

## ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков (ВАКР) в  
АО «Институт экономических исследований»

№	Рекомендации по итогам ВАКР	Мероприятие	Форма завершения	Ответственные	Срок исполнения
1.	Комплаенс офицеру рекомендуется указанные должности включить в «Реестр должностей подверженных коррупции» и разместить на корпоративном веб-сайте Общества.	Размещение «Реестра должностей подверженных коррупции» на корпоративном веб-сайте Общества	«Реестр должностей подверженных коррупции» размещенный на корпоративном веб-сайте Общества	Комплаенс офицер, пресс-секретарь	До 10 ноября 2025 года
2.	Комплаенс офицеру рекомендуется: осуществлять ежеквартальную внутреннюю сверку сведений об аффилированных лицах с кадровыми и организационными изменениями.	Сверка сведений об аффилированных лицах с кадровыми и организационными изменениями	Акт сверки. Представление информации о наличии или отсутствии конфликта интересов в рамках ежеквартального отчета Совету директоров	Комплаенс офицер совместно с кадровой службой	На ежеквартальной основе, до 10 числа следующего месяца за отчетным периодом
3.	Комплаенс офицеру рекомендуется: 1)вести учёт сведений о возможных родственных связях и однофамильцах в кадровом реестре; 2)при изменении состава работников проводить периодическую проверку и документальное подтверждение отсутствия подчинённости между лицами, связанными родством; 3)при выявлении новых случаев родственных связей оценивать	Ведение учета кадровой службой на постоянной основе. Проверка COMPLAINT офицером наличие/отсутствие конфликта интересов	Аналитическая информация. Представление информации о наличии/отсутствии конфликта интересов в рамках ежегодного отчета Совету директоров	Комплаенс офицер совместно с кадровой службой	На годовой основе, до 10 числа следующего месяца за отчетным периодом

	потенциальные риски конфликта интересов и фиксировать результаты в отчёте по внутреннему анализу коррупционных рисков.				
4.	Комплаенс офицеру рекомендуется продолжить практику регулярного проведения анонимных анкетирования не реже одного раза в год с целью поддержания и мониторинга уровня правовой культуры работников.	Проведение анонимных анкетирования	Аналитическая информация. Представление информации в рамках отчета Совету директоров	Комплаенс офицер	Два раза в год
5.	Комплаенс офицеру рекомендуется: проводить регулярное анкетирование и разъяснительные мероприятия по вопросам соблюдения запрета дарить и получать подарки, уведомления о конфликтах интересов, а также исполнения антикоррупционных ограничений; включить указанные вопросы в программу адаптации новых сотрудников и в ежегодные обучающие курсы по антикоррупционной политике и корпоративным ценностям; обеспечить системный мониторинг уровня осведомленности работников и документальное подтверждение проведенных мероприятий в рамках плана по противодействию коррупции.	Разработка и вынесение Плана работы по противодействию коррупции Общества на 2026 год с включением пунктов: 1) Проведение регулярного анкетирования и разъяснительных мероприятия по вопросам соблюдения запрета дарить и получать подарки, уведомления о конфликтах интересов, а также исполнения антикоррупционных ограничений; 2) Программа адаптации новых сотрудников, ежегодные обучающие курсы по антикоррупционной политике и корпоративным ценностям	Утвержденный Советом директоров План мероприятий по противодействию коррупции на 2026 год. Представление информации об исполнении Плана в рамках ежеквартального отчета Совету директоров Комплаенс офицером	Комплаенс офицер	На постоянной основе, в течении года, согласно Плану мероприятий по противодействию коррупции на 2026 год.
6.	Обществу рекомендуется: Строго соблюдать процедуры конкурсного отбора для всех категорий должностей, включая специалистов, технических	1) Разработка и вынесение на утверждение Правлению Общества изменений и дополнений в Правила конкурсного отбора для всех категорий должностей, включая специалистов,	Утвержденные изменения и дополнения в Правила конкурсного отбора для всех категорий должностей, включая	Правление Общества, Кадровая служба, Комплаенс офицер	1) До 30 января 2026 года 2) На постоянной основе

	<p>работников и административный персонал, за исключением случаев, когда конкурс невозможен по объективным причинам (временные трудовые договоры, срочные замещения и т.п.). Обеспечить системный контроль за соблюдением принципов объективности и равенства возможностей при трудоустройстве, что позволит повысить доверие к кадровым решениям и снизить репутационные и коррупционные риски.</p>	<p>технических работников и административный персонал. 2) Мониторинг Комплаенс офицером соблюдение требований утвержденных Правил</p>	<p>специалистов, технических работников и административный персонал Правлением Общества. Представление информации об исполнении Плана в рамках ежеквартального отчета Совету директоров Комплаенс офицером</p>		
7.	<p>Комплаенс офицеру рекомендуется: В целях дальнейшего предотвращения возможных конфликтов интересов рекомендуется на системной проводить антикоррупционный мониторинг заключаемых договоров товаров, работ и услуг на предмет выявления сделок с аффилированными лицами Общества.</p>	<p>Проведение риск-ориентированной проверки один раз в полугодие заключаемых договоров товаров, работ и услуг на предмет выявления сделок с аффилированными лицами Общества.</p>	<p>Аналитическая информация в рамках отчета Совету директоров</p>	Комплаенс офицер	<p>На полугодовой основе, до 10 числа следующего месяца за отчетным периодом</p>
8.	<p>Комплаенс офицеру рекомендации: 1. Проведение разъяснительной и информационной работы среди работников о рисках игровой зависимости и её влиянии на трудовую дисциплину и репутацию; 2. Организация анонимного анкетирования работников для оценки уровня осведомлённости и выявления отношения к проблеме;</p>	<p>Разработка и вынесение на утверждение Правлению Общества Плана по противодействию лудомании на 2026 год с включением пунктов: проведение разъяснительной и информационной работы среди работников о рисках игровой зависимости и её влиянии на трудовую дисциплину и репутацию, организация анонимного анкетирования работников для оценки уровня осведомлённости и выявления отношения к проблеме,</p>	<p>Утвержденный Правлением Общества План по противодействию лудомании на 2026 год</p>	Комплаенс офицер	<p>До 31 декабря 2025 года</p>

	<p>3. Проведение профилактических бесед с руководителями подразделений по вопросам раннего выявления признаков зависимости у подчинённых;</p> <p>4. Включение тематики лудомании в обучающие и профилактические мероприятия комплаенс офицера;</p> <p>5. Мониторинг обращений, жалоб и дисциплинарных случаев.</p>	<p>проведение профилактических бесед с руководителями подразделений по вопросам раннего выявления признаков зависимости у подчинённых и включение тематики лудомании в обучающие и профилактические мероприятия комплаенс офицера</p>			
9.	<p>рекомендуется рассмотреть на заседании Совета директоров следующие вопросы: О создании службы внутреннего аудита в организационной структуре Общества.</p>	<p>Подготовка и внесение пояснительной записки на заседание Совета директоров Общества вопросов: «О создании или введении функций риск-менеджмента и создании службы внутреннего аудита в организационной структуре Общества».</p>	<p>Решение Совета директоров Общества по вопросам: «О создании или введении функций риск-менеджмента и создании службы внутреннего аудита в организационной структуре Общества».</p>	<p>Правление Общества, Корпоративный секретарь</p>	<p>До 28 февраля 2026 года</p>