

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
очного заседания Попечительского совета
Корпоративного фонда «Samruk-Kazyna Trust»

г. Астана

№ 22/22

09 декабря 2022 года

Место нахождения Корпоративного фонда «Samruk-Kazyna Trust» (его Попечительского совета): Республика Казахстан, 010000, город Астана, ул. Сығанақ, 17/10.

Место проведения заседания Попечительского совета Корпоративного фонда «Samruk-Kazyna Trust»: город Астана, ул. Сығанақ, 17/10, 20 этаж

Заседание Попечительского совета открыто в 11 часов 00 минут.

Кворум для принятия решений имеется.

Председествовал: Председатель Попечительского совета Корпоративного фонда «Samruk-Kazyna Trust» Ауганов Гибрат Кайратович.

Повестка заседания:

2. Об утверждении Политики по урегулированию конфликта интересов Корпоративного фонда «Samruk-Kazyna Trust».

По второму вопросу повестки дня:

В соответствии с подпунктом 5) пункта 35 Устава Корпоративного фонда «Samruk-Kazyna Trust», Попечительский Совет **РЕШИЛ:**

утвердить Политику по урегулированию конфликта интересов Корпоративного фонда «Samruk-Kazyna Trust» согласно приложению 1 к настоящему протоколу.

Секретарь Попечительского совета



А. Хамзин

Приложение 1 к решению Попечительского
совета Корпоративного фонда
«Samruk-Kazyna Trust»
от «08» декабря 2022 г.
(протокол № 221) 22



Утвержден
Решением Попечительского совета
Корпоративного фонда
«Samruk-Kazyna Trust»
от «09» декабря 2022 г.
(протокол № 22) 22

Политика по урегулированию конфликта интересов КФ «Samruk-Kazyna Trust»

г. Астана, 2022 год

Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Определения и сокращения	3
3. Общие положения	5
4. Основные принципы управления конфликтом интересов	5
5. Обязанности должностных лиц и работников по управлению конфликтом интересов	6
6. Порядок и способы раскрытия сведений о конфликте интересов.....	8
7. Урегулирование конфликта интересов	9
9. Ответственность	10
Приложение 1	11
Приложение 2	13
Приложение 3	15

1. Назначение и область применения

1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов КФ «Samruk-Kazyna Trust» (далее – Политика) разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом, Кодексом поведения, Политикой по противодействию коррупции КФ «Samruk-Kazyna Trust» и иными внутренними документами КФ «Samruk-Kazyna Trust» (далее – Корпоративный фонд).

2. Политика устанавливает общие принципы урегулирования конфликта интересов и иной деятельности Корпоративного фонда, затрагивающей область урегулирования конфликта интересов.

3. Корпоративный фонд понимает, что должностные лица и работники Корпоративного фонда могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих функциональных обязанностей в Корпоративном фонде, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и функциональными обязанностями в Корпоративном фонде должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с Политикой.

4. Действие Политики распространяется на все виды деятельности Корпоративного фонда. Политика является обязательной для ознакомления и применения всеми должностными лицами и работниками Корпоративного фонда при вступлении ими в должность. При осуществлении функциональных обязанностей и реализации поставленных задач, каждое должностное лицо и работник Корпоративного фонда руководствуется положениями, изложенными в Политике.

5. Основными задачами Политики являются:

(а) закрепление основных принципов Корпоративного фонда в отношении конфликта интересов и требований к работникам и должностным лицам по соблюдению этих принципов;

(б) определение процедур по раскрытию информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников и должностных лиц в условиях существующих конфликтов интересов;

(в) предоставление общей информации работникам и должностным лицам о предпринимаемых мерах по выявлению, управлению и урегулированию конфликта интересов в Корпоративного фонда.

6. Политика является внутренним нормативным документом Корпоративного фонда и утверждается решением Попечительского совета Корпоративного фонда (в том числе изменения и (или) дополнения в Политику).

2. Определения и сокращения

7. Для целей настоящей Политики применяются следующие основные понятия и сокращения:

должностные (заинтересованные) лица	- члены Попечительского совета, Генеральный директор, а также работник Корпоративного фонда, наделенный управленческими функциями;
родственники	- лица, находящиеся в родственной связи, имеющие общих предков до прадедушки и прабабушки;
управленческие функции	- организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции;
работники	лица, состоящие в трудовых правоотношениях с КФ «Samruk-Kazyna Trust», а также исполнители договоров оказания услуг;
контрагент	- физическое или юридическое лицо, с которым Корпоративный фонд заключил либо планирует заключить договор/соглашение;
конфликт интересов	- противоречие между личными интересами должностных лиц/ работников и их функциональными (трудовыми) обязанностями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных/функциональных обязанностей;
СК	- Служба комплаенс Корпоративного фонда, лицо, исполняющее функцию комплаенс по соответствующему договору;
свойственники	- полнородные и неполнородные братья, сестры, родители, дети, внуки супруга (супруги);
СП	- структурное подразделение Корпоративного фонда;
Корпоративный фонд	- Корпоративный фонд «Samruk-Kazyna Trust».
Единственный участник	- АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына»
кредитор	- физическое или юридическое лицо, которое вправе требовать от должника выполнения определенного обязательства или вправе требовать, наоборот, воздержаться от выполнения определенного действия, за исключением банков второго уровня Республики Казахстан.

3. Общие положения

8. Политика направлена на реализацию положений Кодекса поведения Корпоративного фонда, согласно которому одним из необходимых условий эффективного выполнения работниками своих функциональных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работников, должностных лиц и их функциональными обязанностями, а при наличии таких противоречий – их своевременное раскрытие и урегулирование. Единоличным органом, обеспечивающим урегулирование конфликтов интересов работников, является Генеральный директор Корпоративного фонда, а коллегиальным органом, обеспечивающим урегулирование конфликтов интересов Генерального директора и его Заместителя – Попечительский совет Корпоративного фонда.

9. Целью Политики является повышение эффективности принимаемых решений за счет обеспечения справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений в интересах Корпоративного фонда и его Единственного участника через создание в Корпоративном фонде единообразного управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Корпоративном фонде под влиянием частных интересов и связей работников и должностных лиц.

10. Все работники и должностные лица Корпоративного фонда должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов в отношении себя (или связанных с ними лиц).

11. Конфликт интересов также предполагается, если Корпоративный фонд заключает сделки с родственниками заинтересованных лиц, а также их кредиторами.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

12. Корпоративный фонд осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности - соответствие Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Корпоративного фонда;

2) принцип защиты интересов Корпоративного фонда - должностные лица и работники обязаны принимать решения, опираясь только на положения законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Корпоративного фонда, а не исходя из личных предпочтений;

3) принцип обеспечения прозрачности и подотчетности - открытое декларирование личных интересов и выполнение функциональных обязанностей в рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

4) принцип объективности и индивидуального рассмотрения - каждый случай

конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Корпоративного фонда и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

5) принцип конфиденциальности - строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) принцип вовлеченности - информированность должностных лиц и работников Корпоративного фонда о положениях действующего законодательства касающихся конфликта интересов, и настоящей Политики, их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

7) принцип нетерпимости к конфликту интересов - Корпоративный фонд формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Корпоративный фонд приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

8) принцип личного примера - высшее руководство и иные должностные лица своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования Политики;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания - должностные лица и работники несут персональную ответственность за декларирование и идентификацию конфликта интересов согласно порядку, установленному Политикой.

5. Обязанности должностных лиц и работников по управлению конфликтом интересов

13. Попечительский совет и Генеральный директор должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц при исполнении своих обязанностей по управлению деятельностью Корпоративного фонда, а также при заключении сделок с третьими лицами, включая сделки, в совершении которых имеется заинтересованность, в том числе не допускать неправомерное использование собственности Корпоративного фонда.

14. Сделка, в которой присутствует конфликт интересов, может быть заключена в соответствии с законодательством РК и внутренними нормативными документами Корпоративного фонда.

15. Должностные лица обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятии решений по ним;
- 3) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием и вознаграждением;
- 4) заблаговременно доводить информацию об имеющемся конфликте интересов в письменной или электронной форме до Председателя Попечительского совета и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями Политики;
- 5) представлять Корпоративному фонду сведения о своих родственниках, и кредиторах в установленном законодательством Республики Казахстан порядке;
- 6) сообщать информацию о нарушениях требований Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных Политикой;
- 7) при принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих должностных или функциональных обязанностей руководствоваться интересами Корпоративного фонда без учета личных интересов, интересов лиц, являющихся близкими родственниками, супругом (супругой), свойственником или кредитором;
- 8) при осуществлении своих обязанностей действовать только в пределах предоставленных полномочий и, представляя Корпоративный фонд перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Корпоративного фонда, а также Корпоративному фонду в целом;
- 9) по возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;
- 10) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

16. Работники Корпоративного фонда обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятии решений по ним;
- 3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с требованиями Политики;
- 4) сообщать информацию о нарушениях требований Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных Политикой;
- 5) при принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих функциональных обязанностей руководствоваться интересами Корпоративного фонда без учета личных интересов, интересов лиц, являющихся близкими родственниками, супругом (супругой) или свойственником;

6) при осуществлении своих функциональных обязанностей действовать только в пределах предоставленных прав и, представляя Корпоративный фонд перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Корпоративного фонда, а также Корпоративному фонду в целом;

7) по возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;

8) уведомлять непосредственного руководителя и СК о возникновении личной заинтересованности при исполнении функциональных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликтов интересов.

17. Вмешательство должностных лиц в деятельность СП Корпоративного фонда, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений, запрещается.

6. Порядок и способы раскрытия сведений о конфликте интересов

18. Раскрытие сведений о возникновении ситуации конфликта интересов должностными лицами и работниками осуществляется незамедлительно в письменном или электронном виде согласно Приложению № 1 к Политике, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов. Должностные лица и работники обязаны раскрыть сведения по мере возникновения ситуации, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется работниками путем заполнения уведомления о наличии либо возникновении конфликта интересов по форме согласно Приложению № 2 к Политике.

19. В Корпоративном фонде устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов для должностных лиц и работников:

1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе работника на вышестоящую должность, в другое СП, при изменении функциональных обязанностей;

3) ежегодное раскрытие конфликта интересов работниками;

4) раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Раскрытие осуществляется путем заполнения работником уведомления о наличии либо возникновении конфликта интересов по форме согласно Приложению № 2 к Политике. Член Попечительского совета Корпоративного фонда уведомляет о возникшем конфликте интересов остальной состав Попечительского совета письменно либо устно в ходе заседания, с последующим внесением сведений о поступившем уведомлении в протокол такого

заседания.

20. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами, работниками являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, и доводятся до сведения Попечительского совета или Единственного участника Корпоративного фонда.

7. Урегулирование конфликта интересов

21. В случае выявления конфликта интересов руководитель СП/Генеральный директор Корпоративного фонда, получивший уведомление о наличие либо возникновении конфликта интересов согласно Приложению № 2 к Политике от работника Корпоративного фонда, принимает решение об урегулировании конфликта интересов одним из следующих способов:

1) отказ работника от своего личного интереса, являющегося источником конфликта интересов;

2) запрет на использование работником информации, являющейся объектом его личного интереса;

3) постоянное или временное отстранение работника от обсуждения и разрешения вопросов, порождающих конфликт интересов, на добровольной или на основе акта работодателя;

4) изменение его функциональных обязанностей по согласованию с работником;

5) перевод работника на должность, не связанную с возникшим конфликтом интересов, в случае согласия работника, в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан.

22. Член Попечительского совета Корпоративного фонда, являющийся заинтересованным лицом по вопросу об утверждении сделки, не вправе участвовать в обсуждении и принятии решения по данному вопросу, о чем в протокол заседания Попечительского совета вносится соответствующая запись.

23. Генеральный директор Корпоративного фонда обязан информировать работников о недопустимости нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции, предупредить их о мерах ответственности, применяемых в случае такого нарушения.

24. В случае нераскрытия конфликта интересов работником, стороной которого он является, к нему предусматривается применение мер дисциплинарной ответственности.

25. В случае несогласия работника с результатами рассмотрения уведомления о наличие либо возникновении конфликта интересов, или невозможности самостоятельного принятия решения о наличии конфликта интересов, определения масштабов возникающих рисков или выбора способа урегулирования конфликта интересов, руководитель СП/Генеральный директор Корпоративного фонда вправе

направить заявление на рассмотрение СК. В свою очередь СК в течение 5 (пяти) рабочих дней рассматривает такое заявление и дает свое заключение по данному вопросу.

26. Если в результате рассмотрения конфликта интересов возникает необходимость в разработке или внесении изменений в действующие внутренние нормативные документы Корпоративного фонда, СК рекомендует владельцу процесса внести соответствующие изменения.

27. Примеры ситуаций конфликта интересов или ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, изложены в Приложении № 3 к Политике.

9. Ответственность

28. Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение Политики.

29. В случае, если в работе по урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также Политики, приведшие к причинению убытков Корпоративный фонду, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Приложение №1
к Политике по урегулированию
конфликта интересов
КФ «Samruk-Kazyna Trust»

Декларация о раскрытии потенциального конфликта интересов

Я _____ (Фамилия, имя, отчество (при его наличии), должность) _____

_____ обязуюсь при осуществлении своей деятельности в КФ «Samruk-Kazyna Trust» неукоснительно следовать требованиям внутренних нормативных документов по урегулированию конфликта интересов КФ «Samruk-Kazyna Trust» и объявляю о наличии или отсутствии следующих потенциальных конфликтов интересов:

1. Я вхожу в органы управления (наблюдательные совет, совет директоров, другие органы управления) юридических лиц (если да, то указать название организации, за исключением дочерних организаций КФ «Samruk-Kazyna Trust», орган управления и дату вхождения в орган управления)

2. Я владею долей участия, акциями в юридическом лице (если да, то указать наименование юридического лица, количество акций или процент долей)

3. Я осуществляю деятельность, которая оплачивается на регулярной основе: заработная плата, гонорарные выплаты, др. (если да, то указать название юридического лица, которая осуществляет выплаты, за исключением КФ «Samruk-Kazyna Trust»)

4. Я осуществляю деятельность, которая не оплачивается (если да, то указать роль/позицию и наименование юридического лица, за исключением КФ «Samruk-Kazyna Trust»)

5. Я осуществляю деятельность в качестве руководителя юридического лица (если да, то указать наименование юридического лица, БИН)

6. Я подтверждаю что лица, являющиеся моими родственниками, супругом (супругой) или собственниками, работают в АО «Самрук-Қазына», КФ «Samruk-Kazyna Trust» или его дочерней (зависимой) организации (если да, то указать ФИО, ИИН лиц, являющихся родственниками,

супругом (супругой) или собственниками, ФИО, признак родства, наименование юридического лица, в котором работают близкие родственники, супруг (супруга), собственник, должность)

7. Я подтверждаю что лица, являющиеся моими кредиторами, работают в АО «Самрук-Казына», КФ «Samruk-Kazyna Trust» или их дочерней (зависимой) организации, являются контрагентами КФ «Samruk-Kazyna Trust», его дочерних и зависимых (если да, то указать ФИО, ИИН, наименование юридического лица и его БИН) (заполняется членами Попечительского совета, CEO, CEO-1 КФ «Samruk-Kazyna Trust»)

8. Я подтверждаю что лица, указанные в пунктах 1-6 настоящей декларации **не являются** контрагентами КФ «Samruk-Kazyna Trust», его дочерних и зависимых организаций (если являются необходимо указать ИИН, ФИО, Наименование компании контрагента, БИН контрагента, Вид деятельности контрагента, Наименование Корпоративного фонда, дочерних и зависимых организаций, кому оказываются услуги).

9. Иные ситуации или обстоятельства, которые приводят или могут привести к конфликту интересов (если да, то письменно в свободной форме изложить подробную информацию, необходимую и достаточную для всестороннего рассмотрения и оценки ситуации или обстоятельств).

Настоящим подтверждаю полную ответственность за достоверность информации при заполнении данной Декларации.

Подтверждаю ознакомление с условиями Политики по урегулированию конфликта интересов КФ «Samruk-Kazyna Trust».

Обязуюсь своевременно информировать КФ «Samruk-Kazyna Trust» при возникновении конфликта интересов, а также об изменениях данных, указанных в настоящей декларации.

Подпись: _____

Дата _____

Приложение № 2
к Политике по урегулированию
конфликта интересов
КФ «Samruk-Kazyna Trust»

Кому _____

(должность, Ф.И.О.)

От _____

(Ф.И.О., должность, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики по урегулированию конфликта интересов КФ «Samruk-Kazyna Trust», сообщаю о возникновении у меня, при исполнении функциональных (трудовых) обязанностей, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликтной ситуации (личной заинтересованности):

(описывается ситуация, при которой возник или может возникнуть конфликт интересов с детальным обоснованием).

2. Функциональные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

(перечисление (перечисление конкретных должностных обязанностей)).

3. Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

4. Перечень документов, подтверждающих факты наличия либо возникновения конфликта интересов, а также о принятых мерах (предлагаемых принять) для предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Лицо, направляющее уведомление:

«_____» _____ 20__ г.
(подпись, расшифровка подписи)

Ситуации конфликта интересов

К ситуациям конфликта интересов или ситуациям, которые могут привести к конфликту интересов, относятся следующие ситуации, которые не являются исчерпывающими:

ситуация, при которой должностное лицо, работник Корпоративного фонда или их родственник(и), супруг (супруга) свойственник(и) являются стороной в сделке, заключаемой с Корпоративным фондом;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Корпоративного фонда или их родственник(и), свойственник(и) является аффилированным лицом или заинтересованным лицом организации, являющейся стороной сделки, заключаемой с Корпоративным фондом;

любая коммерческая или иная заинтересованность в сделках, проектах, связанных с Корпоративным фондом;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Корпоративного фонда или их родственник(и), супруг (супруга), свойственник(и) получают от третьих лиц вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах за исполнение должностным лицом или работником Корпоративного фонда своих функциональных обязанностей или другие услуги, связанные с исполнением должностным лицом или работником Корпоративного фонда своих функциональных а равно трудовых обязанностей;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Корпоративного фонда или их родственник(и), супруг (супруга), свойственник(и) принимает подарки или услуги в связи с исполнением должностным лицом или работником Корпоративного фонда своих функциональных обязанностей от лиц, находящихся в подчинении по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Корпоративного фонда или их родственник(и), супруг (супруга), свойственник(и) получают от поставщиков/потенциальных поставщиков персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим должностным лицам, работникам Корпоративного фонда и их близким родственникам, супругу (супруге), свойственникам;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Корпоративного фонда использует в личных целях имущество Корпоративного фонда, за исключением случаев возможности использования имущества Корпоративного фонда, в случаях, предусмотренных внутренними документами Корпоративного фонда;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Корпоративного фонда раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих функциональных (трудовых) обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Корпоративного фонда, а также любое использование конфиденциальной информации, связанной с Корпоративным фондом, для получения личной выгоды должностным лицом, работником Корпоративного фонда или их близким родственником, супругом (супругой), свойственником;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Корпоративного фонда принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

ситуация, при которой в Корпоративный фонд принимается на работу кандидат, приходящийся другому работнику родственником, супругом (супругой), свойственником, в случае если кто-либо из них будет иметь возможность оказывать прямое влияние на исполнение функциональных обязанностей и (или) влиять на продвижение по службе и (или) уровень материального вознаграждения в Корпоративном фонде;

ситуация, при которой должностные лица совместно работают с родственниками, супругами и свойственниками;

ситуация, при которой работник(и) Корпоративного фонда имеют прямую подчиненность или находятся в прямом подчинении родственника, супруга(и) и (или) свойственника;

ситуация, при которой должностное лицо или работник совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои функциональные (трудовые) обязанности с целью получения личной выгоды.