

MEDIPAL ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06 ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	Версия 03	Стр. 1
			Всего стр. 25

ДЕЙСТВУЕТ
Утвержден приказом
От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025

ПОЛОЖЕНИЕ
13-П-06-03
«ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ»

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 2 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

Утвержден приказом
От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	3
3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	4
4. ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	5
5. ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	10
6. ЭТАПЫ РАБОТЫ С КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	11
7. РЕЕСТР.....	14
8. СООБЩЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ.....	14
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	14
10. ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА.....	15
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	16
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	19
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	21
ПРИЛОЖЕНИЯ 4.....	25

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 3 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ Утвержден приказом От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025

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 выполняемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения, а также урегулирование процедуры разрешения Конфликта интересов.

1.3. Положение содержит основополагающие принципы и устанавливает разумно необходимые стандарты управления Конфликтами интересов в Компании. Положение не заменяет и не отменяет правовые нормы, установленные применимым антикоррупционным и иным законодательством, вместе с тем может устанавливать дополнительные требования. Если применимое антикоррупционное и иное законодательство и (или) подзаконные акты устанавливают более строгие/другие требования, чем настоящее Положение, применению подлежат законодательно установленные требования.

1.4. Управление конфликтами интересов является одним из важнейших способов ограничения влияния Личной заинтересованности и деятельности Сотрудников на выполняемые ими функции (обязанности) и принимаемые деловые решения.

1.5. Компания уважает частные интересы Сотрудников и признает за ними право заниматься законной трудовой, управленческой, финансовой, предпринимательской и иной коммерческой и некоммерческой деятельностью, если такие интересы и получаемая личная выгода не влияют и/или не могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение ими должностных (корпоративных) или иных обязанностей в Компании.

Конфликт интересов сам по себе не является нарушением законодательства и (или) внутренних политик и процедур Компании, если в отношении данного Конфликта своевременно приняты должные меры по управлению в соответствии с требованиями Положения. Нераскрытый и (или) неурегулированный Конфликт интересов может привести к несоблюдению или подрыву нормативных и этических основ ведения бизнеса в Компании, повлиять на возможность принятия объективных решений, финансовым и репутационным потерям, а также ответственности Компании и/или Сотрудников.

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с международным, зарубежным и российским законодательством, лучшими практиками этичного ведения бизнеса, мировыми стандартами в области Комплаенс.

2.2. В настоящем Положении использована ссылка на следующий акт:

- 13-К-01 Кодекс корпоративной этики;
- 12-П-02 Положение «О проверке контрагентов»;
- 13-ПЛ-01 Антикоррупционная политика;
- 13-ПЛ-04 Политика «О подарках и знаках делового гостеприимства».

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 4 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

Утвержден приказом
От 19.11.2023 № 96-П-ОД/2025

3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем Положении используются следующие термины с соответствующими определениями:

Государственное должностное лицо (далее также ГДЛ) – любое российское или иностранное, назначаемое или избираемое лицо, занимающее или замещающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном, административном или судебном органе или международной организации; любое лицо, выполняющее какую-либо публичную функцию для государства, в том числе для государственной организации; ведущие политические деятели, должностные лица политических партий, включая кандидатов на политические посты, послы, влиятельные функционеры в национализированных областях промышленности или естественных монополиях; руководители и работники государственной организации, включая врачей, военнослужащих, муниципальных служащих и т.п.; лица, о которых известно, что они связаны с государственным должностным лицом родственными, дружескими или деловыми отношениями и (или) действуют от имени и(или) в интересах государственного должностного лица.

Государственные учреждения – государственный орган, бюджетное, государственное или муниципальное учреждение, наделенное государственно-властными полномочиями и необходимыми материальными средствами для реализации функций, возложенных государством, задач и направлений в интересах государства.

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

Менеджер по комплаенс – лицо, ответственное за внедрение, реализацию и управление системой Комплаенс в Компании.

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.

Конкурент – Организация, осуществляющая продажу или приобретение товаров (работ, услуг) на тех товарных рынках, где действует Компания.

Личная заинтересованность – возможность получения Сотрудником, и (или) его Связанными лицами доходов (кроме доходов по трудовым договорам с Компанией, являющихся постоянной частью оплаты труда) в виде денег, иного имущества, в т.ч. имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо иных выгод (преимуществ, в т.ч. в виде прощения долга).

Руководство – единоличный исполнительный орган, Совет директоров, члены Правления, директорат, руководители (начальники) департаментов (отделов) Компании.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 5 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

Члены семьи – Лица, состоящие в близком родстве или свойстве в соответствии с действующим законодательством, а именно супруги (в т.ч. находящиеся в разводе и(или) состоящие в незарегистрированном (гражданском) браке), родители, дети, усыновители и усыновленные, опекуны и попечители, дедушки, бабушки, внуки; полнородные и неполнородные братья и сестры (в т.ч. двоюродные), а также их дети (в т.ч. усыновленные) и супруги; дети (в т.ч. усыновленные) супругов и супруги детей; братья, сестры (в т.ч. двоюродные) и родители (в т.ч. усыновители, опекуны), бабушки, дедушки и внуки супругов, а также иные лица, проживающие совместно и(или) ведущие с ним совместное хозяйство.

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 административный персонал, уполномоченный на выпуск, назначение, рекомендацию, приобретение, оплату, возмещение, утверждение или поставку товаров или услуг, реализуемых Компанией.

Подарок – любая ценность, передаваемая или получаемая Компанией, а также Сотрудниками, на безвозмездной основе.

Применимое антикоррупционное законодательство – российское антикоррупционное законодательство (Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уголовный Кодекс РФ, Гражданский Кодекс РФ, Кодекс РФ об административных правонарушениях, а также иные Федеральные законы и подзаконные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы, направленные на борьбу с коррупцией).

Деловая возможность – любая возможность, способная повлечь возникновение Личной заинтересованности, о которой становится известно Сотруднику в силу занимаемой им должности или сведений, полученных им от Компании. В частности, информация о Клиенте, Контрагенте или о возможности работы с ними, информация о покупке/продаже активов, сделках, реорганизации и др., которая не стала бы известна Сотруднику, если бы он не являлся Работником Компании или членом ее органов управления.

4. ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Фактический и потенциальный Конфликт интересов.

- Фактический Конфликт интересов – это ситуация, при которой Конфликт интересов уже существует и необходимо предпринять меры по урегулированию и минимизации риска последствий.
- Потенциальный Конфликт интересов – это ситуация, при которой обнаруживаются возможные признаки Конфликта интересов и необходимо предпринять меры

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 6 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

по предотвращению возможного конфликта, при этом нельзя утверждать, возникнет ли ситуация Конфликта интересов в будущем, поскольку в настоящем времени ее не существует.

4.2. Конфликт интересов между Руководством Компании и Компанией

ситуация, при которой интересы Компании, как коммерческой организации, придерживающейся правил, стандартов корпоративного управления и деловой этики, вступают в противоречие с интересами Руководства Компании, связанными в т. ч. с фактом занятия ими (или их Связанными лицами) позиций в органах управления иных организаций;

4.3. Конфликт интересов между Сотрудниками и Компанией

ситуация, при которой интересы Сотрудника, как частного лица, вступают в противоречие с его интересами как Сотрудника Компании, обязанного действовать в интересах Компании при исполнении должностных обязанностей;

4.4. Конфликт интересов между Контрагентом и Компанией (ее Сотрудниками)

противоречие между имущественными и иными интересами Компании и ее Контрагентов вследствие действий (бездействий) Сотрудников (в т. ч. использования конфиденциальной информации);

4.5. Типичными ситуациями Конфликта интересов являются:

4.5.1. Деловое решение в отношении Компании, принятое в личных интересах или интересах Связанных лиц

В ходе осуществления профессиональной деятельности в Компании Сотрудники не должны действовать и принимать какие-либо деловые решения, исходя из своих личных интересов или интересов любых других компаний, организаций или лиц, за исключением Компании. Сотрудники обязаны раскрывать информацию, если они или их Связанные лица находятся в положении, предполагающем получение ими личной выгоды (финансового или нефинансового характера) от принятия делового решения либо от политики (стратегии), конкретной сделки или договоренности, связанной с деятельностью Компании.

4.5.2. Использование Деловой возможности в личных интересах или интересах Связанных лиц

Если Сотруднику становится известно о Деловой возможности, он должен немедленно раскрыть такую информацию до того, как использовать в личных интересах или в интересах Связанных лиц. Данное требование касается любой информации, относящейся к деятельности Компании, которая стала известна Сотруднику только силу его занимаемой должности или сведений, полученных им от Компании. Компания принимает решение об использовании/не использовании такой Деловой возможности Сотрудником только после принятия достаточных мер по минимизации рисков Конфликта интересов.

4.5.3. Финансовый интерес в компании- Контрагенте/Конкуренте

Сотрудники должны стремиться исключить любой финансовый или иной интерес, который может повлиять или создать видимость влияния на их деловые решения или действия в Компании, либо минимизировать влияние соответствующего интереса на такие решения, либо если ни одно из вышеприведенного невозможно-раскрыть такой интерес. Сотрудники имеющие прямой или косвенный финансовый интерес в организации, которая является или может являться Контрагентом/Конкурентом или иным лицом, взаимодействующим с Компанией, может находиться в конфликте, если оно принимает решение или пытается повлиять на его

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 7 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

принятие, или заключение сделки с такой организацией. Во избежание негативных последствий конфликта интересов Сотрудники должны раскрыть Компании (через Связанных лиц) финансовый интерес в Контрагентах/Конкурентах в случае, если он владеет более 1% долей, акций или иных финансовых инструментов или получает доход от Контрагента/Конкурента.

4.5.4. Подарки и знаки делового гостеприимства

Деятельность Компании построена на добросовестных, открытых отношениях со своими Контрагентами, иными лицами, взаимодействующими с Компанией (третьи лица). Политика Компании в отношении подарков и знаков делового гостеприимства разработана с целью исключения возможности привилегированного или неравного отношения сотрудников к третьим лицам и наоборот. Сотрудникам запрещено предлагать, принимать, побуждать к передаче или вымогать (напрямую или косвенно) товары, работы, услуги и иные объекты, имеющие какую-либо ценность, если это может оказать влияние или расцениваться в качестве влияния на надлежащее выполнение должностных обязанностей. Требования в отношении подарков и знаков делового гостеприимства изложены в Политике 13-ПЛ-04-02 «О подарках и знаках делового гостеприимства».

4.5.5. Деловые взаимоотношения со Связанными лицами от имени Компании

1) В закупках и сделках.

Если Компания заключает и(или) продлевает (возобновляет) договор с Контрагентом, а Сотрудник, инициирующий или утверждающий такие закупки или сделки, осведомлён о Конфликте интересов, такой Сотрудник обязан раскрыть об этом информацию в целях урегулирования Конфликта интересов.

Например, когда потенциальными Контрагентами Компании являются следующие физические или юридические лица:

- ✓ Связанные лица Сотрудника Компании;
- ✓ организация, в которой Сотрудник Компании или его Связанные лица являются работниками, директорами или руководителем высшего звена;
- ✓ организация, в которой Сотрудник Компании или его Связанные лица владеют (прямо или косвенно) более чем 1% долей, акций или иных финансовых инструментов;
- ✓ лицо, которое стремится предоставить или уже предоставило Сотруднику Компании или его Связанному лицу подарок, денежное вознаграждение, услугу, культурно-развлекательное или представительское мероприятие значительной стоимости.

2) В устройстве на работу Связанных лиц в Компанию/работа в качестве руководителя Связанного лица/ обращении к Контрагенту/Конкуренту с просьбой об оказании помощи с устройством на работу для себя лично или Связанного лица.

Сотрудникам следует раскрывать информацию о любых таких взаимоотношениях со Связанными лицами в целях определения наличия Конфликта интересов и способов его урегулирования.

4.5.6. Сторонняя занятость/ занятие руководящих должностей/ оказание консультационных и иных услуг, в том числе, на безвозмездной основе

Сотрудники обязаны в течение рабочего дня выполнять должностные обязанности и задачи, касающиеся деятельности Компании. Работа в других организациях может выполняться

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 8 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

только в нерабочее время и за свой счёт, за исключением совмещения должностей внутри Группы Компании. При этом сотрудникам, необходимо убедиться в отсутствии Конфликта между их занятостью в сторонних организациях и должностными обязанностями в Компании, а также в том, что их обязанности в Компании являются первоочередными.

Сотрудник может находиться в ситуации Конфликта интересов, если он (включая, но не ограничиваясь):

- *занимает какую-либо должность у Контрагента/Конкурента, или в организации, которая с разумной степенью вероятности может ими стать;*
- *оказывает консультационные или иные услуги другим организациям или лицам;*
- *занимает (как оплачиваемые, так и неоплачиваемые) руководящие должности, должности в органах управления других организаций (включая некоммерческие) вне группы Компании;*
- *занимается предпринимательской деятельностью и заключает сделки для извлечения личной выгоды, основываясь на информации, принадлежащей или созданной в рамках занимаемой в Компании должности.*

4.5.7. Занятие, а равно исполнение обязанностей от имени/в интересах ГДЛ, наличие среди Связанных лиц ГДЛ

Наличие ГДЛ среди Связанных лиц, а также среди Сотрудников, может привести к ситуации Конфликта интересов. Работа в Компании и одновременное занятие должности в Государственных организациях, которые являются Контрагентами Компании и/или выполняют контрольные (надзорные) функции в отношении Компании, может подвергать Компанию коррупционным рискам.

Компания ожидает от Сотрудников раскрытия информации о любых таких взаимоотношениях и ситуациях в целях определения наличия Конфликта интересов и способов урегулирования такого Конфликта.

4.5.8. Использование собственности Компании в личных целях

Сотрудники не вправе использовать или давать согласие на использование собственности Компании, в том числе информации, полученной в ходе осуществления ими деятельности в Компании (независимо от того, отнесена ли она формально и(или) явным образом к конфиденциальной или нет), в личных целях или для получения личной выгоды. Собственностью Компании для целей настоящего Положения являются: оборудование, техника, расходные материалы, здания (помещения, площади), финансовые средства (включая наличные деньги), технологии, концепции создания новых продуктов, бизнес-стратегии (планы), конфиденциальная информация о коммерческой деятельности и любые другие активы Компании.

4.5.9. Финансовые обязательства

Сотрудники не вправе использовать в личных целях финансовые возможности, полученные в связи с взаимодействием с Компанией (кроме выплат, предусмотренных соответствующими договорами). Информация о предоставлении/намерении предоставить личные ссуды (займы) Контрагентам или Конкурентам Компании, равно как и информация о личных долговых обязательствах перед ними (за исключением личных деловых

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 9 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

взаимоотношений с банками и другими финансовыми институтами) подлежит обязательному раскрытию Компании в целях урегулирования Конфликта интересов. **Утверждено От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025**

4.5.10. Конфликты интересов с участием Руководства Компании

Руководство Компании обязано выполнять должностные и корпоративные обязанности беспристрастно, разумно и добросовестно, руководствуясь наивысшими профессиональными и этическими стандартами, юридическими нормами и лучшими практиками корпоративного управления.

Добросовестность и разумность действий Руководства Компании предполагается и может включать в себя:

- проявление должной осмотрительности, что подразумевает принятие взвешенных бизнес и(или) корпоративных решений на основе разумно доступной существенной информации;
- проявление лояльности к Компании, что требует действий (бездействия), отвечающих интересам Компании и всех ее участников;
- осуществление надлежащего надзора за соответствием принимаемых бизнес и(или) корпоративных решений законодательству и локальным нормативным актам (далее - ЛНА) Компании.

Своевременное раскрытие ситуаций Конфликта интересов высокого уровня открытости Руководства Компании и производится ежегодно либо по факту выявления таких конфликтов в соответствии с Положением.

4.5.11. Конфликт интересов с точки зрения применимого законодательства в сфере здравоохранения.

- 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.

- 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.

4.6. Положение не может предусмотреть все возможные уровни и типы Конфликтов интересов, которые могут возникнуть. Сопоставляя свою конкретную личную ситуацию с правилами Положения, следует руководствоваться здравым смыслом и обязательством по соблюдению самых высоких этических стандартов, предусмотренным Кодексом корпоративной этики, Антикоррупционной политикой Компании и иными актами Компании.

4.7. При возникновении у Сотрудника сомнения (подозрения) в существовании Конфликта интересов Сотрудник обязан обратиться за консультацией к непосредственному руководителю и (или) менеджеру по комплаенс.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 10 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

Утвержден приказом
От 19.11.2023 № 96-П-ОД/2025

5. ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

5.1. Принцип информационной прозрачности и открытости.

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

- 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 организовываются 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. По общему правилу 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 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

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 11 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

Утвержден приказом
От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025

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.

- Все Сотрудники обязаны предпринимать меры по предотвращению Конфликта интересов, в частности, посещать обучающие мероприятия по теме управления Конфликтом интересов, консультироваться с непосредственным руководителем или ответственными лицами при возникновении вопросов и сомнений, знакомиться с локальными нормативными актами по теме.

- 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.

- 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.

- При проведении внутренних аудитов, мониторинга, проверок 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. Ситуации раскрытия информации о Конфликте интересов

6.3.1. При приеме на работу по форме, утвержденной в Приложении № 1 настоящего Положения).

6.3.2. В течение всего срока исполнения должностных обязанностей при изменении информации, содержащейся при приеме на работу, или при изменении по сравнению с ранее предоставленными данными по форме, определенной в Приложении № 2 (Лист раскрытия Конфликта интересов).

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 12 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

6.3.3. Руководители и члены Директората на ежегодной основе в рамках процедуры подтверждения информации и сведений руководством Компании по форме, утверждённой Приложением № 3.

6.3.4. В целях предотвращения Конфликта интересов Компания вправе инициировать внеплановую процедуру раскрытия Конфликта интересов по актуализации данных. Обязанностью каждого, получившего такой запрос, является предоставление информации по форме, определённой в Приложении № 2 (Лист раскрытия Конфликта интересов) в сроки, указанные в запросе.

6.3.5. Раскрытие Конфликта интересов должно производиться незамедлительно после его выявления (в течение 1 (одного) рабочего дня) путем направления информации о его наличии любым из возможных способов непосредственному Руководителю, ведущему специалисту Отдела защиты бизнеса или менеджеру по комплаенс.

6.3.6. Контрагенты сообщают о наличии (отсутствии) Конфликта интересов при заполнении документов, запрашиваемых Инициатором в соответствии с Положением о проверке контрагентов (соответствующие формы документов являются приложением к Положению о проверке контрагентов).

6.3.7. При наличии сомнений в наличии Конфликта интересов в той или иной ситуации Сотрудник обязан незамедлительно проконсультироваться с непосредственным Руководителем и/или Менеджером по комплаенс,

6.3.8. 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.

6.3.9. При выявлении Конфликта интересов Контрагентом, он может воспользоваться для сообщения об этом официальными контактами Компании, указанными на официальном сайте, а также формой обратной связи на официальном сайте Компании.

6.3.10. 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 непосредственным Руководителем Сотрудника, который раскрыл Конфликт интересов, менеджером по комплаенс, ведущим специалистом Отдела защиты бизнеса.

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

6.4.4. По итогам рассмотрения поступившей информации о Конфликте интересов принимается решение о наличии или отсутствии Конфликта интересов, а также о допустимости

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 13 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

Уверенности
От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025

или недопустимости Конфликта интересов в рассматриваемой ситуации, необходимости принятия мер по урегулированию Конфликта интересов.

6.4.5. Компания берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования Конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственными 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 с учетом применимого законодательства могут быть реализованы следующие способы урегулирования:

- 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 в соответствии с действующим законодательством;
- 4) перевод Сотрудника на другую должность, предусматривающую исполнение функциональных обязанностей, не связанных с Конфликтом интересов в соответствии с действующим законодательством;
- 5) 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;
- 6) иные способы, предусмотренные законодательством.

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 с учетом действующего законодательства.

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 процедуры трудоустройства, проверки Контрагентов, взаимодействия с Государственными должностными лицами и Специалистами здравоохранения.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 14 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

6.6.3. Ответственными лицами за мониторинг Конфликта интересов является менеджер по комплаенс, и Руководство подразделений, в которых возможен потенциальный (внутренний и внешний) Конфликт интересов Сотрудников.

7. РЕЕСТР

7.1. Все случаи возникновения Конфликта интересов фиксируются в Реестре согласно Приложению № 4.

7.2. Ответственным подразделением Компании за ведение, хранение, полноту отражения и корректность данных в Реестре, а также подготовку соответствующих отчетов для органов управления Компании, является менеджер по комплаенс.

7.3. Реестр хранится в электронном виде в течение сроков, предусмотренных законодательством, ЛНА Компании для хранения указанного вида документов.

8. СООБЩЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

8.1. Способы сообщения о Конфликте интересов.

8.1.1. Согласно требованиям настоящего Положения каждый Сотрудник несет ответственность за сообщение о потенциальном, фактическом Конфликте интересов.

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

- непосредственно вышестоящему Руководителю;
- официальная почта направления Комплаенс: compliance@medipal.ru;
- менеджеру по комплаенс (в любой форме);
- в Отдел защиты бизнеса (посредством личного обращения, по телефону или по электронной почте ответственного лица).

8.2. Сроки сообщения о Конфликте интересов.

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

8.2.2. 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.

8.3. Обработка сообщений о Конфликте интересов.

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

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

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Ответственным лицом за актуализацию настоящего Положения является менеджер по комплаенс.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 15 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

9.2. Актуализация настоящего Положения должна проводиться ^{Утвержден приказом} по необходимости, но не реже 1 раза в два года. **От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025**

9.3. Ознакомление с настоящим Положением обязательно для всех Сотрудников без исключения. За несоблюдение норм и требований настоящего Положения каждый Сотрудник несет ответственность в зависимости от степени опасности допущенного нарушения.

10. ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА

Дата	Ф.И.О./Должность	Версия	Изменени е	Раздел	Изменения/комментарии
01.08.2022	Гинзбург М. А.	01	-	Все	Новый документ
25.08.2023	Гинзбург М. А.	02			Документ полностью пересмотрен. Положение «По управлению конфликтом интересов» 13-П-06-02 отменяет Положение «По управлению конфликтом интересов» 13-П-06-01, утвержденное Приказом от 01.08.2022 №66/1-П-ОД/2022
	Скоморохова К.Г. менеджер по комплаенс	03			1. Дополнен раздел 3,4,6,7, 8. 2. Дополнены Приложения 3,4

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 16 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ Утвержден приказом ПРИЛОЖЕНИЕ 1 От 19.11.2025 № 96-П-Од/2025

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 (Информация предоставляется при наличии письменного согласия на обработку персональных данных субъекта персональных данных в порядке, установленном ФЗ N 152-ФЗ «О персональных данных»):					
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>					

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 17 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ Утвержден приказом От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025
Водительское удостоверение (<i>категория</i>)			
Дополнительное образование (повышение квалификации, сертификаты, удостоверения):			
Навыки владения компьютером, с какими программными продуктами приходилось работать:			
Знание иностранных языков, степень владения:			
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)?			
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?			
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:			
Вы ранее работали в государственных учреждениях, а также в медицинских, фармацевтических компаниях. Если да, то на какой должности и в какой компании / государственной структуре:			
Расскажите о себе: (<i>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 сотрудника</i>)			
Чем вы увлекаетесь/Ваше хобби (<i>информация для рассылки на корпоративном портале: о выходе нового сотрудника</i>)			

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 18 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ Утвержден приказом От 19.11.2025 № 98-П-Од/2025

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 ПИД»).

Дата заполнения:

Подпись:

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 19 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			

ДЕЙСТВУЕТ
 Утвержден приказом
 От 19.11.2011 г. **ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

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 родственники¹ 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 родственников¹ существенный финансовый интерес² в каких-либо организациях, которые напрямую или косвенно связаны со сферой здравоохранения?

¹Лица, 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.

²Существенный 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	Версия 03	Стр. 20 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

Утвержден приказом
От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025

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

Да: Нет:

Комментарии: _____

3) Работают ли в данный момент Ваши родственники¹ 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 родственники¹ государственными служащими³ или специалистами здравоохранения⁴?

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: _____

³ 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.

⁴ 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.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 21 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			

ДЕЙСТВУЕТ
УТВЕРЖДЕНО
ПРИЛОЖЕНИЕ 3
От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025

Анкета-опросник

для проведения ежегодной процедуры тестирования знаний и подтверждения соблюдения норм Положения «Управление конфликтом интересов» Компании⁵

I. Вопросы для тестирования знаний и соблюдения требований Положения «По управлению конфликтом интересов»⁶

1. Знакомы ли Вы с Положением "По управлению конфликтом интересов"?

Да

Нет

1.1. Если Вы ответили «да» на предыдущий вопрос, то подтверждаете ли Вы, что согласны с требованиями Положения "По управлению конфликтом интересов" и обязуетесь их соблюдать?

Да

Нет

1.2. Если Вы ответили «нет» на предыдущий вопрос, то прокомментируйте свой ответ.

2. Возникали ли в ___ году у Вас ситуации Конфликта интересов, в том числе, исчерпанные/урегулированные или длящиеся на дату сертификации?

Да

Нет

2.1. Если Вы ответили "да" на предыдущий вопрос, то заявляли ли Вы об этой ситуации в соответствии с п.6.3.1. Положения «По управлению конфликтом интересов»?

Да

Нет

2.2. Если Вы ответили «да» на вопрос 2, то была ли Ваша ситуация Конфликта интересов урегулирована в соответствии с п.6.5. Положения "По управлению конфликтом интересов"?

Да

Нет

⁵ Все определения в вопросах используются в значениях терминов, указанных в Положении "По управлению конфликтом интересов".

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 22 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			

ДЕЙСТВУЕТ
Утверждено в настоящее время?
От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025

3. Является ли кто-либо из Ваших Связанных лиц сотрудником Компании, Группы в настоящее время?

ДА

Нет

3.1. Если Вы ответили "да" на предыдущий вопрос, то укажите степень родства (для родственников) /характер связи (для Связанных лиц) компанию (Группа), департамент, отдел, ФИО, занимаемую должность Связанного лица.

3.2. Если Вы ответили "да" на вопрос 3, то является ли Ваше Связанное лицо административным/функциональным руководителем или подчиненным?

ДА

Нет

4. Являетесь ли Вы в настоящее время Государственным должностным лицом или связаны иным образом с какой-либо Государственной организацией (например, на основании гражданско-правового договора)?

ДА

Нет

4.1. Если Вы ответили "да" на предыдущий вопрос, укажите наименование Государственной организации и должность / характер взаимодействия.

5. Занимает ли в настоящее время кто-либо из Ваших Связанных лиц должность в Государственной организации, осуществляющей регуляторные, контрольные (надзорные) и т. п. функции в отношении Компании?

ДА

Нет

5.1. Если Вы ответили "да" на предыдущий вопрос, укажите должность и место работы Связанного лица.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 23 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			ДЕЙСТВУЕТ

Утвержден приказом
От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025

6. Совмещаете ли Вы в настоящее время работу в Компании с работой в других компаниях (кроме Группы) на позициях руководителя, уполномоченного на принятие решений/заключение сделок от имени юридического лица и/или члена органа управления (Единоличный исполнительный орган, Правление, Совет директоров), и/или являетесь (со-) учредителем каких-либо юридических лиц, и/или имеете статус индивидуального предпринимателя?

Да

Нет

6.1. Если вы ответили "да" на предыдущий вопрос, то укажите наименование, ИНН организации и занимаемую позицию, статус ИП (укажите что применимо).

6.2. Если Вы ответили "да" на вопрос 6, то является ли эта организация Клиентом/Контрагентом/Конкурентом Компании?

Да

Нет

7. Работают ли в настоящее время Ваши Связанные лица на позициях руководителей, уполномоченных на принятие решений/заключение сделок от имени юридического лица, и(или) члена органа управления (Единоличный исполнительный орган, Правление, Совет директоров) в организациях, являющихся Клиентом/Контрагентом/Конкурентом Компании?

Да

Нет

7.1. Если Вы ответили "да" на предыдущий вопрос, укажите должность, наименование и ИНН организации.

8. Являетесь ли Вы в настоящее время членом Совета Директоров, попечительских советов или комитетов других организаций, интересы которых противоречат или могут противоречить интересам Компании?

Да

Нет

8.1. Если Вы ответили "да" на предыдущий вопрос, укажите наименование организации и характер взаимодействия.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 24 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			

ДЕЙСТВУЕТ
Утвержден приказом
От 19.11.2025 № 96-П-Од/2025

9. Давали ли Вы когда-либо взятку (в денежной или иной форме) какому-либо Государственному должностному лицу в любой юрисдикции в рамках выполнения своих должностных обязанностей?

Да

Нет

9.1. Если Вы ответили "да" на предыдущий вопрос, то прокомментируйте свой ответ.

10. Осуществляли ли Вы когда-либо коммерческий подкуп (в денежной или иной форме) Третьего лица, не являющегося ГДЛ/Государственной организацией, с целью сохранения, развития или начала ведения бизнеса между Компанией и таким Третьим лицом?

Да

Нет

10.1. Если Вы ответили "да" на предыдущий вопрос, то прокомментируйте свой ответ

11. Подтверждаю, что данный Опросник заполнен мной лично и информация, указанная мной в данном Опроснике, является полной и достоверной.

Да

ФИО:

Должность:

Дата:

ООО «МЕДИПАЛ»	13-П-06	Версия 03	Стр. 25 из 25
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ			

ДЕЙСТВУЕТ
Утвержден приказом
От 19.11.2025 № 96-П-ОД/2025

ПРИЛОЖЕНИЯ 4

РЕЕСТР

№	Дата поступления информации	ФИО, должность сотрудника, вовлеченного в КИ	КИ есть, допустим/КИ есть, требует урегулирования/КИ Отсутствует	Тип КИ	Краткое описание ситуации	Итог рассмотрения	Рекомендации	Лица, принимавшие участие в рассмотрении КИ	Согласование решения менеджера по комплаенс	Выполнение рекомендаций