

УТВЕРЖДЕНО
Протоколом Наблюдательного совета
АО «IMKON-SUG'URTA»
от 19.09. 2025 года № 16

APPROVED
by the Minutes of the Supervisory Board
of JSC "IMKON-SUG'URTA"
dated September 19, 2025 # 16

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ В АО «IMKON-SUG'URTA» /
CONFLICT OF INTEREST POLICY
OF JSC "IMKON-SUG'URTA"**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	I. GENERAL PROVISIONS
1.1. Настоящее Положение по конфликту интересов в АО «IMKON-SUG'URTA» (далее – Положение) определяет механизм выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в АО «IMKON-SUG'URTA» (далее – Компания).	1.1. This Conflict of Interest Policy of JSC "IMKON-SUG'URTA" (hereinafter referred to as the "Policy") defines the mechanism for identifying, preventing, and resolving conflicts of interest within JSC "IMKON-SUG'URTA" (hereinafter referred to as the "Company").
1.2. Основной целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Компании и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Компании.	1.2. The main purpose of this Policy is to regulate and prevent conflicts of interest in the activities of the Company's employees and to mitigate any potential negative consequences such conflicts may have for the Company.
1.3. Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния личной заинтересованности работников Компании на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.	1.3. The main objective of this Policy is to limit the impact of employees' personal interests on the performance of their job duties and the business decisions they make.
1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Компании, независимо от занимаемой ими должности и полномочий.	1.4. This Policy applies to all employees of the Company, regardless of their position or authority.
1.5. Настоящее Положение разработано в соответствии с: законодательством Республики Узбекистан; Политикой по управлению конфликтом интересов в АКИБ «Ипотека банк»; Уставом Компании; Антикоррупционным кодексом АО «IMKON-SUG'URTA»;	1.5. This Policy has been developed in accordance with: the legislation of the Republic of Uzbekistan; Conflict of Interest Management Policy of JSCMB "Ipoteka Bank"; the Charter of the Company; Anticorruption Code of JSC "IMKON-SUG'URTA";

AK

другими нормативными документами Компании. 1.6. Настоящее Положение, а также любые изменения и дополнения в него утверждаются Наблюдательным советом Компании.	other internal regulatory documents of the Company. 1.6. This Policy, as well as any amendments and additions thereto, shall be approved by the Supervisory Board of the Company.
II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ 2.1. В настоящем Положении используются следующие основные понятия: работник Компании (далее – работник) – работник, осуществляющий трудовую (служебную) деятельность в Компании на основании трудового договора (контракта) либо на избираемых или назначаемых должностях; близкие родственники – родители (усыновители), супруг (супруга), дети (усыновленные, удочеренные), кровные и сводные братья и сестры, а также родители, братья, сестры и дети супругов; конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных или служебных обязанностей и при которой возникает (реальный конфликт интересов) либо может возникнуть (потенциальный конфликт интересов) противоречие между личной заинтересованностью и правами, законными интересами Компании; реальный конфликт интересов – ситуация, в которой констатируются наличие какого-либо личного интереса и его реальное влияние на то, как данное лицо выполняет свои профессиональные и служебные обязанности. Влияние личной заинтересованности на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей зависит от характера интересов, например, политическая принадлежность, профессиональные связи, вера, семейная ответственность, личное имущество, капиталовложения, долги и др., или их	II. KEY TERMS 2.1. The following key terms are used in this Policy: Employee of the Company (hereinafter referred to as the “Employee”) – an individual engaged in labor (official) activities within the Company based on an employment contract or agreement, or holding an elected or appointed position; Close relatives – parents (including adoptive parents), spouse, children (including adopted children), full and half siblings, as well as the parents, siblings, and children of spouses; Conflict of interest – a situation in which a person’s personal interest (direct or indirect) affects or may affect the proper performance of his/her official or job duties, and where there arises (actual conflict of interest) or may arise (potential conflict of interest) a contradiction between the personal interest and the rights and legitimate interests of the Company; Actual conflict of interest – a situation in which a personal interest exists and has a real impact on how the individual performs his/her professional and official duties. The influence of personal interest on the proper, objective, and impartial performance of official duties depends on the nature of the interests (e.g., political affiliation, professional relationships, religion, family responsibilities, personal property, investments, debts, etc.) or their quantitative value (e.g., interest in a family business, the possibility of gaining significant profit, avoiding losses, etc.). In such a case, the individual holding a certain position does not take

количественной оценки, например, интерес в семейном бизнесе, возможность получить большую прибыль, избежать убытков и т.д. В этой ситуации лицо, занимающее ту или иную должность, не принимает мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, сознательно допускает наступление ситуации, в результате чего получает искомый доход;

потенциальный конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность лица, занимающего ту или иную должность, не является в тот момент, когда ставится такой вопрос, достаточной для возникновения конфликта интересов, поскольку пока еще нет никакой связи между его должностными обязанностями и его личными интересами. Но гипотетически (в потенциале) личная заинтересованность может проявиться и повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей, особенно в ситуациях их изменения;

личная заинтересованность – любая выгода или преимущество, которую может получить работник или связанные с ним лица, в результате непосредственного либо косвенного принятия им решения или иного его участия в этом процессе;

фаворитизм – предоставление подконтрольных ресурсов, выгодных должностей родственникам, друзьям, знакомым в соответствии с их принадлежностью к определенному сообществу;

раскрытие конфликта интересов – порядок сообщения работником о реальном или потенциальном конфликте интересов;

регулирование конфликта интересов – комплекс мер, направленных на выявление, предупреждение и разрешение ситуаций, когда личная заинтересованность работника может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей или решений в ущерб интересам Компании;

measures to prevent or resolve the conflict of interest and knowingly allows the situation to occur, as a result of which they receive a desired benefit;

Potential conflict of interest – a situation in which an individual's personal interest is, at the moment in question, not sufficient to cause a conflict of interest, as there is currently no connection between his/her official duties and his/her personal interests. However, hypothetically (potentially), the personal interest may emerge and influence the proper, objective, and impartial performance of official duties, especially if those duties change;

Personal interest – any benefit or advantage that an employee or related persons may obtain as a result of the employee's direct or indirect involvement in making a decision or otherwise participating in the process;

Favoritism – the allocation of controlled resources or advantageous positions to relatives, friends, or acquaintances based on their affiliation with a particular group or community.

Disclosure of conflict of interest – the procedure by which an employee reports an actual or potential conflict of interest;

Conflict of interest management – a set of measures aimed at identifying, preventing, and resolving situations where an employee's personal interest may negatively affect the performance of his/her official duties or result in decisions that are detrimental to the interests of the Company;

связанные лица – следующие физические или юридические лица: 1) юридическое лицо, которое владеет 20 и более процентами акций Компании; 2) физическое лицо совместно с близкими родственниками, которое владеет 20 и более процентами акций Компании; 3) член Наблюдательного совета Компании, лицо, осуществляющее полномочия Генерального директора Компании; 4) юридическое лицо, 20 и более процентами в уставном фонде (уставном капитале) которого владеет Компания; 5) юридическое лицо, являющееся дочерним хозяйственным обществом Компании или дочерним хозяйственным обществом того же общества, дочерним хозяйственным обществом которого является Компания; 6) юридическое лицо, 20 и более процентами в уставном фонде (уставном капитале) которого владеет то же лицо, что и лицо, которое владеет 20 и более процентами в уставном фонде (уставном капитале) Компании; 7) юридическое лицо, не менее одной трети состава Наблюдательного совета которого составляют те же лица и их близкие родственники, что и лица и их близкие родственники, составляющие не менее одной трети Наблюдательного совета Компании; 8) юридическое лицо, функции руководителя исполнительного органа в котором осуществляет то же лицо или его близкие родственники, что и лицо или его близкие родственники, являющиеся Генеральным директором Компании; 9) юридическое лицо, функции руководителя или члена исполнительного органа в котором осуществляет лицо, которое совместно с близкими родственниками составляет не менее одной трети состава Наблюдательного совета Компании;	Related parties – the following individuals or legal entities: 1) A legal entity that owns 20 percent or more of the Company's shares; 2) An individual, together with his/her close relatives, who owns 20 percent or more of the Company's shares; 3) A member of the Company's Supervisory Board or a person exercising the powers of the Company's General Director; 4) A legal entity in which the Company owns 20 percent or more of the charter capital (authorized capital); 5) A legal entity that is a subsidiary of the Company or a subsidiary of the same entity of which the Company is also a subsidiary; 6) A legal entity in which 20 percent or more of the charter capital (authorized capital) is owned by the same person who owns 20 percent or more of the charter capital (authorized capital) of the Company; 7) A legal entity in which at least one-third of the members of the Supervisory Board are the same persons and their close relatives as those who make up at least one-third of the Supervisory Board of the Company; 8) A legal entity whose executive body is headed by the same person, or his/her close relatives, as the General Director of the Company or his/her close relatives; 9) A legal entity in which a person who, together with his/her close relatives, constitutes at least one-third of the Company's Supervisory Board, serves as a head or member of the executive body;
--	---

AK

10) юридическое лицо, не менее одной трети состава наблюдательного совета которого составляет совместно с близкими родственниками лицо, осуществляющее полномочия Генерального директора Компании; 11) юридическое лицо, входящее в одно с Компанией хозяйственное объединение.	10) A legal entity in which at least one-third of the members of the Supervisory Board, together with his/her close relatives, are the same person who exercises the powers of the General Director of the Company; 11) A legal entity that is part of the same corporate group (business association) as the Company.
III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ 3.1. Работники должны соблюдать следующие основные принципы в вопросах управления конфликтом интересов: 3.1.1. Принятие решений работниками с точки зрения открытости, прозрачности, добросовестности, нейтральности и беспристрастности; 3.1.2. Обязательность раскрытия сведений и информации о реальном или потенциальном конфликте интересов; 3.1.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Компании при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование; 3.1.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; 3.1.5. Соблюдение баланса интересов Компании и работника при урегулировании конфликта интересов; 3.1.6. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Компанией.	III. KEY PRINCIPLES OF CONFLICT OF INTEREST MANAGEMENT 3.1. Employees must adhere to the following key principles in managing conflicts of interest: 3.1.1. Decision-making by employees should be guided by openness, transparency, integrity, neutrality, and impartiality; 3.1.2. Mandatory disclosure of information and data regarding actual or potential conflicts of interest; 3.1.3. Individual consideration and assessment of reputational risks to the Company when identifying and resolving each conflict of interest; 3.1.4. Confidentiality of both the conflict of interest disclosure process and its resolution process; 3.1.5. Maintaining a balance between the interests of the Company and the employee when resolving conflicts of interest; 3.1.6. Protection of the employee from retaliation in connection with the disclosure of a conflict of interest that was reported in a timely manner and resolved (or prevented) by the Company.
IV. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ 4.1. Работники в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:	IV. EMPLOYEES' OBLIGATIONS IN RELATION TO THE DISCLOSURE AND RESOLUTION OF CONFLICTS OF INTEREST 4.1. In connection with the disclosure and resolution of conflicts of interest, employees are obliged to:

17

4.1.1. Строго соблюдать требования настоящего Положения;

4.1.2. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей в первую очередь руководствоваться интересами Компании – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей или знакомых;

4.1.3. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Компании, которые могут привести к конфликту интересов;

4.1.4. Раскрывать честно, в полном объеме и добросовестно информацию о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.1.5. Незамедлительно сообщить в Дирекцию по правовым вопросам и комплаенсу о реальном или потенциальном конфликте интересов, имеющем к нему отношение или отношение к другим работникам Компании, в том числе о фактах фаворитизма, кронизма, местничества, nepotизма, трайбализма.

Кронизм – использование работником своей власти, должностного положения и репутации в целях предоставления незаконных выгод друзьям, знакомым или доверенным лицам. Кронизм является одним из видов фаворитизма. При этом, не учитывается квалификация данного лица;

Местничество – распределение должностей и полномочий (подбор, ротация и назначение), при котором центральное место занимают лица, в зависимости от их происхождения (знатность рода, наличие признания общественностью и другие). При этом, не учитывается квалификация данного лица;

Непотизм (кумовство) – использование работником своей власти, должностного положения и репутации в целях предоставления незаконных выгод родственникам. Непотизм является одним

4.1.1. Strictly comply with the requirements of this Policy;

4.1.2. When making decisions on business matters and performing their job duties, prioritize the interests of the Company – without regard to their own personal interests or the interests of their close relatives, friends, or acquaintances;

4.1.3. Avoid (where possible) situations and circumstances in which their personal interests may conflict with the interests of the Company or may lead to a conflict of interest;

4.1.4. Fully, honestly, and in good faith disclose information about any actual or potential conflict of interest;

4.1.5. Immediately inform the Directorate for Legal issues and Compliance about any actual or potential conflict of interest concerning themselves or other Company employees, including cases of favoritism, cronyism, patronage (localism), nepotism, or tribalism.

Cronyism – the use of an employee's authority, official position, or reputation to unlawfully grant benefits to friends, acquaintances, or trusted individuals. Cronyism is a type of favoritism and does not take into account the qualification of the individual;

Patronage (Localism) – the distribution of positions and authority (selection, rotation, and appointment) based primarily on a person's background (noble lineage, public recognition, etc.), regardless of the person's qualifications;

Nepotism – the use of an employee's authority, official position, or reputation to unlawfully grant benefits to relatives. Nepotism is a type of favoritism and does not take into account the qualifications of the individual;

из видов фаворитизма. При этом, не учитывается квалификация данного лица; Трайбализм – использование работником своей власти, должностного положения и репутации в целях предоставления незаконных выгод представителям из одной этнической группы, дискриминируя при этом остальных. Трайбализм является одним из видов фаворитизма. При этом, не учитывается квалификация данного лица. 4.1.6. Предоставить Компании полный перечень сведений о его близких родственниках и связанных с ним лицах, об их участии в государственных или негосударственных некоммерческих организациях; 4.1.7. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.	Tribalism – the use of an employee's authority, official position, or reputation to unlawfully grant benefits to individuals from a specific ethnic group, while discriminating against others. Tribalism is a form of favoritism and disregards the qualifications of the individual. 4.1.6. Provide the Company with a complete list of information about their close relatives and related parties, including their involvement in governmental or non-governmental non-profit organizations; 4.1.7. Cooperate in the resolution of any conflict of interest that arises.
V. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ 5.1. Видами раскрытия конфликта интересов являются следующие: 5.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при подборе кандидатов для принятия на работу на основании трудового договора (контракта) или гражданско-правового договора; 5.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении работника на новую должность или его ротации; 5.1.3. Разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения таких ситуаций. 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.	V. PROCEDURE FOR DISCLOSURE OF CONFLICT OF INTEREST BY AN EMPLOYEE 5.1. The types of conflict of interest disclosure include the following: 5.1.1. Disclosure of information about a conflict of interest during the selection of candidates for employment under a labor contract or a civil law contract; 5.1.2. Disclosure of information about a conflict of interest upon appointment of an employee to a new position or his/her rotation; 5.1.3. One-time disclosure of information about a conflict of interest as such situations arise. 5.2. Disclosure of information about a conflict of interest shall be made in writing. Initial oral disclosure of a conflict of interest is permitted, followed by written documentation.
VI. ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	VI. PROCEDURE FOR RESOLVING A CONFLICT OF INTEREST

6.1. В случае, если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Компания может использовать следующие способы:

6.1.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации и документам, которые могут затрагивать личные интересы работника и могут являться предметом конфликта интересов;

6.1.2. Отстранение (постоянное или временное) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

6.1.3. Пересмотр и изменение прав, обязанностей, задач и функций работника;

6.1.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

6.1.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6.1.6. Перевод работника в прямое подчинение другому лицу, не являющемуся его близким родственником.

6.2. Перечень способов разрешения конфликта интересов, приведенный в пункте 6.1 настоящего Положения, не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по взаимному согласию между Компанией и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть использованы иные формы его урегулирования.

6.3. В исключительных случаях, если меры, перечисленные в пункте 6.1 настоящего Положения, не полностью регулируют конфликт интересов, могут быть применены следующие дополнительные меры регулирования:

6.1. In the event of a conflict of interest, the Company may use the following methods to resolve it:

6.1.1. Restricting the employee's access to specific information and documents that may affect the employee's personal interests and may be the subject of a conflict of interest;

6.1.2. Removing (permanently or temporarily) the employee from participation in discussions and decision-making processes on matters that are or may be influenced by the conflict of interest;

6.1.3. Reviewing and changing the employee's rights, responsibilities, tasks, and functions;

6.1.4. Temporarily suspending the employee from his/her position if his/her personal interest conflict with his/her official duties;

6.1.5. Transferring the employee to a position involving duties that are not related to the conflict of interest;

6.1.6. Reassigning the employee to report directly to a person who is not his/her close relative.

6.2. The list of conflict of interest resolution methods provided in Clause 6.1 of this Policy is not exhaustive.

In each specific case, by mutual agreement between the Company and the employee who has disclosed information about a conflict of interest, other forms of resolution may also be used.

6.3. In exceptional cases, if the measures listed in Clause 6.1 of this Policy do not fully resolve the conflict of interest, the following additional regulatory measures may be applied:

AK

6.3.1. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Компании; 6.3.2. Добровольный отказ работника (самоотвод) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов; 6.3.3. Прекращение трудового договора с работником по инициативе работника; 6.3.4. Прекращение трудового договора с работником по инициативе работодателя, если работник не отказывается от своих личных интересов, противоречащих интересам Компании. 6.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкий» способ урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» способы оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Компании. 6.5. В любом случае, все принимаемые способы должны соответствовать требованиям законодательства Республики Узбекистан, должны быть направлены на поощрение работника, добровольно сообщившего о реальном или потенциальном конфликте интересов, и должны осуществляться в соответствии с принципами, изложенными в настоящем Положении.	6.3.1. The employee's renunciation of his/her personal interest that gives rise to a conflict with the Company's interests; 6.3.2. Voluntary recusal of the employee from participation in discussions and decision-making processes on matters that are or may be influenced by the conflict of interest; 6.3.3. Termination of the employment contract at the initiative of the employee; 6.3.4. Termination of the employment contract at the initiative of the employer, if the employee refuses to renounce personal interests that contradict the interests of the Company. 6.4. When resolving an existing conflict of interest, the least severe method of resolution is chosen from the available options, taking into account the specific circumstances. More stringent measures are applied only when genuinely necessary or if the less severe methods have proven to be insufficiently effective. When deciding on a specific method for resolving a conflict of interest, consideration is given to the significance of the employee's personal interest and the likelihood that this personal interest may be pursued to the detriment of the Company's interests. 6.5. In any case, all methods used must comply with the legislation of the Republic of Uzbekistan, aim to encourage employees who voluntarily disclose an actual or potential conflict of interest, and be implemented in accordance with the principles set out in this Policy.
VII. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ	VII. PROCEDURE FOR REVIEWING INFORMATION ON A CONFLICT OF INTEREST

7.1. Компания принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. 7.2. Поступившая информация должна быть в предварительном порядке изучена со стороны: 7.2.1. Дирекции по HR, административным и ИТ вопросам совместно с Отделом безопасности – по вопросам, указанным в подпункте 5.1.1 Раздела 5 настоящего Положения; 7.2.2. Дирекции по HR, административным и ИТ вопросам – по вопросам, указанным в подпункте 5.1.2 Раздела 5 настоящего Положения; 7.2.3. Руководители структурных подразделений Компании, в составе которых возник конфликт интересов, – по вопросам, указанным в подпункте 5.1.3 Раздела 5 настоящего Положения. 7.3. Цель такого изучения – предварительная оценка серьезности возникающих для Компании рисков и выбора наиболее подходящего способа урегулирования конфликта интересов. 7.4. Материалы предварительного изучения сведений о конфликте интересов, а также предварительное решение лиц, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, о способе разрешения конфликта интересов, рассматриваются на заседании Комиссии по этике. Порядок работы Комиссии по этике устанавливается в Положении о Комиссии по этике АО «IMKON-SUG'URTA».	7.1. The Company undertakes to treat all submitted information and the resolution of conflicts of interest confidentially. 7.2. The received information must be subject to preliminary review by the following: 7.2.1. HR, Admin and IT Directorate together with the Security Department – for matters specified in Subclause 5.1.1 of Section 5 of this Policy; 7.2.2. HR, Admin and IT Directorate – for matters specified in Subclause 5.1.2 of Section 5 of this Policy; 7.2.3. Heads of the Company's structural units where the conflict of interest has arisen – for matters specified in Subclause 5.1.3 of Section 5 of this Policy. 7.3. The purpose of this review is to conduct a preliminary assessment of the severity of potential risks for the Company and to select the most appropriate method for resolving the conflict of interest. 7.4. The materials from the preliminary review of information regarding the conflict of interest, as well as the preliminary decision of the parties specified in Clause 7.2 of this Policy regarding the method of conflict resolution, shall be reviewed at a meeting of the Ethics Commission. The procedures governing the work of the Ethics Commission are established in the Regulation on the Ethics Commission of JSC "IMKON-SUG'URTA".
VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 8.1. Независимо от занимаемой должности все работники Компании несут ответственность за безусловное и неукоснительное выполнение требований настоящего Положения, а также за незамедлительное предоставление полных и достоверных сведений, информации и	VIII. FINAL PROVISIONS 8.1. Regardless of their position, all employees of the Company are responsible for the unconditional and strict compliance with the requirements of this Policy, as well as for the prompt provision of complete and accurate information, data, and documents regarding any

0X

документов о конфликте их интересов лицам, указанным в пункте 7.2 настоящего Положения. 8.2. Лица, нарушающие требования настоящего Положения, несут ответственность в порядке, установленном в локальных нормативных актах Компании.	conflict of interest to the persons specified in Clause 7.2 of this Policy. 8.2. Individuals who violate the requirements of this Policy shall bear responsibility in accordance with the procedures established by the Company's internal regulations.
--	--