

Политика

«Управление конфликтом интересов»

АО «Пансионат «Приазовье»

1. Информация о документе

Настоящая Политика устанавливает базовые принципы управления Конфликтами интересов в Акционерном обществе «Пансионат Приазовье» (далее – Пансионат), а также определяет меры, направленных на предотвращение и минимизацию последствий Конфликтов интересов в целях повышения доверия к Пансионату со стороны заинтересованных лиц (акционеров, инвесторов, Работников, Клиентов, Контрагентов и др.).

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

- создание в Группе МТС единообразной системы управления Конфликтами интересов;
- определение правил поведения в случаях возникновения Конфликтов интересов;
- закрепление мер, направленных на предотвращение и минимизацию последствий Конфликтов интересов;
- Повысить уровень корпоративной комплаенс культуры в Пансионате и Группе МГТС, а также соответствие Компаний Группы МТС международным стандартам и лучшим практикам в целях повышения деловой репутации Группы МТС, в т. ч. на международном уровне.

Оглавление

1. Информация о документе	1
2. Определение терминов, сокращений и ролей	2
3. Общие положения	4
4. Конфликты интересов	6
4.1. Виды конфликтов интересов	6
4.2. Уровни возникновения конфликтов интересов	6
4.3. Типичные ситуации конфликтов интересов	7
4.4. Конфликты интересов с участием членов органов управления и иных органов Пансионата	9
5. Этапы управления конфликтом интересов	10
5.1. Предотвращение конфликта интересов	10
5.2. Выявление конфликтов интересов	11
5.3. Раскрытие информации о конфликте интересов	11
5.4. Рассмотрение конфликтов интересов	12
5.5. Урегулирование конфликтов интересов	12
5.6. Исполнение мер по урегулированию конфликта интересов	12
5.7. Мониторинг	12
5.8. Надзор	12
6. Реестр	12
7. Куда обратиться за помощью	12
8. Заключительные положения	13

9. Исполнение политики	13
10. Нормативные ссылки	14
11. Приложения	14

2. Определение терминов, сокращений и ролей

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Термины и определения (для внесения или актуализации в Глоссарии):		
Конфликт интересов	КИ	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 МГТС, 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.
Свойство		Отношения между людьми, возникающие из брачного союза одного из родственников: отношения между супругом и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов. Признаки свойства: а) возникает из брака; б) не основано на кровной близости; в) возникает при наличии в живых родственников мужа и (или) жены на момент заключения брака.
Управление Конфликтом интересов		Процесс, включающий мероприятия по предотвращению, выявлению, раскрытию, урегулированию и мониторингу Конфликта интересов.
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 Пансионата, 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.
Прочие термины и определения:		
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

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
		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.
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.
АО «Пансионат «Приазовье»	Пансионат	Акционерное общество «Пансионат «Приазовье», включая все структурные подразделения.
Группа МГТС		ПАО МГТС, все Дочерние общества ПАО МГТС, а также все компании, находящиеся под прямым или косвенным контролем со стороны ПАО МГТС.
Группа МТС		ПАО МТС, все Дочерние общества ПАО МТС, а также все компании, находящиеся под прямым или косвенным контролем со стороны ПАО МТС.
Деловая возможность		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 МГТС. 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 Пансионата или членом ее органов управления.
Деловое гостеприимство		Расходы Пансионата по приему и обслуживанию представителей других организаций (включая иностранные), участвующих в деловых мероприятиях с целью установления и (или) поддержания взаимного сотрудничества, а также аналогичные расходы, которые несет иное лицо за Лиц, на которых распространяется Политика. Деловое гостеприимство включает в себя представительские расходы и иные «приемные» расходы. К Деловому гостеприимству Пансионата относятся расходы на: <ul style="list-style-type: none"> • деловые завтраки, обеды и ужины, в том числе официальные приемы, закуски и напитки; • проезд и проживание, связанные с деловыми завтраками, обедами, ужинами, культурно-развлекательными либо профессиональными мероприятиями; • все формы культурно-развлекательных мероприятий, такие как приглашения (билеты) на спортивные, театральные и культурные мероприятия либо мероприятия, организуемые при спонсорской поддержке МГТС (если такие мероприятия проводятся за рамками Группы МГТС); • расходы, связанные с оплатой посещения внешних (вне группы МГТС) профессиональных мероприятий, таких как конференции, торговые выставки, обучающие мероприятия и др.
Клиент		Физическое или юридическое лицо, а также индивидуальный предприниматель, пользующиеся услугами, которые предоставляет Пансионат.

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Конкурент		Организация, осуществляющая продажу или приобретение товаров (работ, услуг) на тех товарных рынках, где действует Пансионат.
Контрагент		Любое юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, привлекаемое для совершения действий от имени и/или в интересах Пансионата либо для поставки товаров, выполнения работ или оказания услуг Пансионату, включая категории закупок и категории, не имеющие отношения к закупкам, включая, но не ограничиваясь, продавцы и поставщики; дилеры и дистрибьюторы; собственники и/или владельцы недвижимости; провайдеры профессиональных услуг; консультанты; агенты, посредники, иные лица. В рамках проведения проверки контрагентов, контрагентами также будут называться третьи лица - получатели платежей, как указанные, так и не указанные в договоре.
Подарок		Любая Ценность, передаваемая или получаемая Пансионатом, а также Лицами, на которых распространяется Политика, 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), FCPA (Foreign Corrupt Practices Act, Закон США «О борьбе с коррупцией за рубежом», принятый Конгрессом США в 1977 г.), the Bribery Act 2010 (Закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством», принятый Парламентом Великобритании в 2010 г.) и аналогичное законодательство государств, на территории которых Группа МГТС осуществляет свою хозяйственную деятельность.
Работник		Физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Пансионатом.
Раскрытие (раскрытие)		Акт информирования о Конфликте интересов в порядке, установленном разделом 6.3 Политики.
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.
Ценность (что-либо имеющее ценность)		Все (материальное или нематериальное), что имеет ценность для получателя. Ценностью может быть включая, но не ограничиваясь: денежные средства; передача акций, облигаций или любого другого имущества; оплата расходов; предоставление услуг любого типа; подарки; путешествия); деловое гостеприимство; трудоустройство; скидки, прощение долга; использование желаемых телефонных номеров («красивых номеров»); предложения работы и стажировки, в том числе для членов семьи; пожертвования в определенные благотворительные организации; любая другая передача товаров, услуг, материальных или нематериальных активов, приносящая пользу получателю. Ценность любой стоимости может быть признана незаконной в соответствии с Применимым антикоррупционным законодательством.

3. Общие положения

Политика содержит основополагающие принципы и устанавливает разумно необходимые стандарты управления Конфликтами интересов в Пансионате. Политика не заменяет и не отменяет правовые нормы, установленные Применимым антикоррупционным законодательством, вместе с тем может устанавливать дополнительные требования. Если Применимое антикоррупционное законодательство и(или) подзаконные акты устанавливают

более строгие/другие требования, чем настоящая Политика, то должны соблюдаться более строгие/другие требования.

Политика обязательна для соблюдения:

- всеми Работниками;
- членами органов управления и иных органов Пансионата (Генеральный директор, Совет директоров, Ревизионная комиссия (Ревизор) при наличии) (далее – члены органов управления и иных органов Пансионата));
- Контрагентами - в той степени, в какой это предусмотрено заключаемыми с такими лицами договорами.
- В целях Политики, все перечисленные лица совместно именуется «**Лицами, на которых распространяется Политика**».

Управление Конфликтами интересов является одним из важнейших способов ограничения влияния Личной заинтересованности и деятельности Лиц, на которых распространяется Политика, на реализуемые ими функции (обязанности) и принимаемые деловые решения. При этом Пансионат уважает частные интересы Лиц, на которых распространяется Политика, 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 не могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение ими должностных (корпоративных) или иных обязанностей в отношении Пансионата.

Конфликт интересов сам по себе не является нарушением законодательства и(или) внутренних политик и процедур Пансионата, если в отношении данного Конфликта были своевременно приняты должные меры по управлению в соответствии с требованиями Политики. Напротив, нераскрытый и(или) неурегулированный Конфликт интересов может привести к несоблюдению или подрыву нормативных и этических основ ведения бизнеса в Группе МГТС, повлиять на возможность принятия объективных решений, финансовым и репутационным потерям, а также ответственности Пансионата и/или Лиц, на которых распространяется Политика.

Ключевые принципы управления Конфликтом интересов:

- *незамедлительное раскрытие* сведений о Конфликте интересов Лицом, на которое распространяется Политика;
- *отказ от действий (а в отдельных случаях - от бездействия) в ситуации, характеризующейся Конфликтом интересов*, до принятия Пансионатом решения о его урегулировании;
- *разграничение полномочий* - Пансионат стремится четко разграничивать полномочия членов органов управления, иных органов, комитетов и Работников Пансионата по принятию решений таким образом, чтобы исключить Конфликт интересов;
- *индивидуальное рассмотрение* и оценка рисков при выявлении каждого случая Конфликта интересов и его урегулировании;
- *принцип «4 (четырёх) глаз»* при принятии решений, при рассмотрении ситуаций и выборе мер по урегулированию Конфликта интересов;
- *справедливость и независимость* – лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть Конфликт интересов, не должны принимать участия в принятии решений, рассмотрении и урегулировании;
- *конфиденциальность процесса* раскрытия сведений о Конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- *соблюдение баланса интересов* Пансионата и Лица, на которое распространяется Политика, при урегулировании Конфликта интересов;
- *защита* Лица, на которого распространяется Политика, *от преследования* в связи с раскрытием Конфликта интересов;

➤ *ответственность за непринятие предусмотренных Политикой мер* по раскрытию и(или) урегулированию Конфликта интересов, если он повлечет последствия, перечисленные в разделе 4.2 Политики.

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

Роли и обязанности участников процесса управления Конфликтом интересов приводятся в Приложении 4 к Политике.

4. Конфликты интересов

Лица, на которых распространяется Политика, должны действовать объективно и непредвзято (включая бездействие, когда это необходимо), тем самым поддерживая уверенность заинтересованных лиц в добросовестности Пансионата, ее приверженности высоким этическим стандартам ведения бизнеса.

- 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.

4.1. В целях Политики, в Пансионате выделяют 2 (два) вида Конфликтов интересов:

➤ Фактический

Например, Работник принимает решение в отношении заключения договора между Пансионатом и юридическим лицом, в котором он является участником, обладающим более 1% акций (долей).

➤ Потенциальный

Например, родственник Работника является участником (более 1% акций/долей) юридического лица, которое участвует в закупочной процедуре Пансионата. При этом сам Работник не влияет на выбор поставщика и не участвует в закупках.

4.2. Уровни возникновения Конфликта Интересов:

➤ Между членами органов управления Пансионатом и самим Пансионатом

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

➤ Между Работниками и Пансионатом

ситуация, при которой интересы Работника, как частного лица, вступают в противоречие с его интересами как Работника Пансионата, обязанного действовать в интересах Пансионата при реализации должностных полномочий;

➤ Между Клиентом/Контрагентом и Пансионатом (ее Работниками)

противоречие между имущественными и иными интересами Пансионата и ее Клиентов/Контрагентов вследствие действий (бездействий) Лиц, на которых распространяется Политика (в т.ч. использования конфиденциальной, инсайдерской информации).

Политика не может предусмотреть все возможные типы Конфликтов интересов, которые могут возникнуть. Сопоставляя свою конкретную личную ситуацию с правилами Политики, следует руководствоваться здравым смыслом и обязательством по соблюдению самых высоких этических стандартов, предусмотренных Кодексом делового поведения и этики АО «Пансионат «Приазовье».

Если Лицо, на которое распространяется Политика, сталкивается с ситуацией, не указанной в Политике, однако, у него есть сомнение (подозрение) в существовании Конфликта интересов, ему следует обратиться за консультацией к Прямому руководителю и(или) комплаенс менеджеру Пансионата.

4.3. Типичными ситуациями Конфликта интересов являются, но не ограничиваются ими:

4.3.1. Деловое решение в отношении 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.

4.3.2. Использование Деловой возможности 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.

4.3.3. 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, либо минимизировать влияние соответствующего интереса на такие решения, либо – если ни одно из вышеприведенного 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 влияет 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 1% долей, акций или иных финансовых инструментов.

4.3.4. 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.

4.3.5. Деловые взаимоотношения со Связанными лицами от имени Пансионата –

1) В закупках и сделках.

Если Пансионат заключает и(или) продлевает (возобновляет) договор с Контрагентом, а Работник, иницирующий или утверждающий такие 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 лица¹:

- *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 1% 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 стоимости².*

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 предоставления 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.

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

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 Компании 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 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.*

Прежде чем принимать предложение о какой-либо работе вне Пансионата или начинать выполнять такую работу (включая оплачиваемую деятельность или деятельность на безвозмездной основе) 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

¹ Включая физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

том случае, если Лицо, на которое распространяется Политика, занимается какой-либо деятельностью вне Пансионата, ему также следует прилагать максимальные усилия, чтобы не создавалось впечатления действий от имени Пансионата, если только Пансионат специально не уполномочил такое Лицо на действия от имени Пансионата.

4.3.7. 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, 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.

4.3.8. Использование собственности Пансионата 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 настоящей 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.

4.3.9. 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.

4.3.10. 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).

4.4. 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».

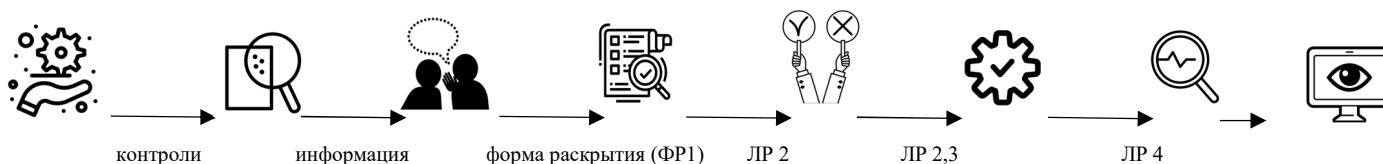
От членов органов управления и иных органов Пансионата ожидается, что они выполняют должностные и корпоративные обязанности беспристрастно, разумно и добросовестно, руководствуясь наивысшими профессиональными и этическими стандартами, юридическими нормами и лучшими практиками корпоративного управления.

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 Пансионата и производится ежегодно либо по факту выявления таких конфликтов в соответствии с Политикой.

5. Этапы управления конфликтом интересов



Предотвращение – Выявление – Раскрытие – Рассмотрение – Урегулирование – Исполнение – Мониторинг - Надзор

5.1. 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 личных интересах или интересах Связанных лиц.

Основными мерами по предотвращению Конфликта интересов в Пансионате являются (включая, но не ограничиваясь):

- 1) своевременное раскрытие Конфликтов интересов (в т.ч. потенциальных);
- 2) неукоснительное соблюдение законодательства и ЛНА Пансионата;
- 3) наличие организационной структуры, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий таким образом, что исключает совмещение исполнительных и контрольных функций в одном лице. Если такое исключение невозможно, то формируются балансирующие механизмы, процедуры и контроли;
- 4) формирование коллегиальных органов Пансионата и проведение их заседаний с учетом обеспечения принципа минимизации риска Конфликта интересов (в т.ч. потенциального), а также независимости при принятии решений и самоотвода таких членов (в допустимых законодательством случаях) от участия в голосовании по соответствующим вопросам в целях урегулирования Конфликта интересов;
- 5) установление правил и ограничений осуществления сделок с ценными бумагами, производными финансовыми инструментами, сделок с заинтересованностью и др.;
- 6) практика двойного контроля (принцип «4 (четыре) глаз») и принятия коллегиальных решений по наиболее значимым вопросам;
- 7) проверка благонадежности Контрагентов, кандидатов на должности в Пансионате;
- 8) проведение обучения по тематике Конфликта интересов;
- 9) постоянное совершенствование системы внутреннего, комплаенс контроля;

- 10) осуществление аудиторских проверок (внутренних, внешних);
- 11) наличие механизмов привлечения к ответственности Лиц, на которых распространяется Политика, за несоблюдение требований законодательства, настоящей Политики, Устава, ЛНА Пансионата, а также договоров (если применимо).

В целях предотвращения Конфликта интересов Прямой руководитель и(или) комплаенс менеджер вправе инициировать процедуру раскрытия Конфликта интересов. Обязанностью каждого, получившего такой запрос, является предоставление информации в Форме раскрытия сведений о Конфликте интересов (часть 1 Приложения 1 к Политике), в сроки, указанные в запросе. Информация передается на бумажном носителе.

5.2. Выявление Конфликта интересов

5.2.1. 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 разделе 5.3. Политики.

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

5.3. Раскрытие информации о Конфликте интересов

5.3.1. При выявлении (возникновения) Конфликта интересов Лицо, на которое распространяется Политика, обязано раскрыть информацию.

5.3.2. Ситуации раскрытия информации о Конфликте интересов:

- при приеме на работу (стажировку)/назначении на новую должность;
- в течение всего срока исполнения должностных обязанностей при изменении информации, содержащейся в Форме раскрытия сведений;
- на ежегодной основе в рамках сертификации³ по форме, утвержденной соответствующим ЛНА Компании;
- Контрагентами - при заключении (изменении) соответствующих договоров, а также во все время их действия при возникновении ситуации Конфликта интересов;
- в иных случаях.

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

5.3.4. Контрагенты могут заявлять о Конфликтах интересов, нарушающих интересы Пансионата и/или Применимое антикоррупционное законодательство, путем направления сведений о них на «Единую горячую линию» (hotline@mts.ru) и(или) путем уведомления контактных лиц Пансионата, уполномоченных на взаимодействие с данным Контрагентом в рамках договора (далее – Контактные лица) по каналам, форме и в сроки, указанным в договоре. Контактные лица при получении от Контрагентов информации об указанных Конфликтах интересов, передают ее своему Прямому руководителю для принятия решений.

5.3.5. 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.

5.3.6. 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.

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

5.4. Рассмотрение Конфликтов интересов

5.4.1. Рассмотрение поступившей информации (документов) проводится в целях установления наличия/отсутствия Конфликта интересов, оценки возникающих для Пансионата рисков и выбора оптимального способа урегулирования.

5.4.2. 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/Потенциальный конфликт интересов).*

5.4.3. Лица, рассматривающие Конфликт интересов, в соответствии с Приложением 4 к Политике информируют об итогах рассмотрения лицо, раскрывшее информацию о таком конфликте.

5.5. Урегулирование Конфликта интересов

При выявлении Конфликта интересов, требующего урегулирования, принимается **решение о выборе** одной или нескольких **мер урегулирования** с последующим информированием о разработанных и согласованных мерах лицо, раскрывшее информацию о таком конфликте, а также лиц, назначенных ответственным за реализацию соответствующих мероприятий.

5.6. Исполнение мер по урегулированию Конфликта интересов

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

5.7. Мониторинг

Комплаенс менеджер вправе в любое время запрашивать у Лиц, задействованных в рассмотрении, урегулировании Конфликта интересов, актуальную информацию о статусе выполнения мер и проводить выборочные проверки.

5.8. Надзор

Надзор за управлением Конфликтом интересов Пансионата осуществляет Генеральный директор Пансионата.

6. Реестр

Все случаи возникновения Конфликта интересов фиксируются в Реестре Пансионата.

7. Куда обратиться за помощью

Если у Лица, на которое распространяется Политика, имеются сомнения в правильности своей оценки наличия (отсутствия) Конфликта интересов, либо в том, каким образом следует осуществлять такую оценку, а также вопросы, касающиеся толкования Политики, следует обратиться за консультацией к Прямому руководителю, или комплаенс менеджеру, или на электронный ящик compliance@priazovye.ru.

Работники, члены органов управления и иных органов Пансионата, которым стало известно или у которых есть основания полагать, что принципы или требования настоящей Политики и Применимого антикоррупционного законодательства нарушаются, обязаны немедленно сообщать об этом любым из следующих способов:

(1) прямому руководителю или, в случае если сообщение касается действий прямого руководителя, - вышестоящему руководителю (в любой форме);

(2) направлением сообщения на электронную почту «Единой горячей линии»: external.hotline.mts@b1.ru;

(3) комплаенс менеджеру (в любой форме);

(4) на телефонную линию 8 800 234 44 18 для бесплатных звонков с территории РФ, а также на телефонные линии, выделенные для бесплатных звонков из РФ и ряда зарубежных стран;

(5) через форму для обратной связи hotline-mts.b1.ru, размещенную на официальном сайте ПАО «МТС» (анонимно или от своего имени).

Контрагенты могут направлять сообщение о нарушении на электронную почту «Единой горячей линии»:

(1) на электронную почту «Единой горячей линии»: external.hotline.mts@b1.ru;

(2) на телефонную линию 8 800 234 44 18 для бесплатных звонков с территории РФ, а также на телефонные линии, выделенные для бесплатных звонков из РФ и ряда зарубежных стран;

(3) через форму для обратной связи hotline-mts.b1.ru, размещенную на официальном сайте ПАО «МТС» (анонимно или от своего имени).

Телефонные номера «Единой горячей линии» в других юрисдикциях содержатся на официальном сайте ПАО «МТС – www.mts.ru.

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

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.

К любому лицу, на которое распространяется Политика, и нарушившему ее требования, могут быть применены меры воздействия вплоть до увольнения и (или) расторжения договоров в соответствии с положениями указанных договоров и действующего законодательства.

8. Заключительные положения

Пансионат реализует и поддерживает риск-ориентированную программу обучения Лиц, на которых распространяется Политика, требованиям Применимого антикоррупционного законодательства и комплаенс-контролям Пансионата посредством специально разработанной системы тренингов: на регулярной основе не реже, чем один раз в 2 (два) года в очном, электронном или ином доступном формате в соответствии с Ежегодным планом обучения, размещенном на локальном сетевом ресурсе.

Особенности раскрытия и урегулирования ситуаций Конфликта интересов в отдельных видах деятельности Пансионата могут быть детализированы и предусмотрены соответствующими ЛНА⁴ Пансионата, регламентирующими соответствующие виды деятельности, по согласованию с комплаенс менеджером.

Пансионат проводит обучение по тематике Конфликта интересов. Если это прямо предусмотрено, прохождение такого обучения может являться обязательным для Лица, на которого распространяется Политика, и которому оно назначено. В случае несвоевременного прохождения или непрохождения, Пансионат вправе применить в отношении Лица, на которого распространяется Политика, меры в соответствии с ЛНА Пансионата и законодательством.

Лица, на которых распространяется Политика, знакомятся с положениями Политики в соответствии с действующим в Пансионате порядком на бумажном носителе под роспись или, при наличии технической возможности, в электронном виде с использованием аналога собственноручной подписи.

9. Исполнение политики

Лица, на которых распространяется Политика, независимо от занимаемой должности,

⁴ Имеются ввиду ЛНА Пансионата, имеющие статус «нормативного документа».

несут ответственность за нарушение принципов и требований Политики и Применимого антикоррупционного законодательства, а также несут ответственность за ненадлежащий контроль действий своих подчиненных, повлекших нарушения Политики, в соответствии с законодательством.

10. Нормативные ссылки

10.1. Внешние документы

№ п/п	Наименование документа
1	Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
2	Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ;
3	Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
4	Foreign Corrupt Practices Act 1977 (Закон США «О борьбе с коррупцией за рубежом», принятый Конгрессом США в 1977 г.);
5	The Bribery Act 2010 (Закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством», принятый Парламентом Великобритании в 2010 г.);
6	US Federal Sentencing Guidelines Manual, §8B2.1., 2010;
7	The Bribery Act 2010 Guidance, 2011;
8	A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act, 2020;
9	Evaluation of Corporate Compliance Programs, U.S. Department of Justice Criminal Division, 2020;
10	Конвенция Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при совершении международных коммерческих сделок 1997 г.;
11	Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции, 2003 г.;
12	Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию, 1999 г.;
13	Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, (Министерство труда и социальной защиты РФ);
14	Меры по предупреждению коррупции в организациях (Министерство труда и социальной защиты РФ).

11. ПРИЛОЖЕНИЯ

Изменение приложений согласуется и утверждается в упрощенном порядке.

Приложения выделены в отдельный файл и являются неотъемлемой частью данного документа.

Приложение 1. Форма раскрытия сведений о Конфликте интересов

Приложение 2. Типовые ситуации Конфликтов интересов и способы их урегулирования

Приложение 3. Роли, обязанности и сроки

Часть 1: Форма раскрытия сведений о Конфликта интересов*

Просим ответить на приведенные ниже вопросы, исходя из имеющейся у Вас информации в т.ч. в отношении Связанных лиц**

(ФИО, наименования должностей, функциональных подразделений и иное необходимо указать без сокращений)

1. Перечислите все организации (кроме АО «Пансионат «Приазовье»), где вы являетесь, директором, членом Совета директоров, Правления, акционером, инвестором, консультантом, агентом или другим представителем, и опишите характер своей причастности к ним.

2. Перечислите все организации (наименование, ИНН, доля владения в уставном капитале), кроме АО «Пансионат «Приазовье», в которых Вы или Ваши Связанные лица имеете финансовый интерес (в форме собственности (1% и более) в отношении долей или акций (иных финансовых инструментов).

3. Опишите все деловые связи (без указания ФИО), которые Ваши Связанные лица** либо организации (наименование, ИНН), где они работают (включая работу по гражданско-правовым договорам), имели с АО «Пансионат «Приазовье» в течение последних 2 (двух) лет, предшествующих дате заполнения настоящего документа. Опишите каждую из таких связей и свой фактический или потенциальный интерес, вытекающий из них.

4. Известно ли Вам о каких-либо отношениях, договоренностях, сделках или делах, которые могут создать Конфликт интересов у Вас или иных лиц, включая Ваших Связанных лиц*? Если да, опишите их (без указания ФИО).

5. Есть ли у Вас Связанные лица**, работающие в АО «Пансионат «Приазовье» и/или Конкуренте***? Если да, укажите степень родства/связанности (без указания ФИО), регион, организацию, департамент, отдел и занимаемую должность.

6. Если Ваше Связанное лицо** занимает должность в Государственной организации****, осуществляющей контрольные, надзорные или регуляторные функции в отношении АО «Пансионат «Приазовье», укажите степень родства/связанности (без указания ФИО), его должность и место работы (наименование, ИНН (при наличии)).

7. Являлись ли Вы государственным и/или муниципальным служащим в течение последних двух лет?

8. 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.⁵

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 МГТС, 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.

⁵ Персональные данные, содержащиеся в настоящей форме и полученные непосредственно от субъекта персональных данных, обрабатываются Акционерным обществом «Пансионат «Приазовье», расположенным по адресу: 353680, Краснодарский край, г. Ейск, ул. Пляжная, д. 2/5, с целью обеспечения законных интересов общества при возникновении противоречий между ним 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 2: Анализ наличия Конфликта интересов

Заполняется:

Прямым руководителем (при Конфликте интересов Работника)

Комплаенс менеджером (при Конфликте интересов члена органа управления и иных органов Пансионата)

Наличие конфликта	<input type="checkbox"/> Отсутствует <input type="checkbox"/> Имеется, допустим <input type="checkbox"/> Имеется, требует урегулирования
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 (<i>дд/мм/гггг</i>), ФИО, должность, подразделение	
Дата рассмотрения, ФИО, подпись	

Часть 3: Согласование мер урегулирования

Заполняется:

Комплаенс менеджером

Решение	<input type="checkbox"/> согласовано <input type="checkbox"/> согласовано с комментариями ⁶ <input type="checkbox"/> не согласовано ⁷
Комментарии/примечания ⁸	
*Для случаев рассмотрения конфликта интересов у членов органов управления и иных органов Пансионата ⁹ Факт рассмотрения предлагаемых мер (реквизиты протокола, решение)	
Дата рассмотрения, ФИО, должность, подпись	

⁶ Вывод относительно ситуации и выбора способов урегулирования в целом верные, но требует небольших уточнений\дополнений;

⁷ Вывод относительно ситуации и(или) выбора способа урегулирования некорректен и требует пересмотра со стороны COMPLIANCE менеджера. Указанные лица не позднее следующего рабочего дня вносит изменения в часть 2 и направляет его на повторное согласование.

⁸ Заполняется, если статус «согласовано с комментариями» или «не согласовано».

⁹ Если меры по урегулированию требуют принятия решения Единственного акционера.

Часть 4: Исполнение мер урегулирования

(если требовались меры урегулирования)

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

Типовые ситуации Конфликтов интересов и способы их урегулирования

В нижеприведённой таблице представлен исчерпывающий краткий обзор типовых Конфликтов интересов¹⁰ и возможные способы урегулирования в связи с ними.

Данный перечень приведен для удобства и не заменяет/отменяет положений Политики. При наличии сомнений, относительно того, какие действия следует предпринять, чтобы исключить любые подобные Конфликты интересов, необходимо обратиться к Прямому руководителю или комплаенс менеджеру.

№	Типовой конфликт	Описание	Возможные способы урегулирования
1.	Деловое решение в отношении Пансионата, принятое в личных интересах или интересах Связанных лиц	<p><i>Пример:</i> Работник Пансионата принимает решение об инвестировании средств, принадлежащих Пансионату. Потенциальным объектом инвестиций является организация X, ценные бумаги которой в количестве не менее 1% ее уставного капитала принадлежат Работнику.</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; ➤ рекомендация Работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.
2.	Использование Деловой возможности в личных интересах или интересах Связанных лиц	<p>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.</p> <p><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.</p> <p>Тип конфликта – фактический.</p>	<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	<p>а) владение акциями/долями/иными финансовыми инструментами (интересом) в размере более 1%;</p> <p>б) положение, предполагающее получение выгоды/преимуществ.</p> <p><i>Пример:</i> родственник Работника Пансионата является собственником либо владеет более чем 1% акций (иных ценных бумаг) организации X, являющейся Клиентом (Контрагентом, Конкурентом) Пансионата и при этом Работник в силу своих должностных обязанностей имеет возможность принимать решения в</p>	<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.

¹⁰ 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

		отношении такого Клиента (Контрагента, Конкурента). Тип конфликта – фактический.	
4.	Подарки, культурно-развлекательные или представительские мероприятия	Подарок, денежное вознаграждение или услуга, в т.ч. представительские или культурно-развлекательные мероприятия 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. Тип конфликта – фактический.	<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 Компании, и рекомендует своего племянника для прохождения стажировки в своем подразделении. 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	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.) 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. Тип конфликта – потенциальный.	<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;	Пример: Работник Пансионата намеревается занять должность консультанта ГДЛ и выполнять эту работу по совместительству. Тип конфликта – потенциальный.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ требуется предварительное разрешение Пансионата; ➤ рекомендация отказа от совместительства.
8.	Наличие среди Связанных лиц ГДЛ	Пример: родственник Работника Пансионата занял должность ГДЛ, выполняющего контроль-надзорные функции в отношении Пансионата по вопросам, входящим в зону ответственности Работника.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ перевод Работника на иную должность и(или) в другое подразделение Пансионата, и(или) изменение круга его должностных обязанностей;

		Тип конфликта – фактический.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 Пансионата; ➤ 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

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Политике «Управление конфликтом интересов»
АО «Пансионат «Приазовье»

Этапы	Работники	Генеральный директор
Раскрытие <i>Лист раскрытия (1)</i>	<i>Раскрывающее лицо & Прямой рук-ль – R Комплаенс менеджер – I</i>	<i>Раскрывающее лицо & Комплаенс менеджер – R</i>
Рассмотрение <i>Лист раскрытия (2) 3 рабочих дня</i>	<i>Прямой рук-ль – R Комплаенс менеджер – I Раскрывающее лицо – I</i>	<i>Комплаенс менеджер & Главный бухгалтер - R Единственный акционер – A Корпоративный секретарь – I Раскрывающее лицо – I</i>
Урегулирование <i>Лист раскрытия (3) 7 рабочих дней</i>	<i>Прямой рук-ль – R Комплаенс менеджер – A Раскрывающее лицо – I</i>	<i>Комплаенс менеджер - R Единственный акционер – A Корпоративный секретарь – I Раскрывающее лицо – I</i>
Исполнение мер урегулирования <i>Лист раскрытия (4)</i>	<i>Прямой рук-ль - A Назначенное лицо – R Комплаенс менеджер – I Раскрывающее лицо - I</i>	<i>Комплаенс менеджер - A Назначенное лицо – R Единственный акционер - I Корпоративный секретарь - I Раскрывающее лицо - I</i>
Мониторинг	<i>Комплаенс менеджер - R</i>	
Надзор <i>(в форме рассмотрения отчетов)</i>	<i>Генеральный директор, Единственный акционер - R</i>	

R- Ответственный, A- согласующий, I- информированный