

Публичная версия

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу генерального директора
АО «Пансионат «Приазовье»
от «03» марта 2025 г. №38

Политика «Управление конфликтом интересов»

Ейск, 2025

Настоящая Политика устанавливает минимальные стандарты управления Конфликтами интересов в Акционерном обществе «Пансионат «Приазовье» (далее – Пансионат) и Группе МТС, а также определяет процесс раскрытия и урегулирования Конфликтов интересов.

Настоящей Политикой Пансионат ставит перед собой **следующие цели:**

- повышение доверия к Пансионату и Группе МТС;
- создание в Группе МТС единообразной системы управления Конфликтами интересов;
- определение правил поведения в случаях возникновения Конфликтов интересов.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТЕРМИНОВ, СОКРАЩЕНИЙ И РОЛЕЙ	4
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
3. КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ.....	6
4. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	7
4.1. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	7
4.2.ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	7
4.3. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ.....	7
4.4. РАССМОТРЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	7
4.5. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	8
4.6. НАДЗОР	8
5. РЕЕСТР	8
6. КУДА ОБРАТИТЬСЯ ЗА ПОМОЩЬЮ	8
7. ИСПОЛНЕНИЕ ПОЛИТИКИ	9
8. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	9
9. ПРИЛОЖЕНИЯ	9

1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТЕРМИНОВ, СОКРАЩЕНИЙ И РОЛЕЙ**Определения терминов и сокращений**

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Действующие определения:		
Конфликт интересов		Ситуация, при которой Личная заинтересованность (прямая или косвенная) Лица, на которое распространяется Политика, либо факт занятия таким Лицом или его Связанными лицами должностей в органах управления иных организаций, не входящих в Группу МТС, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им обязанностей (осуществление полномочий) в Пансионате.
Личная заинтересованность		Возможность получения Лицом, на которое распространяется Политика, и(или) его Связанными лицами доходов (кроме доходов по трудовым договорам с Пансионатом, 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).
Потенциальный конфликт интересов		Ситуация, при которой Личная заинтересованность Лица, на которое распространяется Политика, в будущем может привести к возникновению Фактического Конфликта интересов, либо при которой такой Конфликт может в будущем возникнуть в силу занятия данным лицом либо его Связанными лицами должностей в органах управления иных организаций.
Фактический Конфликт интересов		Ситуация, в рамках которой Лицо, на которое распространяется Политика, в силу своей должности (в т.ч. в органе управления) и(или) функционала может принимать решение или действовать (самостоятельно или как член коллегиального органа) в своих интересах или интересах Связанных лиц в ущерб интересам Компании, либо влиять на решение коллегиального органа управления или его комитетов, либо определять условия таких решений (включая условия рассматриваемых сделок).
Члены семьи		Лица, состоящие в близком родстве или свойстве, а именно супруги (в т.ч. находящиеся в разводе и(или) состоящие в незарегистрированном (гражданском) браке), родители, дети, усыновители и усыновленные, опекуны и попечители, 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.
Государственное должностное лицо	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.

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Государственная организация		Любой орган государственной власти и управления РФ и иностранных государств, их субъектов (включая государственные министерства, службы, агентства, государственные ведомства и их структурные подразделения) и орган местного самоуправления; любая политическая партия; все прямо или косвенно контролируемые государством юридические лица (российские или иностранные); юридические лица, деятельность которых воспринимается обществом как осуществление публичной функции для государства, за исключением исполнения требований законодательства; международные публичные организации.
Клиент		Физическое или юридическое лицо, а также индивидуальный предприниматель, находящиеся на обслуживании в Компании в целях приобретения телекоммуникационных и иных услуг, товаров или работ.
Конкурент		Организация, осуществляющая продажу или приобретение товаров (работ, услуг) на тех товарных рынках, где действует АО «Пансионат «Приазовье».
Контрагент		Лицо, с которым заключается (заключен) Договор.
Пансионат		АО «Пансионат «Приазовье», включая все структурные подразделения, филиалы и представительства.
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), и аналогичное законодательство государств, на территории которых Пансионат осуществляет свою хозяйственную деятельность.
Работник		Физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Пансионатом.
Связанные лица		Совместно именуемые Члены семьи и физические лица или организации, с которыми Лицо, на которое распространяется Политика, и(или) Члены его семьи, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, которые обуславливают возникновение Личной заинтересованности.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Конфликт интересов возникает, когда личные интересы Лица, на которое распространяется Политика, противоречат его обязанности действовать в интересах Пансионата. Цель настоящей Политики – определить ситуации Конфликта интересов и принципы их урегулирования.

Политика обязательна для соблюдения:

- всеми Работниками;
- членами органов управления (Генеральный директор, Единственный акционер) и иных¹ органов Пансионата (далее – члены органов управления и иных органов Пансионата);
- Контрагентами - в той степени, в какой это предусмотрено заключаемыми с такими лицами договорами.

¹ Под иными органами понимаются органы Пансионата, осуществляющие совещательные, консультативные, контрольные и иные функции (комитеты, комиссии, советы и т.д.)

В целях Политики, все перечисленные лица совместно именуются «**Лицами, на которых распространяется Политика**».



Лица, на которых распространяется Политика, не должны действовать, принимать решения, а также прямо или косвенно влиять на принятие решений в Пансионате в случае Конфликта интересов.

2.2. Роли и обязанности участников процесса управления Конфликтом интересов приводятся в Приложении 3 к Политике «Управление конфликтом интересов».

3. КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ

3.1. Ни один документ не может предусмотреть все возможные ситуации Конфликтов интересов. Настоящая Политика обеспечивает прозрачность подхода к управлению Конфликтами интересов, устанавливает базовые принципы регулирования и описывает наиболее типичные ситуации.

Базовые принципы управления Конфликтом интересов в Группе МТС:



- ✓ Избегайте ситуаций и обстоятельств, которые создают или могут привести к Конфликту интересов;
- ✓ Своевременно раскрывайте возникший (фактический или потенциальный) Конфликт интересов;
- ✓ Содействуйте оценке и урегулированию возникшего Конфликта интересов.

3.2. Наиболее типовые ситуации Конфликта интересов приведены в Приложении 2 к настоящей Политике. При наличии сомнений, является ли ситуация Конфликтом интересов, следует обратиться за консультацией к Комплаенс-менеджеру: compliance@priazovye.ru.

3.3. Конфликты интересов с участием членов органов управления и иных органов Пансионата

Основой управления Конфликтами интересов с участием членов органов управления и иных органов Пансионата является применимое законодательство, правоприменительная практика, а также требования к добросовестности и разумности поведения, являющиеся по своей сути аналогичными институту «фидуциарных обязанностей».

От членов органов управления и иных органов Пансионата ожидается, что они выполняют 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 членов органов управления и иных органов Пансионата 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 Пансионату, что требует действий (бездействия), отвечающих интересам Пансионата и всех его акционеров;
- осуществление надлежащего надзора за соответствием принимаемых бизнес и(или) корпоративных решений законодательству и локальным нормативным актам (далее - ЛНА) Пансионата.

Своевременное раскрытие ситуаций Конфликта интересов является одним из проявлений «фидуциарных обязанностей» членов органов управления и иных органов, которое осуществляется в соответствии с ЛНА Пансионата.

4. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

4.1. Предотвращение Конфликта интересов

Лица, на которых распространяется Политика, предпринимают меры по предотвращению (исключению) Конфликта интересов. Указанные меры направлены на исключение получения материальной или любой иной выгоды от использования своего должностного положения (полномочий) в Пансионате в личных интересах или интересах Связанных лиц.

4.2. Выявление Конфликта интересов

4.2.1. Выявление Конфликта интересов осуществляется Лицами, на которых распространяется Политика, в отношении самих себя и своих Связанных лиц в момент его возникновения и на постоянной основе путем сопоставления фактов и обстоятельств с сущностью определений (например, «Конфликт интересов», «Личная заинтересованность», «Связанные лица»), а также ситуаций, описанных в Приложении 2 Политики.

4.2.2. Выявление Конфликта интересов также может произойти при внутренних проверках и служебных расследованиях, а также при иных обстоятельствах.

4.3. Раскрытие информации о Конфликте интересов

4.3.1. При выявлении (возникновении) Конфликта интересов Лицо, на которое распространяется Политика, обязано раскрыть информацию путем заполнения Листа раскрытия по форме Приложения 1.

4.3.3. Раскрыть информацию о Конфликте интересов необходимо незамедлительно после его выявления (возникновения) (в любом случае не позднее следующего рабочего дня с момента его выявления (возникновения)).

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

4.3.5. При возникновении условий, ведущих к прекращению Конфликта интересов, о котором ранее сообщалось Пансионату, Лицо, на которое распространяется Политика, должно сообщить об этом способом, аналогичным процедуре раскрытия Конфликта интересов.

4.3.6. Получаемые в соответствии с Политикой персональные данные подлежат обработке с соблюдением требований законодательства.

4.4. Рассмотрение Конфликтов интересов

4.4.1. Рассмотрение Конфликта интересов проводится в соответствии с распределением ролей согласно Приложению 3 к Политике «Управление конфликтом интересов»².

4.4.2. По итогам рассмотрения информации принимается **одно из следующих решений**:

- 1) *Конфликт интересов отсутствует;*
- 2) *Конфликт интересов имеется, допустим (потенциальный конфликт интересов);*
- 3) *Конфликт интересов имеется, требует урегулирования (фактический конфликт интересов).*

4.4.3. Лица, рассматривающие Конфликт интересов, информируют об итогах рассмотрения лицо, раскрывшее информацию о таком конфликте.

4.5. Урегулирование Конфликта интересов

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

Лица, назначенные ответственными за исполнение мер по урегулированию Конфликта интересов, обязаны выполнить свои обязанности надлежащим образом.

4.6. Надзор

Надзор за управлением Конфликтом интересов Компании осуществляет Генеральный директор Пансионата.

5. РЕЕСТР

Все случаи возникновения Конфликта интересов фиксируются в Реестре Пансионата.

6. КУДА ОБРАТИТЬСЯ ЗА ПОМОЩЬЮ

6.1. Работники, члены органов управления, которым стало известно или у которых есть обоснованные основания полагать, что принципы или требования Политики и применимого законодательства нарушаются, обязаны немедленно сообщать об этом любым из способов, указанных по [ссылке](#) (в том числе, анонимно).

6.2. Пансионат обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех сообщений о нарушениях требований Политики в соответствии с ЛНА.

6.3. Пансионат запрещает любые формы преследования (меры воздействия) в отношении Лиц, на которых распространяется Политика, которые добросовестно сообщили о нарушении, содействовали в проведении расследований, отказались участвовать в деятельности, противоречащей принципам или требованиям настоящей Политики и Кодекса делового поведения и этики.

6.4. К любому Лицу, на которое распространяется Политика, и нарушившему ее требования, могут быть применены меры воздействия вплоть до увольнения и (или)

² Версия для внутреннего пользования работниками АО «Пансионат «Приазовье»

расторжения договоров в соответствии с положениями указанных договоров и действующего законодательства.

7. ИСПОЛНЕНИЕ ПОЛИТИКИ

Лица, на которых распространяется Политика, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за нарушение требований Политики и Применимого антикоррупционного законодательства, а также несут ответственность за ненадлежащий контроль действий своих подчиненных, повлекших нарушения Политики.

8. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящая Политика разработана на основе требований и принципов российских и международных нормативных документов, а также руководств и методологических указаний регуляторных органов и лучших практик. Основные источники:

- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, (Министерство труда и социальной защиты РФ);
- Меры по предупреждению коррупции в организациях (Министерство труда и социальной защиты РФ).

9. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Лист раскрытия Конфликта интересов.

Приложение 2. Типовые ситуации Конфликтов интересов.

Приложение 2.1. Примеры типовых ситуаций Конфликтов интересов и способов их урегулирования.

Часть 1: Раскрытие Конфликта интересов*

Просим ответить на приведенные ниже вопросы, исходя из имеющейся у Вас информации в т.ч. в отношении Связанных лиц**
(информацию необходимо указывать без сокращений)

1. Являетесь ли Вы и/или Ваши Связанные лица руководителями, уполномоченными на принятие решений/заключение сделок от имени юридического лица, членами Советов директоров, Правлений в сторонних (кроме Группы МТС) юридических лицах?

Если да, укажите наименование, ИНН организации, должность, связанное лицо (без указания ФИО):

2. Есть ли у Вас работа по совместительству (за пределами Группы МТС); занимаетесь ли Вы иной предпринимательской деятельностью?

Если да, укажите тип занятости, наименование, ИНН организации/ИП, вид деятельности:

3. Имеете ли Вы и/или Ваши Связанные лица финансовый интерес (в форме собственности 20% и более) в отношении долей и/или акций (иных финансовых инструментов) в сторонних (кроме Группы МТС) юридических лицах?

Если да, укажите наименование, ИНН организации, долю в уставном капитале, связанное лицо (без указания ФИО):

4. Известно ли Вам о каких-либо отношениях, договоренностях, сделках, которые могут создать Конфликт интересов у Вас и/или Ваших Связанных лиц?

Если да, опишите ситуацию (Связанное лицо (без указания ФИО), указанные отношения, договоренности, сделки):

5. Есть ли у Вас Связанные лица, работающие в Группе МТС и/или Конкуренте?

Если да, укажите связанное лицо (без указания ФИО), наименование организации, должность, подразделение:

6. Есть ли у Вас Связанное лицо, которое занимает должность в Государственной организации, осуществляющей контрольные, надзорные или регуляторные функции в отношении Пансионата?

Если да, укажите наименование Государственной организации, характер связи, должность:

7. Предполагаете ли Вы возникновение ситуации конфликта интереса в будущем? Укажите любую дополнительную информацию, если считаете необходимым.

Настоящим выражаю свое согласие на обработку указанных в настоящей форме персональных данных, а также подтверждаю, что данная форма заполнена мною добровольно, лично и сведения, предоставленные мною в данной форме, являются полными и достоверными.

Публичная версия

ФИО	Должность	Дата	Подпись

* **Конфликт интересов** - ситуация, при которой Личная заинтересованность (прямая или косвенная) Лица, на которое распространяется Политика, либо факт занятия таким Лицом или его Связанными лицами должностей в органах управления иных организаций, не входящих в Группу МТС, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им обязанностей (осуществление полномочий) в Пансионате.

Личная заинтересованность – возможность получения Лицом, на которое распространяется Политика, и(или) его Связанными лицами доходов (кроме доходов по трудовым договорам с Пансионатом, 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).

** **Связанные лица** - совместно именуемые Члены семьи и физические лица или организации, с которыми Лицо, на которое распространяется Политика, и(или) Члены его семьи, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, которые обуславливают возникновение Личной заинтересованности.

Члены семьи – лица, состоящие в близком родстве или свойстве, 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.

*** **Конкурент** - организация, осуществляющая продажу или приобретение товаров (работ, услуг) на тех товарных рынках, где действует АО «Пансионат «Приазовье».

**** **Государственная организация** - любой орган государственной власти и управления РФ и иностранных государств, их субъектов (включая государственные министерства, службы, агентства, государственные ведомства и их структурные подразделения) и орган местного самоуправления; любая политическая партия; все прямо или косвенно контролируемые государством юридические лица (российские или иностранные); юридические лица, деятельность которых воспринимается обществом как осуществление публичной функции для государства, за исключением исполнения требований законодательства; международные публичные организации.

Часть 2: Анализ наличия Конфликта интересов

Заполняется:

- Прямым руководителем Работника
- Комплаенс-менеджером (при Конфликте интересов членов органов управления, иных органов, руководителей прямого подчинения Генеральному директору, не входящих в органы управления Пансионата)

Наличие конфликта	<input type="checkbox"/> Отсутствует <input type="checkbox"/> Имеется, допустим (потенциальный конфликт интересов) <input type="checkbox"/> Имеется, требует урегулирования (фактический конфликт интересов)
Описание содержания конфликта интересов	
Вовлеченные в конфликт стороны (в т.ч. иные работники, физические и/или юридические лица, ИНН) (при наличии)	
Меры урегулирования	
Сроки и ответственные за реализацию мер по урегулированию (дд/мм/гггг), ФИО, должность, подразделение	
Дата рассмотрения, ФИО, подпись	

Персональные данные, содержащиеся в настоящей форме и полученные непосредственно от субъекта персональных данных, обрабатываются Акционерным обществом «Пансионат «Приазовье», расположенным по адресу 353680, Краснодарский край, город Ейск, ул. Пляжная, д. 2/5, с целью обеспечения законных интересов общества при возникновении противоречий между ними и личной заинтересованностью субъекта персональных данных при исполнении трудовых обязанностей. Обработка персональных данных осуществляется с использованием средств автоматизации и/или без использования средств автоматизации путем сбора, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), использования, блокирования, обезличивания и уничтожения. условия прекращения обработки персональных данных: отзыв согласия на обработку персональных данных, достижение цели обработки персональных данных, утрата необходимости в ее достижении.

Часть 3: Согласование мер урегулирования

Заполняется:

- Комплаенс-менеджером (при Конфликте интересов членов органов управления, иных органов, руководителей прямого подчинения Генеральному директору, не входящих в органы управления Пансионата)

Решение	<input type="checkbox"/> согласовано <input type="checkbox"/> согласовано с комментарием ¹ <input type="checkbox"/> не согласовано ²
Комментарии/примечания ³	
ФИО, должность, дата, подпись	

Часть 4: Исполнение мер урегулирования

(если требовались меры урегулирования)

* Заполняется лицами, назначенными ответственными за выполнение мер по урегулированию

Меры урегулирования	<input type="checkbox"/> выполнено <input type="checkbox"/> не выполнено
Комментарии/примечания	
ФИО, должность, дата, подпись	

¹ Выводы относительно ситуации и(или) выбора способов урегулирования в целом верные, но требует небольших уточнений\дополнений;

² Вывод относительно ситуации и(или) выбора способов урегулирования некорректен и требует пересмотра со стороны Комплаенс менеджера. Указанные лица вносят изменения в часть 2 и направляют ее на повторное согласование.

³ Заполняется, если статус «согласовано с комментариями» или «не согласовано».

Персональные данные, содержащиеся в настоящей форме и полученные непосредственно от субъекта персональных данных, обрабатываются Акционерным обществом «Пансионат «Приазовье», расположенным по адресу 353680, Краснодарский край, город Ейск, ул. Пляжная, д. 2/5, с целью обеспечения законных интересов общества при возникновении противоречий между ними и личной заинтересованностью субъекта персональных данных при исполнении трудовых обязанностей. Обработка персональных данных осуществляется с использованием средств автоматизации и/или без использования средств автоматизации путем сбора, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), использования, блокирования, обезличивания и уничтожения. условия прекращения обработки персональных данных: отзыв согласия на обработку персональных данных, достижение цели обработки персональных данных, утрата необходимости в ее достижении.

Типовые ситуации Конфликтов интересов

В данном Приложении содержатся наиболее типовые и часто встречающиеся примеры Конфликтов интересов. Примеры приведены для иллюстрации возможных ситуаций, и направлены на то, чтобы помочь в выявлении данных ситуаций в деятельности. Примеры не являются исчерпывающими и не изменяют положения Политики. Необходимо ознакомиться с Политикой для понимания установленных требований терминов.

1. Деловое решение по вопросам деятельности Пансионата, принятое в личных интересах или интересах Связанных лиц

В ходе осуществления профессиональной деятельности в Пансионате, Лица, на которых распространяется Политика, не должны действовать или принимать какие-либо деловые решения, исходя из своих личных интересов или интересов любых других компаний, организаций или лиц, за исключением Пансионата. Лица, на которых распространяется Политика, обязаны раскрыть 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 Пансионата.

2. Использование Деловой возможности¹ в личных интересах или интересах Связанных лиц

Если Лицу, на которое распространяется Политика, становится известно о Деловой возможности, оно должно немедленно раскрыть ее до того, как использовать в личных интересах или интересах Связанных лиц. Данное требование касается всей информации, относящейся к деятельности Группы МТС, которая не стала бы известна Лицу, на которое распространяется Политика, в силу его связи с Группой МТС. Пансионат принимает решение об использовании такой Деловой возможности. Только в том случае, если Пансионат откажется от использования Деловой возможности, и после принятия достаточных мер по минимизации рисков Конфликта интересов, Лицо, на которое распространяется Политика, может использовать ее в своих интересах.

3. Финансовый интерес в компании-Клиенте/Контрагенте/Конкуренте

Лица, на которых распространяется Политика, должны стремиться исключить любой финансовый или иной интерес, который может повлиять или создать видимость влияния на их деловые решения или действия в Пансионате, а если это невозможно - раскрыть такой интерес. Лицо, на которое распространяется Политика, и имеющее прямой или косвенный финансовый интерес в организации, которая является или может являться Клиентом/Контрагентом/Конкурентом или иным лицом, взаимодействующим с Пансионатом, может находиться в конфликте, если оно принимает решение или пытается повлиять на его принятие, или заключение сделки с такой организацией. Во избежание негативных последствий конфликта, Лицо, на которое распространяется Политика, должно раскрыть Пансионату свой прямой или косвенный (через Связанных лиц) финансовый интерес в указанных выше организациях в случае, если оно владеет более 20% долей, акций или иных финансовых инструментов.

4. Подарки и Деловое гостеприимство

Деятельность Пансионата построена на добросовестных, открытых отношениях со своими Клиентами/Контрагентами, иными лицами, взаимодействующими с Пансионатом (третьи лица). Политика Пансионата в отношении Подарков и Делового гостеприимства, организуемых для указанных лиц или от них, разработана с целью исключения возможности привилегированного или несправедливого отношения Лиц, на которых распространяется Политика, к третьим лицам либо наоборот. Лицам, на которых распространяется Политика, или их Связанным лицам **запрещено** предлагать, принимать, побуждать к передаче или вымогать (напрямую или косвенно) что-либо имеющее ценность, если это может оказать влияние или расцениваться в качестве влияния на надлежащее выполнение должностных обязанностей и/или принятие делового решения. Требования в отношении Подарков и Делового гостеприимства изложены в Политике «Подарки и деловое гостеприимство».

5. Деловые взаимоотношения со Связанными лицами от имени Пансионата

¹ Любая возможность, способная повлечь возникновение Личной заинтересованности, о которой становится известно Лицу, на которое распространяется Политика, в силу занимаемой им должности или сведений, полученных им от Пансионата/Группы МТС. В частности, информация о Клиенте, Контрагенте или о возможности работы с ними, информация о покупке/продаже активов, сделках слияний и поглощений, реорганизации и др., которая не стала бы известна Лицу, на которое распространяется Политика, если бы оно не являлось Работником Компании или членом ее органов управления.

1) В закупках и сделках.

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

Например, когда потенциальными Контрагентами Пансионата являются следующие физические или юридические лица²:

- *Связанные лица Работника Пансионата;*
- *организация, в которой Работник Пансионата или его Связанные лица являются работниками, директорами или руководителем высшего звена;*
- *организация, в которой Работник Пансионата или его Связанные лица владеют (прямо или косвенно) более чем 20% долей, акций или иных финансовых инструментов;*
- *лицо, которое стремится предоставить или уже предоставило Работнику Пансионата или его Связанному лицу подарок, денежное вознаграждение, услугу, культурно-развлекательное или представительское мероприятие значительной стоимости³.*

2) В устройстве на работу (стажировку) Связанных лиц в Пансионат/работа в качестве руководителя Связанного лица/ обращении к Клиенту/Контрагенту/Конкуренту с просьбой об оказании помощи с устройством на работу (стажировку) для себя лично или Связанного лица. Пансионат предпринимает меры, направленные на исключение ситуаций, когда какой-либо Работник находится в положении непосредственного руководителя или руководителя подразделения, или контролирующего (проверяющего) лица в отношении Связанного лица или имеет какое-либо влияние в вопросах найма на работу (стажировку), удержания (продвижения), оценки эффективности, оплаты труда или предоставлении бонусов, льгот (компенсаций) любому Связанному лицу. Лицам, на которых распространяется Политика, следует раскрывать информацию о любых таких взаимоотношениях со Связанными лицами в целях определения наличия Конфликта интересов и способов его урегулирования.

Создавая комфортные условия для работы и профессионального развития, Пансионат дорожит сохранением преемственности поколений в ее деятельности, передачей профессиональных знаний и опыта от родителей к детям, иным Членам семьи и поддерживает деятельность трудовых династий. Наличие Членов семьи Работников в Пансионате не обязательно приводит к Фактическому Конфликту интересов, вместе с тем Работникам необходимо проинформировать о подобной ситуации.

6. Сторонняя занятость⁴/ занятие руководящих должностей/ оказание консультационных и иных услуг, в том числе, на безвозмездной основе за пределами Группы МТС⁵

От Лиц, на которых распространяется Политика, ожидается, что они будут посвящать весь свой рабочий день делам Пансионата. Работа вне Пансионата может выполняться только в нерабочее время и за свой счёт, за исключением совмещения должностей внутри Группы МТС. При этом Лицам, на которых распространяется Политика, необходимо убедиться в отсутствии Конфликта между их занятостью вне Пансионата и должностными обязанностями в Пансионате, а также в том, что их обязанности в Пансионате являются первоочередными.

Например, Лицо, на которое распространяется Политика, может находиться в ситуации Конфликта интересов, если оно (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, связанные с деятельностью в Группе МТС, вне Пансионата;*
- *занимает (как оплачиваемые, так и неоплачиваемые) руководящие должности, должности в органах управления других организаций (включая некоммерческие) вне Группы МТС;*
- *занимается предпринимательской деятельностью и заключает сделки для извлечения личной выгоды, основываясь на информации, принадлежащей или созданной в рамках занимаемой в Пансионате должности.*

² Включая физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

³ Допустимые лимиты на подарки, культурно-развлекательные мероприятия определяются Политикой «Подарки и деловое гостеприимство».

⁴ За исключением занятия научной, преподавательской и творческой деятельности.

⁵ Совмещение Работниками позиций внутри Группы МТС не считается конфликтом интересов.

Прежде чем принимать предложение о какой-либо работе вне Пансионата или начинать выполнять такую работу (включая оплачиваемую деятельность или деятельность на безвозмездной основе) в т.ч. в организациях, осуществляющих свою деятельность в том же (или сходном) сегменте рынка или сфере деятельности, в которых работает Пансионат или Лицо, на которое распространяется Политика, последнему необходимо раскрыть информацию об этом. В том случае, если Лицо, на которое распространяется Политика, занимается какой-либо деятельностью вне Пансионата, ему также следует прилагать максимальные усилия, чтобы не создавалось впечатление действий от имени Пансионата, если только Пансионат специально не уполномочил такое Лицо на действия от имени Пансионата.

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

Наличие ГДЛ среди Связанных лиц, а также среди Лиц, на которых распространяется Политика, может привести к ситуации Конфликта интересов. Работа в Пансионате и одновременное занятие должности в Государственных организациях, которые являются Клиентами/Контрагентами Пансионата и/или выполняют контрольные (надзорные) функции в отношении Пансионата ⁶, может подвергать Пансионат коррупционным рискам.

Пансионат ожидает от Лиц, на которых распространяется Политика, раскрытия информации о любых таких взаимоотношениях и ситуациях в целях определения наличия Конфликта интересов и способов урегулирования такого Конфликта.

8. Использование собственности Компании в личных целях

Лица, на которых распространяется Политика, не должны использовать или давать согласие на использование собственности Пансионата, в том числе информации, полученной в ходе осуществления ими деятельности в Пансионате (независимо от того, отнесена ли она формально и(или) явным образом к конфиденциальной или нет), в личных целях, целях получения личной выгоды. Собственностью Пансионата для целей Политики 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 Пансионата.

9. Финансовые обязательства

Лица, на которых распространяется Политика, не должны использовать в личных целях финансовые возможности, полученные в связи с взаимодействием с Пансионатом (кроме выплат вознаграждения, предусмотренных соответствующими договорами). Информация о предоставлении/намерении предоставить личные ссуды (займы) Контрагентам или Конкурентам Пансионата, равно как и информация о личных долговых обязательствах перед ними (за исключением личных деловых взаимоотношений с банками и другими финансовыми институтами) подлежит обязательному раскрытию Пансионату в целях урегулирования Конфликта интересов.

10. Приобретение/аренда имущества, имущественных прав, в которых Пансионат может быть заинтересован

Лицо, на которое распространяется Политика, может иметь Конфликт интересов, когда оно:

- имеет деловые отношения с Контрагентами, Конкурентами Пансионата, связанные с арендой, куплей-продажей имущества (движимого/недвижимого), прав, и(или)
- приобретает или арендует имущество (движимое/недвижимое), права, в которых Пансионат может быть заинтересован.

Лицо, на которое распространяется Политика, обязано раскрыть такую информацию в целях урегулирования Конфликта интересов. Лица, на которых распространяется Политика, вправе покупать что-либо у Пансионата или продавать что-либо Пансионату исключительно в рамках действующих процедур Пансионата (например, по ликвидации избыточного (непрофильного или списанного) имущества Пансионата).

⁶ Список организаций, уполномоченных осуществлять контрольные (надзорные) функции в отношении организации, размещен на локальном сетевом ресурсе в папке КОМПАЛЕНС И ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

**Типовые ситуации Конфликтов интересов
и способы их урегулирования**

В нижеприведённой таблице представлен неисчерпывающий краткий обзор типовых Конфликтов интересов¹ и возможные способы урегулирования в связи с ними.

Данный перечень приведен для удобства и не заменяет/отменяет положений Политики.

№	Типовой конфликт	Описание	Возможные способы урегулирования
1.	Деловое решение в отношении Пансионата, принятое в личных интересах или интересах Связанных лиц	<i>Пример:</i> Работник Пансионата принимает решение об инвестировании средств, принадлежащих Пансионату. Потенциальным объектом инвестиций является организация X, принадлежащая супруге работника Тип конфликта – фактический.	<ul style="list-style-type: none"> • отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов; • изменение трудовых обязанностей Работника;
2.	Использование Деловой возможности в личных интересах или интересах Связанных лиц	Использование любой возможности, о которой становится известно в силу занимаемой должности или сведений, полученных от Пансионата/Группы МТС. В частности, информация о Клиенте, Контрагенте, о возможности работы с ними, информация о покупке/продаже активов, сделках слияний и поглощений, реорганизации и т.д. <i>Пример:</i> Работник Пансионата в силу должностных полномочий имеет доступ к информации, представляющей коммерческую ценность для организации-Конкурента X, руководителем подразделения аналогичного функционала которой является Член семьи Работника. Тип конфликта – фактический.	<ul style="list-style-type: none"> • изменение круга обязанностей или перевод Работника на должность, не связанную с конкретной ситуацией Конфликта интересов; • отстранение Работника (постоянно или временно) от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, способным создать Конфликт интересов; • рекомендация Прямому руководителю Работника отслеживать ситуацию и исключить возможность взаимодействия Работника с Контрагентом; • предварительное разрешение Пансионата.
3.	Финансовый интерес в организации- Клиенте/ Контрагенте/ Конкуренте	а) владение акциями/долями/иными финансовыми инструментами (интересом) в размере более 20% б) положение, предполагающее получение выгоды/преимуществ <i>Пример:</i> родственник Работника Пансионата является собственником либо владеет более чем 20% акций (иных ценных бумаг) организации X, являющейся Клиентом (Контрагентом, Конкурентом) АО «Пансионат «Приазовье» и при этом Работник в силу своих должностных обязанностей имеет возможность принимать решения в отношении такого Клиента (Контрагента, Конкурента). Тип конфликта – фактический.	<ul style="list-style-type: none"> • предварительное разрешение Пансионата; • ограничение доступа указанных лиц к конкретной информации, которая может стать предметом Конфликта интересов; • отстранение Работника или его добровольный отказ от участия (постоянно или временно) в обсуждении.

¹ Классификация на "Фактические" и "Потенциальные", применяющаяся к описанию приведенных примеров, является оценочной и не закрепляет обязательности наличия именно такого типа Конфликта интересов, как указано в примерах, в конкретной ситуации

4.	Подарки, культурно-развлекательные или представительские мероприятия	<p>Подарок, денежное вознаграждение или услуга, в т.ч. представительские или культурно-развлекательные мероприятия</p> <p>Пример: Работник Пансионата, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Пансионатом Контрагентами, получает значительную скидку на товары организации X, которая является Контрагентом Пансионата.</p> <p>Тип конфликта – фактический.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов; • изменение трудовых обязанностей Работника.
5.	Деловые взаимоотношения со Связанными лицами от имени Пансионата	<p>а) закупки или коммерческие сделки</p> <p>б) приём Связанных лиц на работу (стажировку), работа в качестве руководителя Связанного лица или обращение к Связанному лицу с просьбой о помощи с устройством на работу/стажировку</p> <p>Пример: Работник, занимающий должность руководителя блока (департамента/отдела), обращается к своему коллеге из подразделения, ответственного за кадровое администрирование и организацию стажировок в Пансионате, и рекомендует своего племянника для прохождения стажировки в своем подразделении.</p> <p>Тип конфликта – потенциальный.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • предварительное разрешение Пансионата; • отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов; • перевод Работника (его подчиненного) на иную должность и(или) в другое подразделение Пансионата, и(или) изменение круга его должностных обязанностей; • прием стажера на общих конкурсных условиях в подразделение, наиболее подходящее с т.з. предъявляемых Пансионатом требований к специализации и навыкам стажера (кроме подразделения, которое возглавляет Член семьи стажера); • привлечение независимого должностного лица Пансионата к принятию кадровых и иных решений в отношении такого подчиненного/подразделения, в котором работает Член семьи.
6.	Сторонняя занятость/занятие руководящих должностей/оказание консалтинговых и иных услуг	<p>Согласие занять должность или работа в качестве директора, работника, консультанта или эксперта вне Пансионата (в т.ч. работа у Конкурентов, в НКО и т.д.)</p> <p>Пример: Работник Пансионата выполняет работу по совместительству в организации X, являющейся Поставщиком Пансионата. При этом трудовые обязанности Работника в Пансионате не связаны с какими-либо контрольными полномочиями в отношении организации X.</p> <p>Тип конфликта – потенциальный.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • установление дополнительного контроля в части недопущения установления Работнику контрольных функций или возможности принятия решений в отношении организации X.
7.	Занятие, а равно исполнение обязанностей от имени/в интересах ГДЛ;	<p>Пример: Работник Пансионата намеревается занять должность консультанта ГДЛ и выполнять эту работу по совместительству.</p> <p>Тип конфликта – потенциальный.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Требуется предварительное разрешение Пансионата; • Рекомендация отказа от совместительства.

8.	Наличие среди Связанных лиц ГДЛ	<p>Пример: родственник Работника Пансионата занял должность ГДЛ, выполняющего контроль-надзорные функции в отношении Пансионата по вопросам, входящим в зону ответственности Работника.</p> <p>Тип конфликта – фактический.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • перевод Работника на иную должность и(или) в другое подразделение Пансионата, и(или) изменение круга его должностных обязанностей; • ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может стать предметом Конфликта интересов.
9.	Использование собственности, активов, информации, принадлежащей Пансионату, в личных целях	<p>Использование рабочего времени, ИТ-инфраструктуры, офисного оборудования, конфиденциальной информации Пансионата в целях извлечения личной выгоды</p> <p>Пример: Работник, являясь волонтером общественной и(или) политической организации, занимается печатью листовок в поддержку деятельности организаций, в которых он состоит, используя бумагу и(или) оргтехнику Пансионата.</p> <p>Тип конфликта – фактический.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • установление средств контроля (мониторинга) (в т.ч. технических) за использованием рабочего времени Работника и(или) использованием оргтехники и расходных материалов Компании; • увольнение Работника за нарушение трудовой дисциплины (по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством).
10.	Финансовые обязательства	<p>Предоставление ссуд (займов) Клиентам/Контрагентам/Конкурентам, а равно получение у них в долг (кроме кредитных и иных финансовых институтов).</p> <p>Пример: Работник Пансионата имеет заемные обязательства перед организацией X, при этом в трудовые обязанности Работника Пансионата входит принятие решений о привлечении заемных средств у организации X или у другой организации.</p> <p>Тип конфликта – фактический.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • предварительное разрешение Пансионата; • отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов; • изменение трудовых обязанностей Работника; • помощь Работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды или кредита компанией-работодателем.
11.	Приобретение/аренда имущества (движимого, недвижимого), прав	<p>Пример: Работник Пансионата принимает решение о закупке результатов интеллектуальной деятельности (технологических решений и т.д.), патенты на которые принадлежат ему же.</p> <p>Тип конфликта – фактический.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • предварительное разрешение Пансионата; • отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов; • установление дополнительного контроля в форме привлечения к принятию решений соответствующих внутренних функций и/или вышестоящего руководства.
12.	Иное	Присутствует или может возникнуть противоречие между личными интересами Работника и интересами Пансионата	Требуется консультация Прямого руководителя или комплаенс менеджера и(или) предварительное разрешение Пансионата