

<b>MEDIPAL</b> ООО «МЕДИПАЛ»	<b>13-П-06-01</b> <b>ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ</b> <b>ИНТЕРЕСОВ</b>	Выпуск 01	Стр. 1 Всего стр. 19
------------------------------	--	-----------	-------------------------

**ДЕЙСТВУЕТ**  
Утвержден приказом  
От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**13-П-06-01**  
**ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 2 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		<b>ДЕЙСТВУЕТ</b>	
		<b>Утвержден приказом</b> <b>От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022</b>	

## Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	3
3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ .....	3
4. ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .....	5
5. ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	6
6. ЭТАПЫ РАБОТЫ С КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ .....	7
7. СООБЩЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ .....	10
8. ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА.....	11
Приложение 1 (Форма №13-П-06-01-Ф1).....	12
Приложение 2 (Форма №13-П-06-01-Ф2).....	15
Приложение 3 (Форма №13-П-06-01-Ф3).....	17
Приложение 4 (Форма №13-П-06-01-Ф4).....	19

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 3 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение по управлению конфликтом интересов (далее – Положение) распространяется на все организации, входящие в группу компаний МЕДИПАЛ (далее – Компания) и разработано с целью установления порядка выявления и урегулирования Конфликтов интересов, возникающих у Сотрудников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Основная задача настоящего Положения – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности Сотрудников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения, а также урегулирование процедуры разрешения Конфликта интересов.

## 2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с международным, зарубежным и российским законодательством, к которому относятся Кодекс надлежащей практики Ассоциации международных фармацевтических производителей, The Foreign Corrupt Practices Act (Закон о коррупции за рубежом 1977 года), The Bribery Act (Закон Великобритании о взяточничестве 2010 года), Loi №2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Закон Франции №2016-1691 от 9 декабря 2016 года «О прозрачности, борьбе с коррупцией и модернизации экономической жизни», известный также как Sapin II), Гражданский кодекс Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации, Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», а также ряд иных применимых нормативных правовых актов, действующих в территориях присутствия Компании.

2.2. В настоящем Положении использованы ссылки на следующие внутренние нормативные документы:

- Положение о проверке контрагентов 12-П-01;
- Положение о комитете по соответствию 13-П-05.

## 3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем Положении используются следующие термины с соответствующими определениями:

**Государственный служащий** – государственные служащие Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципальные служащие, независимо от занимаемой должности, любое назначаемое или избираемое лицо, занимающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном или судебном органе власти, политической партии, органе местного самоуправления, а также кандидаты на такие должности, лицо, осуществляющее административно-распорядительные функции в государственных компаниях (в том числе иностранных), иных коммерческих организациях, иностранные должностные лица, должностные лица публичной международной организации, а также Родственники лиц, указанных выше.

**Государственные учреждения** – государственный орган, бюджетное, государственное или муниципальное учреждение, наделенное государственно-властными полномочиями и

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 4 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

необходимыми материальными средствами для реализации задач и функций, возложенных государством, или задач и направлений в государственных интересах (в том числе правоохранительные органы).

**Комплаенс** – направление деятельности Компании, отвечающее за внедрение и функционирование надлежащих контролей и процедур.

**Контрагент, Деловой партнер** – физическое или юридическое лицо, являющиеся стороной по договору с Компанией, а также лицо, с которым Компания намерена заключить договор.

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью (прямой или косвенной) Сотрудника и законными интересами Компании, и / или при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей в Компании.

**Личная заинтересованность** – материальная или иная заинтересованность Сотрудника, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Компании.

**Организация здравоохранения** – лечебно-профилактические, научно-исследовательские учреждения, организации медицинских страховщиков (включая организации, организующие медицинское обслуживание), аптеки и рецептурные отделы, а также органы исполнительной власти, осуществляющие функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, по управлению государственным имуществом в сфере здравоохранения, оказанию государственных услуг в сфере здравоохранения.

**Родственники** – лица, находящиеся в близком родстве или тесном свойстве (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки, а также лица, жизнь, здоровье и благополучие которых дороги лицу в силу сложившихся личных отношений).

**Руководство** – члены Правления, директорат, начальники департаментов (отделов) Компании.

**Связанные лица** – совместно именуемые члены семьи и физические лица или организации, с которыми лицо и(или) члены его семьи, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, которые обуславливают возникновение Личной заинтересованности

**Сотрудники** – все работники Компании, осуществляющие трудовые функции в соответствии с трудовыми договорами (в том числе занятые не полный рабочий день), а также работники других организаций, входящих в Группу компаний «МЕДИПАЛ».

**Специалист здравоохранения** – работник организации здравоохранения, включая врачей, фармацевтических работников или младший медицинский персонал, а также связанный с ними соответствующий административный персонал, которые могут выписывать, назначать, рекомендовать, приобретать, оплачивать, возмещать, утверждать или поставлять товары, или услуги, продаваемые или поставляемые Компанией.

## 4. ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

### 4.1. Фактический и потенциальный Конфликт интересов.

4.1.1. Фактический Конфликт интересов – это ситуация, при которой Конфликт интересов уже существует и необходимо предпринять меры по урегулированию и минимизации риска последствий.

4.1.2. Потенциальный Конфликт интересов – это ситуация, при которой обнаруживаются возможные признаки Конфликта интересов и необходимо предпринять меры по предотвращению возможного конфликта, при этом нельзя утверждать, возникнет ли ситуация Конфликта интересов в будущем, поскольку в настоящем времени ее не существует.

### 4.2. Внутренний и внешний Конфликт интересов.

4.2.1. Внутренний Конфликт интересов – ситуация, при которой личные интересы Сотрудника вступают в противоречие с интересами структурного подразделения Компании или иных Сотрудников, которая может повлечь реализацию рисков, способных оказать негативное влияние на деятельность Компании.

4.2.2. Внешний Конфликт интересов – ситуация, при которой личные интересы Сотрудника или интересы Компании вступают в противоречие с интересами Контрагента, Государственного служащего, Специалиста здравоохранения (Государственных учреждений, Организаций здравоохранения), которая может повлечь реализацию рисков, способных оказать негативное влияние на деятельность Компании.

### 4.3. Конфликт интересов с точки зрения действующего законодательства о закупочной деятельности.

4.3.1. К Конфликту интересов с точки зрения применимого законодательства о закупочной деятельности относятся те случаи внешнего Конфликта интересов, при которых ответственное лицо заказчика (лицо, уполномоченное на принятие решений) состоит в родственных или иных близких (своих) отношениях с выгодоприобретателем, то есть с физическим лицом, прямо или косвенно владеющим Компанией, или с лицом, осуществляющим деятельность в Компании в сфере принятия решения по закупочной деятельности.

4.3.2. Ситуации, относящиеся к Конфликту интересов с точки зрения законодательства о закупочной деятельности, могут быть урегулированы более жестко в законодательствах стран присутствия Компании.

4.3.3. В рамках закупочной деятельности в области закупки товаров, услуг и работ для государственных и муниципальных нужд сам факт наличия внешнего Конфликта интересов является недопустимым и влечет репутационные и этические риски для Компании.

### 4.4. Конфликт интересов с точки зрения применимого законодательства в сфере здравоохранения.

4.4.1. К Конфликту интересов с точки зрения законодательства в сфере здравоохранения относятся те ситуации, при которых у Специалистов здравоохранения при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя Компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей, а также иных обязанностей.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 6 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

4.4.2. Не допускается предлагать, обещать, предоставлять или передавать Специалистам здравоохранения вознаграждение в любой форме за назначение или рекомендацию пациентам определенного фармацевтического продукта, а также заключать с ними соглашения о назначении или рекомендации пациентам какого-либо фармацевтического продукта. Такое вознаграждение является дачей взятки (коммерческого подкупа) и автоматически ведет к репутационным, финансовым, административным и этическим рискам Компании.

## **5. ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

### **5.1. Принцип информационной прозрачности и открытости.**

5.1.1. В основе работы системы по управлению Конфликтом интересов лежит обязанность Сотрудников раскрывать сведения о наличии Конфликта интересов в процессе исполнения своих служебных обязанностей.

5.1.2. Раскрытие информации необходимо не только в отношении фактического, но также и в отношении потенциального Конфликта интересов, который может возникнуть в случае трудоустройства лица, в рамках ежедневной служебной деятельности, при взаимодействии с Контрагентами и иными лицами.

5.1.3. Каждый Сотрудник обязан знать и следовать требованиям и ограничениям настоящего Положения, а также транслировать подходы, изложенные в нем, лицам, с которыми они осуществляют взаимодействие. Для этого Положение по управлению конфликтом интересов размещено на внутренних ресурсах Компании, официальном сайте Компании в сети Интернет и доводится до каждого Сотрудника. В Компании также могут быть организованы обучающие мероприятия и тренинги на тему Конфликта интересов, которые включаются в общий план обучения по направлению Комплаенс.

### **5.2. Принцип индивидуализации рассмотрения и оценки рисков, потенциально существующих при наличии Конфликта интересов.**

5.2.1. Факт наличия Конфликта интересов не является прямым нарушением применимого законодательства или локальных нормативных актов Компании, однако требует особого внимания и применения мер по урегулированию и минимизации возможных рисков.

5.2.2. Каждый случай Конфликта интересов, который возникает в Компании, должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке. Оценка рисков, потенциально возникающих при возникновении Конфликта интересов, также должна быть произведена всесторонне и с учетом всех возможных вариантов урегулирования Конфликта интересов.

### **5.3. Принцип конфиденциальности.**

5.3.1. Любая информация о фактическом или потенциальном Конфликте интересов, сообщаемая Сотрудниками, обрабатывается исключительно на основе принципа конфиденциальности.

5.3.2. Обязательным требованием к работе с информацией о фактическом или потенциальном Конфликте интересов является строгое соблюдение применимого законодательства в области защиты персональных данных.

### **5.4. Принцип соблюдения баланса интересов.**

5.4.1. Компания придерживается позиции, согласно которой при осуществлении профессиональной деятельности экономические, репутационные и иные интересы Компании

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 7 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

должны находиться в балансе с профессиональными интересами Сотрудников, обеспечивая равновесие, позволяющее достигать поставленных перед Компанией целей.

5.4.2. В рамках осуществляемой деятельности не допускается дискриминация ни в каких проявлениях и ни по какому признаку. В связи с неприятием любой из форм дискриминации Компания предпринимает все возможные меры для создания таких условий для Сотрудников, в которых у них не будет создаваться потенциальной необходимости ставить свои личные интересы выше интересов Компании.

#### **5.5. Принцип ответственности.**

5.5.1. Каждый Сотрудник несет ответственность за сообщение о потенциальном или фактическом Конфликте интересов, о котором ему стало известно или в наличии, которого у Сотрудника имеются сомнения.

5.5.2. В случае если неблагоприятные последствия неразрешенного Конфликта интересов реализовались и при этом стало известно о том, что Сотрудник знал и не сообщил о наличии такого Конфликта интересов, Сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за несообщение о существующем Конфликте интересов.

5.5.3. В случае если Сотрудник добросовестно сообщил о наличии потенциального или фактического Конфликта интересов до момента реализации негативных последствий, он не может быть привлечен к ответственности и может рассчитывать на всевозможные меры защиты со стороны Компании.

## **6. ЭТАПЫ РАБОТЫ С КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

### **6.1. Предотвращение Конфликта интересов.**

6.1.1. Все Сотрудники обязаны предпринимать меры по предотвращению Конфликта интересов. Указанные меры направлены на исключение получения материальной или любой иной выгоды от использования своего должностного положения (полномочий) в личных интересах или интересах третьих лиц.

6.1.2. Мерами по предотвращению Конфликта интересов могут являться (включая, но не ограничиваясь): своевременное раскрытие Конфликта интересов и наличие в Компании механизмов для реализации процедуры раскрытия Конфликта интересов; построение организационной структуры Компании, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий таким образом, что исключает совмещение исполнительных и контрольных функций в одном лице; проведение проверки Деловых партнеров и кандидатов на должности Компании на отсутствие Конфликта интересов; проведение обучающих мероприятий и аттестаций Сотрудников по теме Конфликта интересов; регулярное совершенствование комплаенс-процедур с учетом актуализации блока по предотвращению Конфликта интересов; наличие механизма привлечения к ответственности Сотрудников, допустивших нарушение утвержденных и применяемых в Компании локальных нормативных актов.

6.1.3. Кроме того, Сотрудники обязаны транслировать подходы, зафиксированные в данном Положении, третьим лицам, с которыми осуществляют взаимодействие, с целью предотвращения потенциальных рисков неэтичного поведения со стороны третьих лиц.

### **6.2. Выявление Конфликта интересов.**

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 8 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

6.2.1. Выявление Конфликта интересов осуществляется Сотрудниками в отношении самих себя и своих Связанных лиц в момент его возникновения и на постоянной основе путем сопоставления фактов и обстоятельств с содержанием понятий «Конфликт интересов», видами Конфликта интересов и путем консультирования с ответственными лицами в случае возникновения сомнений.

6.2.2. При проведении внутренних аудитов, проверок, оценок экономической обоснованности и иных контрольных мероприятий ответственные лица также должны обращать внимание на признаки фактического или потенциального Конфликта интересов и оперативно предпринимать все необходимые меры, действуя в строгом соответствии с настоящим Положением.

### **6.3. Раскрытие Конфликта интересов.**

6.3.1. Сотрудник, который столкнулся с ситуацией Конфликта интересов, после его выявления обязан произвести процедуру раскрытия информации о Конфликте интересов.

6.3.2. Раскрытие Конфликта интересов производится при осуществлении подбора на должность, приеме на работу (по форме, утвержденной в Приложении 1 и 2 настоящего Положения) или назначении на новую должность, в течение всего срока исполнения должностных обязанностей Сотрудником при изменении информации, содержащейся в Листе раскрытия Конфликта интересов, в ходе мероприятий, предусмотренных локальными нормативными актами в области Комплаенс, Контрагентами - при заключении (изменении) соответствующих договоров и в ходе постоянного взаимодействия с ними в случае, если в ходе мониторинга или иных проверочных мероприятий появятся сомнения в наличии Конфликта интересов, а также при других обстоятельствах.

6.3.3. В целях предотвращения Конфликта интересов Компания вправе инициировать внеплановую процедуру раскрытия Конфликта интересов с целью актуализации данных. Обязанностью каждого, получившего такой запрос, является предоставление информации по форме, определённой в Приложении 3 (Лист раскрытия Конфликта интересов) в сроки, указанные в запросе.

6.3.4. Раскрытие Конфликта интересов должно производиться незамедлительно после его выявления (в течение 1 (одного) рабочего дня) путем направления письменного сообщения в свободной форме о его наличии непосредственному Руководству, Руководителю группы кадрового администрирования Отдела по работе с персоналом, ведущему специалисту Отдела защиты бизнеса и Специалисту по комплаенс.

6.3.5. Контрагенты сообщают о наличии (отсутствии) Конфликта интересов при заполнении документов, запрашиваемых у них инициатором на основании Положения о проверке контрагентов, в частности Формы раскрытия конфликта интересов и Ежегодного заявления о соответствии (данные формы являются приложением к Положению о проверке контрагентов).

6.3.6. При наличии сомнений в наличии Конфликта интересов в той или иной ситуации, Сотрудник обязан незамедлительно проконсультироваться с непосредственным Руководством, Специалистом по комплаенс или Руководителем группы кадрового администрирования Отдела организации труда и стимулирования персонала.

6.3.7. Раскрытие информации о Конфликте интересов не освобождает лиц, на которых распространяется Положение, от обязанностей по поддержанию и обеспечению мер по его урегулированию и предотвращению аналогичных ситуаций в будущем.



ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 9 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

6.3.8. При выявлении Конфликта интересов Контрагентом, он может воспользоваться для сообщения об этом официальными контактами Компании, указанными на официальном сайте, а также электронным адресом [compliance@medipal.ru](mailto:compliance@medipal.ru), формой обратной связи на официальном сайте Компании или горячей линией Компании, реквизиты которой также указаны на официальном сайте Компании.

6.3.9. Информация о всех действующих способах раскрытия Конфликта интересов должна быть доведена до Сотрудников и Контрагентов исчерпывающим образом и в оперативные сроки.

#### **6.4. Рассмотрение Конфликта интересов.**

6.4.1. Рассмотрение поступившей информации (документов) о Конфликте интересов проводится в целях установления наличия/отсутствия Конфликта интересов, оценки возникающих для Компании рисков и выбора оптимального способа урегулирования.

6.4.2. Рассмотрение информации о Конфликте интересов производится в срок до 5 (пяти) рабочих дней совместно непосредственным Руководством Сотрудника, который раскрыл Конфликт интересов, Руководителем группы кадрового администрирования Отдела организации труда и стимулирования персонала, Ведущим специалистом Отдела защиты бизнеса и Специалистом по комплаенс. При невозможности принятия решения указанными лицами и необходимости вовлечения иных лиц в рассмотрение раскрытого Конфликта интересов, данный вопрос может быть вынесен на рассмотрение Комитета по соответствию согласно процедурам, урегулированным в Положении о комитете по соответствию.

6.4.3. В ходе рассмотрения полученной информации Сотрудники, перечисленные в п.п. 6.4.2., имеют право получать письменные объяснения от Сотрудника, раскрывшего Конфликт интересов и иных лиц, имеющих отношение к раскрытому Конфликту интересов, направлять запросы в Государственные учреждения.

6.4.4. По итогам рассмотрения поступившей информации о Конфликте интересов принимается решение о наличии или отсутствии Конфликта интересов, а также о допустимости или недопустимости Конфликта интересов в рассматриваемой ситуации и необходимости принятия мер по урегулированию Конфликта интересов. Ответственные Сотрудники по итогам рассмотрения заполняют Протокол рассмотрения Конфликта интересов (Приложение 4), в котором отражают принятое решение и, в случае наличия Конфликта интересов, необходимые меры по урегулированию данного Конфликта интересов. Данную форму также подписывает Сотрудник, раскрывший Конфликт интересов.

6.4.5. Компания берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования Конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это Сотрудниками с целью оценки серьезности возникающих для Компании рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования Конфликта интересов.

#### **6.5. Урегулирование Конфликта интересов.**

6.5.1. При выявлении Конфликта интересов, требующего урегулирования, принимается решение о выборе мер урегулирования с последующим информированием о разработанных и согласованных мерах Сотрудника, раскрывшего информацию о таком конфликте, а также лиц, назначенных ответственными за реализацию соответствующих мероприятий.

6.5.2. С целью урегулирования Конфликта интересов могут быть реализованы следующие способы урегулирования:

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 10 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

- 1) ограничение доступа Сотрудника к информации, обладание которой может привести к Конфликту интересов;
- 2) отстранение Сотрудника от исполнения поручения, которое приводит или может привести к реализации риска Конфликта интересов;
- 3) внесение изменений в должностные обязанности Сотрудника, пересмотр и изменение его функциональных обязанностей;
- 4) перевод Сотрудника на другую должность, предусматривающую исполнение функциональных обязанностей, не связанных с Конфликтом интересов;
- 5) увольнение Сотрудника по собственной инициативе;
- 6) отстранение руководителя/Сотрудника постоянно или временно от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием Конфликта интересов;
- 7) иные способы.

6.5.3. Приведенный перечень способов урегулирования Конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Сотрудника и Компании, раскрывшего сведения о Конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

## **6.6. Мониторинг Конфликта интересов.**

6.6.1. Результаты рассмотрения фактов возникновения Конфликтов интересов анализируются и обобщаются в целях выявления причин и условий, способствующих возникновению Конфликта интересов в Компании, и выработки механизмов его предупреждения и предотвращения.

6.6.2. Мониторинг Конфликта интересов осуществляется в ходе проведения аудитов и проверок бизнес-процессов Компании, а также при реализации процессов трудоустройства, проверки Контрагентов, взаимодействия с Государственными служащими и Специалистами здравоохранения.

6.6.3. Ответственными лицами за мониторинг Конфликта интересов является Специалист по комплаенс, а также Руководитель группы кадрового администрирования Отдела организации труда и стимулирования персонала и Руководство подразделений, в которых возможен потенциальный (внутренний и внешний) Конфликт интересов Сотрудников.

## **7. СООБЩЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

### **7.1. Способы сообщения о Конфликте интересов.**

7.1.1. Согласно требованиям настоящего Положения, каждый Сотрудник несет ответственность за сообщение о потенциальном, фактическом (внутреннем или внешнем) Конфликте интересов.

7.1.2. Сотрудники могут воспользоваться одним из перечисленных способов сообщения о Конфликте интересов:

- официальная почта направления Комплаенс [compliance@medipal.ru](mailto:compliance@medipal.ru);
- официальная почта специалиста по Комплаенс;
- форма обратной связи на официальном сайте Компании;
- Горячая линия (в соответствии с Положением о работе горячей линии)

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 11 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

- при помощи рабочей электронной почты ответственным лицам, перечисленным в п.п. 6.4.2. настоящего Положения.

## 7.2. Сроки сообщения о Конфликте интересов.

7.2.1. По общему правилу Сотрудник обязан сообщить о потенциальном или фактическом Конфликте интересов в течение 1 (одного) рабочего дня с момента возникновения Конфликта интересов.

7.2.2. В ряде случаев, когда Сотрудник выявил фактический Конфликт интересов, по которому в экстренном порядке необходимо принимать меры урегулирования, он должен сообщить о нем в момент возникновения или в момент выявления.

## 7.3. Обработка сообщений о Конфликте интересов.

7.3.1. За обработку сообщений о Конфликте интересов отвечают лица, вовлеченные в процесс рассмотрения и урегулирования Конфликта интересов.

7.3.2. Обработка сообщений ведется в строгом соответствии с принципом конфиденциальности и требованиями применимого законодательства в области защиты персональных данных.

7.3.3. Хранение сообщений о Конфликте интересов, Протоколов рассмотрения Конфликта интересов и иной применимой документации, необходимой для целей управления Конфликтом интересов, осуществляется Специалистом по комплаенс, а также Ответственным лицом Отдела организации труда и стимулирования персонала в зависимости от сферы возникновения Конфликта интересов.

7.3.4. Хранение сообщений о Конфликте интересов, Протоколов рассмотрения Конфликта интересов и иной применимой документации, необходимой для целей управления Конфликтом интересов, осуществляется в течение 5 лет.

7.3.5. Реестр сообщений о Конфликте интересов ведется Специалистом по комплаенс на постоянной основе в электронном виде. Данный реестр должен содержать сведения о сторонах Конфликта интересов, кратком содержании, датах выявления и сроках урегулирования, мерах, принятых для урегулирования Конфликта интересов.

## 8. ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА

Дата	Ф.И.О.	Версия	Изменение	Раздел	Изменения/комментарии
01.08.2022	Гинзбург М. А.	01	-	Все	Новый документ

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 12 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

Приложение 1  
(Форма №13-П-06-01-Ф1)

## АНКЕТА

Фамилия \_\_\_\_\_ Имя \_\_\_\_\_ Отчество \_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_ Гражданство \_\_\_\_\_

Место рождения \_\_\_\_\_

Если ранее имели другие фамилию, имя, отчество, то укажите ниже предыдущие данные:

Адрес (место жительства): город, улица, дом,  
квартира \_\_\_\_\_

Адрес (место прописки): город, улица, дом,  
квартира \_\_\_\_\_

Мобильный телефон: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

Паспортные данные \_\_\_\_\_

Наличие военного билета (да/нет): \_\_\_\_\_

*В течение какого времени готовы приступить к работе* \_\_\_\_\_

*Есть ли медицинские ограничения, хронические заболевания, льготы о которых Вы хотели бы сообщить (если да, то какие)*

*Наличие водительских прав/категория* \_\_\_\_\_

*Известно ли Вам о каких-либо обстоятельствах, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов с интересами компаниями -работодателя (т. е. когда ваша личная заинтересованность в получении вами, вашими близкими любых выгод, в виде доходов, иных преимуществ влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение вами должностных обязанностей)?*

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 13 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

*Вы ранее работали в государственных учреждениях, а также в медицинских, фармацевтических компаниях. Если да, то на какой должности и в какой компании / государственной структуре*

---

*Работает ли кто-то из ваших родственников, друзей, знакомых в нашей компании, в государственных учреждениях, а также в медицинских, фармацевтических компаниях. Если да, то на какой позиции и в какой компании/ государственной структуре:*

---

*Образование:*

Дата поступления	Дата окончания	Название учебного заведения	Специальность

*Даю свое согласие на обработку, передачу и хранение представленных мною персональных данных в ООО «\_\_\_\_\_», против проверки, предоставленной мною информации не возражаю (Приложение 1 «Согласие на обработку и передачу, хранение ПНД»)*

*Дата заполнения:*

*Подпись:*



ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 15 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		<b>ДЕЙСТВУЕТ</b>	
		<b>Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022</b>	
		<b>Приложение 2</b>	

(Форма №13-П-06-01-Ф2)

### АНКЕТА КАНДИДАТА

Фамилия		Имя		Отчество	
Дата рождения		Гражданство			
Если ранее имели другие фамилию, имя, отчество, то укажите ниже предыдущие данные, включая дату смены и причину:					
Адрес (место жительства): индекс, область, город, улица, дом, квартира					
Адрес (место прописки): индекс, область, город, улица, дом, квартира					
Домашний телефон		Сотовый телефон		E-mail:	
Сведения о близких родственниках (муж, жена, отец, мать, братья, сестры, дети), бывших супругах ( <b>Информация предоставляется при наличии письменного согласия на обработку персональных данных субъекта персональных данных в порядке, установленном ФЗ N 152-ФЗ «О персональных данных»:</b>					
Степень родства	Ф.И.О. (расшифровка инициалов)	Дата рождения	Телефон		
Отношение к воинской обязанности и воинское звание:					
Есть ли медицинские ограничения, инвалидность, хронические заболевания, льготы ( <i>если да, то какие</i> )					
Водительское удостоверение ( <i>категория</i> )					
Дополнительное образование ( <b>повышение квалификации, сертификаты, удостоверения</b> ):					
<b>Навыки владения компьютером, с какими программными продуктами приходилось работать:</b>					
<b>Знание иностранных языков, степень владения:</b>					
Известно ли Вам о каких-либо обстоятельствах, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов с					

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 16 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	
<p>интересами компаниями -работодателя (т. е. когда ваша личная заинтересованность в получении вами, вашими близкими любыми выгодами, в виде доходов, иных преимуществ влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение вами должностных обязанностей)?</p>			
<p>Привлекались ли вы к уголовной ответственности за преступления в сфере экономики и (или) преступления, предусмотренные статьями 204 (коммерческий подкуп), 204.1. (посредничество в коммерческом подкупе), 204.2. (мелкий коммерческий подкуп), 289 (незаконное участие в предпринимательской деятельности), 290 (получение взятки), 291 (дача взятки), 291.1 (посредничество во взяточничестве) Уголовного кодекса Российской Федерации?</p>			
<p>Работает ли кто-то из ваших родственников, друзей, знакомых в нашей компании, в государственных учреждениях, а также в медицинских, фармацевтических компаниях. Если да, то на какой позиции и в какой компании/ государственной структуре:</p>			
<p>Вы ранее работали в государственных учреждениях, а также в медицинских, фармацевтических компаниях. Если да, то на какой должности и в какой компании / государственной структуре:</p>			
<p><b>Расскажите о себе:</b> (например: ваши сильные стороны, отличительные черты, что цените в работе, в людях, ваш девиз и т.д. Коротко- информация для рассылки на корпоративном портале: о выходе нового работника)</p>			
<p><b>Чем вы увлекаетесь/Ваше хобби</b> (информация для рассылки на корпоративном портале: о выходе нового сотрудника)</p>			

Даю свое согласие на обработку, передачу и хранение представленных мною персональных данных в ООО «», против проверки предоставленной мною информации не возражаю (Приложение 1 «Согласие на обработку и передачу, хранение ПНД»).

Дата заполнения:

Подпись:



ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 17 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		ДЕЙСТВУЕТ	
		Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

**Приложение 3**  
(Форма №13-П-06-01-Ф3)

Генеральному директору  
ООО « \_\_\_\_\_ »  
от \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Телефон: \_\_\_\_\_  
Эл. почта: \_\_\_\_\_

**ЛИСТ РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Я, \_\_\_\_\_, (должность, ФИО) ознакомился с Положением по управлению конфликтом интересов в полном объеме. Я соблюдаю его в данный момент и обязуюсь соблюдать в будущем.

Я подтверждаю на основании известной мне информации, что сведения, которые я сообщаю в настоящем Листе раскрытия, не являются конфиденциальной информацией или коммерческой тайной, принадлежащей какому-либо третьему лицу.

Я полно и достоверно отвечаю на нижеперечисленные вопросы и отдаю себе отчет в том, что сообщение ложных сведений или укрывательство информации, запрашиваемой в настоящем Листе, может стать поводом для привлечения меня к дисциплинарной ответственности.

1) Являетесь ли Вы или Ваши родственники<sup>1</sup> работниками, должностными лицами, директорами, партнерами, поверенными или членами каких-либо организаций, которые осуществляют взаимодействие с организациями, входящими в группу компаний МЕДИПАЛ?

*Если Вы ответили «Да», в комментариях укажите наименования соответствующих организаций и Вашу роль (роль Ваших родственников) в них. Также укажите в комментариях, взаимодействуют ли такие организации с организациями, входящими в группу компаний МЕДИПАЛ, и по каким вопросам.*

Да:  Нет:

Комментарии: \_\_\_\_\_

2) Есть ли у Вас или Ваших родственников<sup>1</sup> существенный финансовый интерес<sup>2</sup> в каких-либо организациях, которые напрямую или косвенно связаны со сферой здравоохранения?

*Если Вы ответили «Да», в комментариях укажите наименования соответствующих организаций и их виды деятельности.*

Да:  Нет:

<sup>1</sup>Лица, находящиеся в близком родстве или тесном свойстве (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки), а также лица, жизнь, здоровье и благополучие которых дороги лицу в силу сложившихся личных отношений.

<sup>2</sup>Существенный финансовый интерес означает такой интерес, который позволяет Вашей компании/руководителям, служащим, работникам, представителям, агентам или подрядчикам влиять на решения в организации, в которой у Вас имеется интерес. Существенный финансовый интерес не включает зарплату или другую компенсацию, если их получение не приводит к контролю или владению долями в организации.



ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06-01	Выпуск 01	Стр. 18 из 19
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ		<b>ДЕЙСТВУЕТ</b> Утвержден приказом От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022	

Комментарии: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3) Работают ли в данный момент Ваши родственники<sup>1</sup> в какой-либо организации группы компаний МЕДИПАЛ?

*Если Вы ответили «Да», в комментариях укажите, в какой стране, в какой организации, в каком подразделении/ департаменте они работают и какую позицию занимают, а также укажите Ваши родственные связи с данными лицами.*

Да:  Нет:

Комментарии: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4) Являетесь ли Вы или Ваши родственники<sup>1</sup> государственными служащими<sup>3</sup> или специалистами здравоохранения<sup>4</sup>?

*Если Вы ответили «Да», в комментариях укажите, в какой стране, в каком учреждении, в каком подразделении/ департаменте они работают и какую позицию занимают, а также укажите Ваши родственные связи с данными лицами.*

Да:  Нет:

Комментарии: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<sup>3</sup> Государственные служащие Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципальные служащие, независимо от занимаемой должности, любое назначаемое или избираемое лицо, занимающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном или судебном органе власти, политической партии, органе местного самоуправления, а также кандидаты на такие должности, лицо, осуществляющее административно-распорядительные функции в государственных компаниях (в том числе иностранных), иных коммерческих организациях, иностранных должностные лица, должностные лица публичной международной организации, а также Родственники лиц, указанных выше.

<sup>4</sup> Работник организации здравоохранения, включая врачей, фармацевтических работников или младший медицинский персонал, а также связанный с ними соответствующий административный персонал, которые могут выписывать, назначать, рекомендовать, приобретать, оплачивать, возмещать, утверждать или поставлять товары или услуги, продаваемые или поставляемые Компанией.

ДЕЙСТВУЕТ  
Утвержден приказом  
От 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022

Приложение 4  
(Форма №13-П-06-01-Ф4)

## ПРОТОКОЛ РАССМОТРЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

№ \_\_\_\_\_

г. Москва

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

### 1. Участники заседания

1) Ведущий специалист Отдела защиты бизнеса: \_\_\_\_\_.

2) Руководитель группы кадрового администрирования Отдела организации труда и стимулирования персонала: \_\_\_\_\_.

3) Специалист по комплаенс: \_\_\_\_\_.

4) Руководитель подразделения, в котором выявлен Конфликт интересов: \_\_\_\_\_.

5) Иные лица: \_\_\_\_\_.

### 2. Содержание выявленного Конфликта интересов:

### 3. Источник выявления:

### 4. Допустим ли Конфликт интересов или нет?

Да:  Нет:

Комментарии: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### 5. Меры, необходимые для урегулирования Конфликта интересов:

Мера урегулирования	Срок реализации

### 6. Подписи участников:

1) Ведущий специалист Отдела защиты бизнеса: \_\_\_\_\_.

2) Руководитель группы кадрового администрирования Отдела организации труда и стимулирования персонала: \_\_\_\_\_.

3) Специалист по комплаенс: \_\_\_\_\_.

4) Руководитель подразделения, в котором выявлен Конфликт интересов: \_\_\_\_\_.

5) Иные лица: \_\_\_\_\_.

НЕКОНТРОЛИРУЕМАЯ  
КОПИЯ  
(для распечатанных документов)