

Утверждено
Директор М.А. Виноградова
18.03.2024

ООО «Проектная среда»

Версия 2.0 от 05.03.2024

Политика «Управление конфликтом интересов»

Оглавление

1.	ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ	3
2.	ТЕРМИНЫ, ССЫЛКИ И СОКРАЩЕНИЯ	4
3.	ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	7
4.	КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ	9
5.	РЕЕСТР	22
6.	КУДА ОБРАТИТЬСЯ ЗА ПОМОЩЬЮ	22
7.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	24
8.	ИСПОЛНЕНИЕ ПОЛИТИКИ	24
9.	НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	24
	ПРИЛОЖЕНИЕ 1	25
	ПРИЛОЖЕНИЕ 2	29
	ПРИЛОЖЕНИЕ 3	33
	ПРИЛОЖЕНИЕ 4	35
	ПРИЛОЖЕНИЕ 5	36
	ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА.....	38

1. Информация о документе

1.1. Назначение и цель

Настоящая Политика «Управление конфликтом интересов» (далее – Политика) имеет своими целями:

- создание в ООО «Проектная среда» (Далее – Компания) единообразную систему управления конфликтом интересов;
- определение правил поведения в случаях возникновения конфликта интересов;
- закрепление мер, направленных на предотвращение и минимизацию последствий конфликта интересов;
- повышение доверия к Компании со стороны заинтересованных лиц (работников, клиентов, контрагентов и прочих);
- соответствие Компании международным стандартам и лучшим практикам в целях повышения деловой репутации Компании, в том числе и на международном уровне.

Политика устанавливает принципы управления конфликтом интересов в Компании, определяет наиболее типичные ситуации, представляющие собой конфликт интересов (фактический, потенциальный), определяет процедуры и механизмы предотвращения, выявления, рассмотрения, урегулирования и мониторинга конфликтов интересов в Компании, определяет способы и каналы коммуникаций для получения консультаций по вопросам конфликтов интересов, определяет ответственность работников за несоблюдение требований настоящей Политики.

1.2. Область применения

Требования и правила настоящей Политики распространяются на все процессы Компании и обязательны к исполнению следующими лицами (далее – Лица, на которых распространяется Политика):

- всеми работниками Компании без исключения;
- членами органов управления и иных органов Компании;
- контрагентами – в той степени, в какой это предусмотрено заключаемыми договорами (соглашениями).

Ответственным за реализацию, обновления и постоянное совершенствование Политики является Комплаенс менеджер Компании.

2. Термины, ссылки и сокращения

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 Компании.

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

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 связанными лицами должностей в органах управления иных организаций.

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 принимает решение или действует (самостоятельно или как член коллегиального органа) в своих интересах или интересах связанных лиц в ущерб интересам Компании, либо влияет на решение коллегиального органа управления или его комитетов, либо определяет 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, 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

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

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

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 Компании. 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.

Деловое гостеприимство – расходы Компании 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 Компании относятся расходы на:

- 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 Компании (если такие мероприятия проводятся за рамками Группы МТС);
- расходы, связанные с оплатой посещения внешних (вне Группы МТС) профессиональных мероприятий, таких как конференции, торговые выставки, обучающие мероприятия и прочие.

Клиент – физическое или юридическое лицо, а также индивидуальный предприниматель, заинтересованный в Компании в целях приобретения продуктов Компании и иных услуг, товаров или работ

Конкурент – организация, осуществляющая продажу или приобретение товаров (работ, услуг) на тех товарных рынках, где действует ПАО «МТС», в т.ч. на рынках фиксированной и мобильной связи, включая передачу данных

Контрагент – любое юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, привлекаемое для совершения действий от имени и/или в интересах Компании либо для поставки товаров, выполнения работ или оказания услуг Компании, включая категории закупок и категории, не имеющие отношения к закупкам, 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 Компанией, 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 Компания осуществляет свою хозяйственную деятельность

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Компанией

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; 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. Основные положения

Политика содержит основополагающие принципы и устанавливает разумно необходимые стандарты управления Конфликтами интересов в Компании. 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.

3.1. 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 Компания 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 Компании.

3.2. Конфликт интересов сам по себе не является нарушением законодательства и(или) внутренних политик и процедур Компании, 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 Компании, повлиять на возможность принятия объективных решений, финансовым и репутационным потерям, а также ответственности Компании и/или лиц, на которых распространяется Политика.

3.3. 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 Компанией решения о его урегулировании

- разграничение полномочий - Компания стремится четко разграничивать полномочия членов органов управления, иных органов, комитетов и работников Компании 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 Компании 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 повлек последствия, перечисленные в разделе 3.2 Политики.



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

Роли и обязанности участников процесса управления конфликтом интересов приводятся в Приложении 3 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 Компании, ее приверженности высоким этическим стандартам ведения.



- ✓ 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

4.1. В целях Политики, в Компании выделяют 2 вида конфликтов интересов:

- фактический (например, работник принимает решение в отношении заключения договора между Компанией 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 тендере Компании. При этом сам Работник не влияет на выбор поставщика и не участвует в закупках.

4.2. Уровни возникновения конфликта интересов:

- между членами органов управления Компании и самой Компанией (ситуация, при которой стратегические интересы Компании, как коммерческой организации, придерживающейся правил, стандартов корпоративного управления и деловой этики, вступают в противоречие с интересами членов органов управления Компании, связанными в т.ч. с фактом занятия ими (или их Связанными лицами) позиций в органах управления иных организаций)
- между работниками и Компанией (ситуация, при которой интересы Работника, как частного лица, вступают в противоречие с его интересами как Работника Компании, обязанного действовать в интересах Компании при реализации должностных полномочий)
- между клиентом/контрагентом и Компанией (противоречие между имущественными и иными интересами Компании 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 Компании.

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 Компании на адрес электронной почты compliance@skai.online.

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

- Деловое решение в отношении Компании, принятое в личных интересах или интересах связанных лиц. В ходе осуществления профессиональной деятельности в Компании, 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 Компании. 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 Компании.

- 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 Компании, которая не стала бы известна Лицу, на которое распространяется Политика, в силу его связи с Компанией. Компания принимает решение об использовании такой Деловой возможности. Только в том случае, если Компания 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.

- Финансовый интерес в компании/Клиенте/Контрагенте. 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 Компании, 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 Компанией, 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 Компании 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.

- Подарки и деловое гостеприимство. Деятельность Компании построена на добросовестных, открытых отношениях со своими клиентами/контрагентами, иными лицами, взаимодействующими с Компанией (третьи лица). Практика Компании 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. Требования в отношении подарков и делового гостеприимства изложены в Политике «Подарки и деловое гостеприимство»

- Деловые взаимоотношения со связанными лицами от имени Компании в закупках и сделках. Если Компания 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 Компании являются такие физические или юридические лица, как связанные лица работника Компании, организация, в которой работник Компании или его связанные лица являются работниками, директорами или руководителем высшего уровня, организация, в которой работник Компании или его связанные лица владеют (прямо или косвенно) более чем 1% долей, акций или иных финансовых инструментов, лицо, которое стремится предоставить или уже предоставило работнику Компании или его связанному лицу подарок, денежное вознаграждение, услугу, культурно-развлекательное или представительское мероприятие значительной стоимости

- Деловые взаимоотношения со связанными лицами от имени Компании в устройстве на работу (стажировку) связанных лиц в Компанию/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. Компания 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, независимо от того, является ли такое связанное лицо Работником Компании. 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.

- 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 Компании. Работа вне Компании может выполняться только в нерабочее время и за свой счёт, за исключением совмещения должностей внутри Компании. При этом лицам, на которых распространяется Политика, необходимо убедиться в отсутствии Конфликта между их занятостью вне Компании и должностными обязанностями в Компании, а также в том, что их обязанности в Компании являются первоочередным.

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 им стать
- оказывает консультационные или иные услуги вне Компании
- занимает (как оплачиваемые, так и неоплачиваемые) руководящие должности, должности в органах управления других организаций (включая некоммерческие) вне Компании
- занимается предпринимательской деятельностью и заключает сделки для извлечения личной выгоды, основываясь на информации, принадлежащей или созданной в рамках занимаемой в Компании должности.

Прежде чем принимать предложение о какой-либо работе вне Компании 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 Компания 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 Компании, ему также следует прилагать максимальные усилия, чтобы не создавалось впечатления действий от имени Компании, если только Компания специально не уполномочила такое лицо на действия от имени Компании.

- 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 Компании и одновременное занятие должности в государственных организациях, которые являются клиентами/контрагентами Компании и/или выполняют контрольные (надзорные) функции в отношении Компании, может подвергать Компанию коррупционным рискам. Компания 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.

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

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

- Приобретение/аренда имущества, имущественных прав, в которых Компания может быть заинтересована. Лицо, на которое распространяется Политика, может иметь конфликт интересов, когда оно имеет деловые отношения с контрагентами, конкурентами компании, связанные с арендой, куплей-продажей имущества (движимого/недвижимого), прав, или приобретает или арендует имущество (движимое/недвижимое), права, в которых Компания может быть заинтересована обязано раскрыть такую информацию в целях урегулирования конфликта интересов. Лица, на которых распространяется Политика, вправе покупать что-либо у Компании или продавать что-либо Компании исключительно в рамках действующих процедур Компании (например, по ликвидации избыточного (непрофильного или списанного) имущества Компании).

- Конфликты интересов с участием членов органов управления и иных органов Компании. Основой управления Конфликтами интересов с участием членов органов управления и иных органов Компании является применимое законодательство, правоприменительная практика, а также требования к добросовестности и разумности поведения. От членов органов управления и иных органов Компании 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 Компании предполагается и может включать в себя:

- проявление должной осмотрительности, что подразумевает принятие взвешенных бизнес и(или) корпоративных решений на основе разумно доступной существенной информации

- проявление лояльности к Компании, что требует действий (бездействия), отвечающих интересам Компании

- осуществление надлежащего надзора за соответствием принимаемых бизнес и(или) корпоративных решений законодательству и локальным нормативным актам Компании.

Своевременное раскрытие ситуаций Конфликта интересов является одним из проявлений «доверительных отношений членов органов управления и иных органов Компании и производится ежегодно либо по факту выявления таких конфликтов в соответствии с Политикой. Примеры ситуаций Конфликта интересов членов органов управления и иных органов Компании приведены в Приложении 3 к Политике.



4.4. 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 Компании являются (включая, но не ограничиваясь):

- своевременное раскрытие Конфликтов интересов (в т.ч. потенциальных)
- неукоснительное соблюдение законодательства и ЛНА Компании
- 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
 - формирование коллегиальных органов Компании 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
 - установление правил и ограничений осуществления сделок с ценными бумагами, производными финансовыми инструментами, сделок с заинтересованностью и прочее
 - практика двойного контроля (принцип «четырех глаз») и принятия коллегиальных решений по наиболее значимым вопросам
 - проверка благонадежности контрагентов, кандидатов на должности в Компании
 - проведение обучения по тематике Конфликта интересов
 - постоянное совершенствование системы внутреннего, комплаенс контроля

- осуществление аудиторских проверок (внутренних, внешних)
- наличие механизмов привлечения к ответственности лиц, на которых распространяется Политика, за несоблюдение требований законодательства, настоящей Политики, Устава, ЛНА Компании, а также договоров.

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 листе раскрытия Конфликта интересов (часть 1), определенному в Приложении 1 к Политике, в сроки, указанные в запросе.

4.5. Выявление конфликта интересов

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 4.3 Политики.

Выявление Конфликта интересов также может произойти при внутренних проверках и служебных расследованиях, а также при иных обстоятельствах, в том числе, прямым руководителем. Компания в целях выявления конфликта интересов может использовать специализированные программные средства, сведения из иных достоверных источников информации, в т.ч. публичных, полученные на законных основаниях. В указанных случаях, при отсутствии ограничений на раскрытие информации о выявлении конфликта интересов, лицо, у которого такой конфликт был выявлен, уведомляется для целей раскрытия им соответствующей информации о конфликте интересов.

4.6. Раскрытие информации о конфликте интересов

При выявлении (возникновения) конфликта интересов лицо, на которое распространяется Политика, обязано раскрыть информацию об этом соответствующему лицу, указанному в Приложении 3 к Политике, путем направления ему заполненного Листа раскрытия конфликта интересов.

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 Листе раскрытия конфликта интересов

- на ежегодной основе в рамках сертификации руководства Компании¹ 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.

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

Контрагенты могут заявлять о конфликтах интересов, нарушающих интересы Компании и/или Применимое антикоррупционное законодательство, путем направления сведений о них на «Единую горячую линию» (external.hotline.mts@b1.ru) и(или) путем уведомления контактных лиц Компании, 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.

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.

При возникновении условий, ведущих к прекращению конфликта интересов, о котором ранее сообщалось Компании, лицо, на которое распространяется Политика, должно сообщить об этом способом, аналогичным процедуре раскрытия конфликта интересов.

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

4.7. Рассмотрение конфликта интересов

Рассмотрение поступившей информации (документов) проводится в сроки, указанные в Приложении 3 к Политике, в целях установления наличия/отсутствия

¹ Перечень руководителей для целей ежегодной сертификации формируется ежегодно Генеральным директором с учетом изменений в организационной структуре и штатном расписании Компании.

конфликта интересов, оценки возникающих для Компании рисков и выбора оптимального способа урегулирования.

Рассмотрение информации в соответствии с Приложением 3 к Политике могут осуществлять (далее по тексту поименованные – лица, рассматривающие Конфликт интересов):

- прямой руководитель
- Компаленс менеджер Компании
- Генеральный директор Компании
- Совет Директоров Компании

В случаях, когда ситуация Конфликта интересов требует комплексной оценки с участием профильных подразделений Компании в силу особенностей (сложности) ситуации, лица, рассматривающие Конфликт интересов, вправе направить соответствующий запрос в любое профильное подразделение Компании с целью получения необходимой экспертизы. Профильное подразделение Компании, получившее такой запрос, готовит и направляет на него ответ в срок не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня получения запроса.

По итогам рассмотрения информации принимается одно из следующих решений:

- конфликт интересов отсутствует
- конфликт интересов имеется, допустим
- конфликт интересов имеется, требует урегулирования

При этом лицам, рассматривающим конфликт интересов, для его подтверждения необходимо достоверно установить наличие минимум одного из следующих обстоятельств:

- наличие личной заинтересованности
- фактическое наличие полномочий для реализации личной заинтересованности
- наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод лицом, на которое распространяется Политика, и реализацией (возможной реализацией) полномочий
- наличие рисков в связи с ситуацией конфликта интересов.

Результатом рассмотрения конфликта интересов является заполнение части 2 Листа раскрытия конфликта интересов (Приложения 1 к Политике).

Лица, рассматривающие конфликт интересов, в соответствии с Приложением 3 к Политике информируют об итогах рассмотрения лицо, раскрывшее информацию о таком конфликте.

На основании результатов рассмотрения Конфликта интересов дополнительно могут быть предприняты следующие действия (включая, но не ограничиваясь):

- инициация служебного расследования
- направление материалов на рассмотрение в Комитет по дисциплине для получения рекомендаций о применении мер дисциплинарного взыскания (в случае выявления нарушений применимого антикоррупционного законодательства и по основаниям, установленным законодательством)
- направление материалов на рассмотрение в иное функциональное подразделение или орган Компании в соответствии с компетенцией.

4.8. Урегулирование конфликта интересов

Урегулирование конфликта интересов проводится в порядке и сроки, указанные в Приложении 4, в соответствии с ключевыми принципами, установленными в разделе 3.3 Политики.

При выявлении конфликта интересов, требующего урегулирования, принимается решение о выборе одной или нескольких мер урегулирования (включая, но не ограничиваясь):

- отказ от заключения договора/совершения сделки
- добровольный отказ (самоотвод) лица, на которое распространяется Политика, или его отстранение постоянно/временно от участия в обсуждении и(или) в процессе принятия решений и(или) оказания иного влияния по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов. В случае, если конфликт интересов урегулирован и исчерпан указанной мерой, информация об этом указывается в протоколе/материалах корпоративного мероприятия, составление которого предусмотрено соответствующими ЛНА Компании. В этом случае, иные процедуры, предусмотренные Политикой, в том числе, оформление Листа раскрытия Конфликта интересов, не требуются.
- пересмотр и изменение круга должностных обязанностей и полномочий лица, на которое распространяется Политика
- перевод лица, на которое распространяется Политика, на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с рассматриваемым конфликтом интересов

- отказ лица, на которое распространяется Политика, от предмета личной заинтересованности, порождающего конфликт интересов

- ограничение доступа лицу, на которое распространяется Политика, к конкретной информации Компании, которая может иметь отношение к его личным интересам или интересам связанных лиц

- прохождение дополнительного обучения по вопросам деловой этики, антикоррупционного комплаенс и управления Конфликтом интересов

- расторжение соответствующего договора при наличии оснований и в соответствии с законодательством

- иные соответствующие требованиям законодательства меры урегулирования, которые могут быть разработаны в т.ч. по согласованию Компании и лиц, на которых распространяется Политика.

В случае, если конфликт интересов может быть урегулирован, но предлагаемые меры требуют управленческого решения совета директоров Компании, решение об их реализации выносится лицом, рассматривающим конфликт интересов, на рассмотрение совета директоров Компании соответственно.

Результатом любого урегулирования конфликта интересов является заполнение части 2 и 3 Листа раскрытия (Приложения 1) в части, касающейся разработки мер урегулирования конфликта интересов, а также назначения лиц, ответственных за их реализацию, и указания сроков выполнения соответствующих мероприятий.

Лица, рассматривающие Конфликт интересов, в соответствии с Приложением 4 к Политике информируют о разработанных и согласованных мерах лицо, раскрывшее информацию о таком конфликте, а также лиц, назначенных ответственными за реализацию соответствующих мероприятий

4.9. Исполнение мер по урегулированию конфликта интересов

Лица, назначенные ответственными за исполнение мер по урегулированию Конфликта интересов в соответствии с разделом 5.5 Политики, обязаны выполнить свои обязанности надлежащим образом в установленный в Листе раскрытия срок. Информация о необходимости исполнения мер по урегулированию доводится до сведения лиц, ответственных за исполнение мер по урегулированию:

- прямым руководителем
- Комплаенс менеджером

По результатам исполнения, Лица, назначенные ответственными за исполнение мер по урегулированию Конфликта интересов, заполняют часть 4 Листа раскрытия (Приложения 1).

Листы раскрытия Конфликта интересов Лиц, на которых распространяется Политика, хранятся:

- у Комплаенс менеджера
- в личном деле работника

4.10. 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 не реже 1 (одного) раза в год в отношении не менее 25 % ситуаций Конфликтов интересов, зарегистрированных за предыдущий календарный год.

4.11. Надзор

Надзор за управлением конфликтом интересов Компании осуществляет Генеральный директор путем рассмотрения периодических отчетов Комплаенс менеджера.

5. Реестр

Все случаи возникновения Конфликта интересов фиксируются в реестре

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

Документы, электронные образы документов, иные данные и информация, хранящиеся в Реестре, могут считаться составной частью личного дела работника и(или) карточки контрагента, чьи данные занесены в данный реестр, в случае невозможности приобщения указанных документов к личному делу работника и(или) карточке контрагента

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

6. 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@skai.online

Работники, члены органов управления и иных органов Компании, 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:

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

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

- направлением сообщения на электронную почту compliance@skai.online ;

- Комплаенс менеджеру Компании (в любой форме);

- 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

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

Контрагенты могут направлять сообщение о нарушении любым из следующих способов:

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

- 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

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

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

Компания 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.

7. Заключительные положения

Компания поддерживает риск-ориентированную программу обучения лиц, на которых распространяется Политика, требованиям применимого антикоррупционного законодательства и комплаенс-контролям Компании 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 по вопросам антикоррупционного комплаенс и деловой этики.

В случае несвоевременного прохождения или непрохождения, Компания вправе применить в отношении лица, на которого распространяется Политика, меры в соответствии с ЛНА Компании и законодательством.

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

8. Исполнение Политики

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

9. Нормативные ссылки

- Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
- Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ

ЛИСТ РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Часть 1: Раскрытие Конфликта интересов*

Регион:	Департамент:	Отдел:
---------	--------------	--------

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

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

1. Перечислите все юридические лица (наименование, ИНН), кроме ООО «Проектная среда» или дочерние и зависимые общества, где Вы и(или) Ваши Связанные лица** являетесь, руководителем, уполномоченным на принятие решений/заключение сделок от имени юридического лица, членом Совета директоров, Правления, и опишите характер своей причастности к ним.

--

2. Перечислите все организации (наименование, ИНН, доля владения в уставном капитале), кроме ООО «Проектная среда» или дочерние и зависимые общества, 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. Известно ли Вам о каких-либо отношениях, договоренностях, сделках, которые могут создать Конфликт интересов у Вас или иных лиц, включая Ваших Связанных лиц*? Если да, опишите их **(без указания ФИО)**.

--

4. Есть ли у Вас Связанные лица**, работающие в ООО «Проектная среда» или дочерних и зависимых обществах и/или Конкуренте***? Если да, укажите степень родства/связанности **(без указания ФИО)**, регион, организацию, департамент, отдел и занимаемую должность.

--

5. Если Ваше Связанное лицо** занимает должность в Государственной организации****, осуществляющей контрольные, надзорные или регуляторные

функции в отношении ООО «Проектная среда» или дочерних и зависимых обществ, укажите степень родства/связанности (**без указания ФИО**), его должность и место работы (наименование, ИНН (при наличии)).

--

б. 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.

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, несвязанных с Компанией, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им обязанностей (осуществление полномочий) в Компании.

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

**** 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 ООО «Проектная среда» или все дочерние и зависимые общества, в т.ч. на рынках фиксированной и мобильной связи, включая передачу данных.

****** 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:

Прямой руководителем (при Конфликте интересов Работника)

Комплаенс менеджером (при Конфликте интересов члена органа управления и иных органов Компании, руководителей прямого подчинения Генеральному директору)

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 (дд/мм/гггг), ФИО, должность, подразделение	
ФИО, должность, дата, подпись	

Часть 3: Согласование мер урегулирования

Заполняется:

Комплаенс менеджером

Решение	<input type="checkbox"/> согласовано <input type="checkbox"/> согласовано с комментарием ² <input type="checkbox"/> не согласовано ³
Комментарии/примечания ⁴	
*Для случаев рассмотрения конфликта интересов у членов органов управления и иных органов Компании⁵ Факт рассмотрения предлагаемых мер Советом Директоров Компании	
ФИО, должность, дата, подпись	

Часть 4: Исполнение мер урегулирования

(если требовались меры урегулирования)

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

² Выводы относительно ситуации и(или) выбора способов урегулирования в целом верные, но требует небольших уточнений/дополнений;

³ Вывод относительно ситуации и(или) выбор способа урегулирования некорректен и требует пересмотра со стороны Прямом руководителя либо Генерального директора, Председателя Совета директоров (при Конфликте интересов члена органа управления и иных органов Компании). Указанные лица не позднее следующего рабочего дня вносят изменения в часть 2 и направляют ее на повторное согласование.

⁴ Заполняется, если статус «согласовано с комментариями» или «не согласовано».

⁵ Если меры по урегулированию требуют принятия решения Совета Директоров Компании.

Типовые ситуации Конфликтов интересов и способы их урегулирования

В нижеприведённой таблице представлен исчерпывающий краткий обзор типовых Конфликтов интересов⁶ и их возможные способы урегулирования.

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 Компании, принятое в личных интересах или интересах Связанных лиц	Пример: Работник Компании принимает решение об инвестировании средств, принадлежащих Компании. 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 Компании/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. Пример: Работник Компании в силу должностных полномочий имеет доступ к информации, представляющей коммерческую ценность для организации-Конкурента X, руководителем подразделения	<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 Компании.

⁶ 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.

		аналогичного функционала которой является Член семьи Работника. Тип конфликта – потенциальный.	
3.	Финансовый интерес в организации-Клиенте/Контрагенте/Конкуренте	а) владение более 1% долей, акций или иных финансовых инструментов. б) положение, предполагающее получение выгоды/преимуществ Пример: родственник Работника Компании является собственником либо владеет более чем 1% акций организации X, являющейся Клиентом (Контрагентом, Конкурентом) Компании 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 Компании; • 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.
4.	Подарки, культурно-развлекательные или представительские мероприятия	Подарок, денежное вознаграждение или услуга, в т.ч. представительские или культурно-развлекательные мероприятия Пример: Работник Компании, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Компании Контрагентами, получает значительную скидку на товары организации X, которая является Контрагентом Компании. 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 Компании	а) закупки или коммерческие сделки б) приём Связанных лиц на работу (стажировку), работа в качестве руководителя Связанного лица или обращение к Связанному лицу с	<ul style="list-style-type: none"> • предварительное разрешение Компании; • отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов; • перевод Работника (его подчиненного) на иную должность и(или) в другое подразделение Компании, и(или) изменение круга его должностных обязанностей;

		<p>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.</p> <p>Тип конфликта – потенциальный.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • прием стажера на общих конкурсных условиях в подразделение, наиболее подходящее с т.з. предъявляемых Компанией требований к специализации и навыкам стажера (кроме подразделения, которое возглавляет Член семьи стажера); • привлечение независимого должностного лица Компании 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 Компании (в т.ч. работа у Конкурентов, в НКО и т.д.)</p> <p>Пример: Работник Компании выполняет работу по совместительству в организации X, являющейся Поставщиком Компании. При этом трудовые обязанности Работника в Компании 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.
	Занятие, а равно исполнение обязанностей от имени/в интересах ГДЛ;	<p>Пример: Работник Компании 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 Компании; • рекомендация отказа от совместительства.
8.	Наличие среди Связанных лиц ГДЛ	<p>Пример: родственник Работника Компании занял должность ГДЛ, выполняющего контроль-надзорные функции в отношении Компании 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 Компании, и(или) изменение круга его должностных обязанностей; • ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может стать предметом Конфликта интересов.
9.	Использование собственности	<p>Использование рабочего времени, ИТ-инфраструктуры, офисного оборудования, конфиденциальной</p>	<ul style="list-style-type: none"> • установление средств контроля (мониторинга) (в т.ч. технических) за использованием рабочего времени Работника

	и, активов, информации, принадлежащей Компании, в личных целях	<p>информации Компании 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 Компании.</p> <p>Тип конфликта – фактический.</p>	<p>и(или) использованием оргтехники и расходных материалов Компании;</p> <ul style="list-style-type: none"> • увольнение Работника за нарушение трудовой дисциплины (по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством).
1.	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 Компании имеет заемные обязательства перед организацией X, при этом в трудовые обязанности Работника Компании 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 Компании; • 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 Компании 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 Компании; • 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	<p>Присутствует или может возникнуть противоречие между личными интересами Работника и интересами Компании</p>	<p>Требуется консультация Прямого руководителя или комплаенс менеджера и(или) предварительное разрешение Компании</p>

Типовые ситуации Конфликта интересов⁷ членов органов управления и иных органов Компании (в т.ч. не являющихся Работниками) и способы их урегулирования

Помимо типовых ситуаций, применимых к Работникам согласно Приложения 2 к настоящей Политике, в деятельности членов органов управления и иных органов Компании (в т.ч. не являющихся Работниками) могут встречаться также следующие особенные ситуации:

№	Типовой конфликт	Описание	Возможные способы урегулирования
1.	Деловое решение в отношении Компании, принятое в условиях занятия должности в компании, входящей в Группу мажоритарного акционера	<p>Пример: Член органа управления ПАО «МТС» голосует по вопросу, касающемуся одобрения или рассмотрения сделки (нескольких взаимосвязанных сделок) между ПАО «МТС» или компанией Группы МТС с одной стороны и мажоритарным акционером ПАО «МТС» или компанией, входящей в его Группу с другой стороны – при том, что такой член органа управления одновременно занимает должность в органах управления мажоритарного акционера ПАО «МТС» или компаний, входящих в его Группу.</p> <p>Тип конфликта – фактический</p>	<p>воздержание от голосования членом органа управления по собственной инициативе или рекомендации Компании;</p> <p>получение рекомендацией Комитета по аудиту, либо Специального комитета (если применимо);</p> <p>отстранение от голосования в силу заинтересованности (если применимо согласно законодательству);</p> <p>отстранение от обсуждения и выражения позиции по вопросу повестки дня (если применимо);</p> <p>прекращение по собственной инициативе или рекомендации Компании участия в органах управления ПАО «МТС», либо в органах управления мажоритарного акционера ПАО «МТС» или компаний, входящих в его Группу;</p>

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

			иные меры, согласованные в порядке Приложения 4 к настоящей Политике.
2.	Сторонняя занятость/ занятие руководящих должностей/	<p>Пример: Член органа управления, не являющийся независимым директором, желает занять должность в органе управления компании, являющейся конкурентом Группы МТС на одном из рынков ее присутствия.</p> <p>Тип конфликта – потенциальный</p>	<p>отказ от участия в органах управления конкурента по собственной инициативе или рекомендации Компании;</p> <p>иные меры, согласованные в порядке Приложения 4 к настоящей Политике.</p>
3.	Сторонняя занятость/ занятие руководящих должностей/	<p>Пример: Независимый член Совета директоров ПАО «МТС» желает занять аналогичную должность в Совете директоров публичного эмитента, являющегося конкурентом Группы МТС на одном из рынков ее присутствия.</p> <p>Тип конфликта – потенциальный</p>	<p>получение разрешения органов управления Компании на совмещение позиций;</p> <p>иные меры, согласованные в порядке Приложения 4 к настоящей Политике.</p>
4.	Деловое решение в отношении Компании, принятое в условиях занятия должности в компании, входящей в Группу конкурента	<p>Пример: Независимый член Совета директоров ПАО «МТС» занимает аналогичную должность в Совете директоров публичного эмитента, являющегося конкурентом Группы МТС на одном из рынков ее присутствия и голосует по вопросу, касающемуся сделок с Группой конкурента, либо деятельности Группы МТС на том рынке, на котором действует конкурент</p> <p>Тип конфликта – фактический</p>	<p>воздержание от голосования членом органа управления по собственной инициативе или рекомендации Компании;</p> <p>отстранение от обсуждения и выражения позиции по вопросу повестки дня;</p> <p>прекращение по собственной инициативе или рекомендации Компании участия в органах управления конкурента;</p> <p>иные меры, согласованные в порядке Приложения 4 к настоящей Политике</p>

Роли, особенности и сроки урегулирования конфликта интересов

Этапы	Работники	Первая линейка подчинения Генеральному директору	Генеральный директор	Члены Совета Директоров, Генеральный директор **
Раскрытие Лист раскрытия (1)	Раскрывающее лицо & Прямой руководитель – R Комплаенс менеджер – I	Раскрывающее лицо & COMPLAINT менеджер – R	Раскрывающее лицо & COMPLAINT менеджер – R	Раскрывающее лицо – R Председатель – I
Рассмотрение Лист раскрытия (2) 3 рабочих дня	Прямой руководитель – R Комплаенс менеджер – I Раскрывающее лицо – I	Председатель – R		
		Раскрывающее лицо – I		
		Генеральный директор – I	Председатель – I	
Урегулирование Лист раскрытия (3) 7 рабочих дней	Прямой руководитель – R Комплаенс менеджер – A Раскрывающее лицо – I Ведущий Юриконсульт – I	Председатель – I Раскрывающее лицо – I Комплаенс менеджер – R Ведущий юриконсульт – R		
		Генеральный директор – A	Совет Директоров Компании – C***	
Исполнение мер урегулирования Лист раскрытия (4)	Прямой руководитель – A Назначенное лицо – R Комплаенс менеджер – I Ведущий Юриконсульт – I	Назначенное лицо – R Председатель – I Раскрывающее лицо – I		
		Генеральный директор – I (R***)	Председатель – I (R***)	
Мониторинг	Комплаенс менеджер – R			
Надзор (в форме рассмотрения отчетов COMPLAINT менеджера)	Председатель R			

R- Ответственный, **A-** согласующий, **C-** консультация, **I-** информированный

*действую в рамках полномочий Генерального директора

**действую в рамках полномочий члена Совета Директоров

***дополнительное согласование или консультирование, если требуется принятие или решения Совета директоров

Приложение 5 к Политике управления конфликтом интересов

Реестр ситуаций конфликта интересов

№	Дата поступления информации	ФИО, должность, табельный номер сотрудника, вовлеченного в КоИ	Структурное подразделение	Филiaal	КЦ/Классификация	КоИ есть, дополнительные/КоИ есть, требует регулирования/КоИ Отсутствует	Тип КоИ*	ЮЛ, аффилированные с Работниками, их Связанными лицами		Краткое описание ситуации	Процесс и итоги рассмотрения	Рекомендации (кратко)	Лица, принимавшие участие в рассмотрении (ФИО, должности)	Ссылка на материалы	Канал поступления информации	Ответственный Комплаенс менеджер	Согласование	Выполнение рекомендаций
								Наименование ЮЛ	ИНН									

*** Типы Конфликтов интересов:**

- конкуренция с Компанией (включая, но не ограничиваясь) конкуренцию по любым сделкам и инвестиционным проектам, в личных интересах или интересах Связанных лиц, использует Деловые возможности, о которых стало известно в связи с работой в Компании и(или) использованием активов, имущества и(или) информации Компании;
- участие в какой-либо компании, являющейся Контрагентом и(или) Конкурентом Компании, если в силу своего должностного положения или функционала имеет возможность принимать деловые решения или оказывать влияние на принятие делового решения в отношении такого Контрагента или Конкурента. «Участие» означает: владение более 1% акций (долей), иных финансовых инструментов Контрагента и(или) Конкурента;
- участие в какой-либо организации, являющейся Клиентом Компании, если в силу своего должностного положения или функционала Работник имеет возможность принимать деловые решения или оказывать влияние на принятие делового решения в отношении такого Клиента. «Участие» означает: владение более 1% акций (долей) или иных финансовых инструментов Клиента;
- работа наемным сотрудником, консультантом, агентом, представителем, предоставление каких-либо услуг, занятие руководящей должности, в т. ч. члена совета директоров, исполнительного органа (исполнительным органом) или комитета, или занятие иной должности, связанной с принятием решений, а также наличие личных либо деловых отношений с перечисленными лицами в организации-Клиенте/Контрагенте и(или) Конкуренте Компании, либо любой иной организации, интересы которой могут вступить в конфликт с интересами Компании;

⁸ Включаются юридические лица, в которых Работник и(или) его Связанные лица имеют финансовый интерес, занимают должности руководителя, уполномоченного на принятие решений/заключение сделок и(или) являются членом органов управления (ЕИО, Правление, Совет директоров)

5. получение кредитов (ссуд) и(или) гарантий (поручительств) по личным обязательствам или заключение (получение) иных личных финансовых сделок (материальной помощи) с какой-либо организацией, являющейся Клиентом/Контрагентом/Конкурентом Компании⁹;

6. участие в целях получения прибыли или иной личной выгоды (в т.ч. выгоды для своих Связанных лиц) в сделке, в которой Компания является одной из сторон;

7. работа государственным (муниципальным) служащим или работником Государственной организации ¹⁰, являющегося Контрагентом Компании, и(или) осуществляющим в отношении Компании контрольно-надзорные (регуляторные) функции;

8. участие в любой коммерческой (некоммерческой) и(или) иной хозяйственной деятельности (в т.ч. на безвозмездной основе), которая противоречит требованиям Компании к рабочему времени, или которая влечет использование к выгоде стороннего работодателя активов и(или) ресурсов Компании, и(или) информации, являющейся собственностью Компании, полученных во время работы в Компании;

9. наличие в непосредственном подчинении Связанных лиц и(или) участие или возможность влияния на процессы найма указанных лиц на работу (стажировку), продвижения их по службе, оценки деятельности и(или) определения льгот, компенсаций (в т.ч. заработной платы, премий и иных вознаграждений);

9.1. работа Связанных лиц в Компании/Группе МТС (в т.ч. в отсутствие отношений подчиненности/подконтрольности)

10. в соответствии с должностными обязанностями принимает решения, либо может оказать влияние на принятие решения по сделкам с Контрагентами, с которыми работника связывают личные, либо деловые отношения, в т.ч. работа в компании Контрагенте за последние 2 (два) года;

11. осуществляет функции (действия) в качестве ГДЛ или от его имени и(или) является Связанным лицом ГДЛ;

12. должностные лица Контрагента, принимающие решения в отношении Компании (об установлении/продолжении/прекращении деловых отношений), состоят в связи (являются Связанными лицами) с Работниками Компании;

13. должностные лица Контрагента, принимающие решения в отношении Компании (об установлении/продолжении/прекращении деловых отношений), являются ГДЛ или состоят в родственных и(или) иных связях с ГДЛ (в частности, когда сфера деятельности Компании совпадает со сферой полномочий ГДЛ или связанных с ним лиц)

14. иное

⁹ Не распространяется на сделки с кредитными организациями, брокерскими фирмами или другими финансовыми учреждениями), совершаемые на общих (или корпоративных) условиях, а также на случаи, когда, Связанные лица получают указанные средства на корпоративных условиях от Клиентов/Контрагентов/Конкурентов, которые являются их работодателями.

¹⁰ По смыслу определения, данного в ПТ-021 «Управление конфликтом интересов».

История документа

Дата документа	05.03.2024
Версия документа	2.0.
Статус документа	Действующий
Ответственный	Елютин Д.В.

История
изменений

№	Дата	Автор	Примечание