;
- не занимать руководящую должность и/или должность, связанную с принятием решений, в конкурентных компаниях, не входить в состав их Совета директоров или иных органов управления, а также не иметь какой-либо иной личной заинтересованности (в том числе, путем осуществления инвестиций) в результатах деятельности таких компаний;
- не занимать руководящую должность и/или должность, связанную с принятием решений, в компаниях-контрагентах Общества и/или управляемых предприятий, за исключением компаний, входящих в Группу ЕВРАЗ, и совместных предприятий, а также не входить в состав Совета директоров или иных органов управления таких компаний;
- раскрывать информацию о своих частных интересах, которые могут привести к противоречию с деловыми интересами Общества и/или потенциальному конфликту интересов и т.д.

При возникновении (реальный) или риске возникновения (потенциальный) конфликта интересов сотрудники Общества и управляемых предприятий должны проинформировать об этом соответствующего комплаенс-менеджера.

Политика определяет не противоречащие законодательству принципы, меры и формы урегулирования выявленных конфликтов интересов, а также указывает на важность мер по недопущению таких ситуаций. В документе приведены примеры типичных ситуаций, связанных с конфликтом интересов, и предложены пути их решения.

## Инструкция о корпоративном обучении работников основным положениям антикоррупционных политик

Целью корпоративного обучения работников Общества по образовательным программам антикоррупционной тематики является:

- формирование надлежащего уровня антикоррупционной корпоративной культуры Общества и построение эффективной системы противодействия коррупции;
- информирование работников о требованиях применимого антикоррупционного законодательства и внутренних документов Общества, в том числе Антикоррупционной политики ЕВРАЗ, о существующих в Обществе антикоррупционных процедурах;
- ознакомление работников с порядком реагирования на выявляемые коррупционные явления и устремления, как внутри Общества, так и со стороны его контрагентов;
- профилактика и предотвращение коррупционных нарушений.

Ответственным за формирование и, при необходимости, модернизацию программы, а также за выбор формы корпоративного обучения для работников является комплаенс-менеджер Общества.

Инструкция определяет основные категории персонала, в обязательном порядке направляемого на обучение. Непосредственное решение о направлении на обучение принимается комплаенс-менеджером соответствующего предприятия. Вновь принимаемые на работу сотрудники направляются на обучение после прохождения испытательного срока на основании информации о приеме на работу и переводах, предоставляемой управлением кадров.

Инструкция определяет формы корпоративного антикоррупционного обучения (дистанционное, очное, встречи с ответственными должностными лицами), и сообщает основной перечень тем. Обучение в рамках дистанционного курса считается пройденным только по достижении результата, указанного в письме-приглашении. За уклонение и/или несвоевременное прохождение назначенного обучения работнику по представлению комплаенс-менеджера может быть снижен плановый размер ежемесячной премии.