

## Типовые ситуации Конфликтов интересов и способы их урегулирования

В нижеприведённой таблице представлен исчерпывающий краткий обзор типовых Конфликтов интересов 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	<i>Пример:</i> Работник ПАО «МТС» принимает решение об инвестировании средств, принадлежащих ПАО «МТС». Потенциальным объектом инвестиций является организация X, принадлежащая супруге Работника. <b>Тип конфликта – фактический.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;</li> <li>изменение трудовых обязанностей Работника.</li> </ul>
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. <i>Пример:</i> Работник ПАО «МТС» в силу должностных полномочий имеет доступ к информации, представляющей коммерческую ценность для организации-Конкурента X, руководителем подразделения аналогичного функционала которой является Член семьи Работника. <b>Тип конфликта – потенциальный.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>изменение круга обязанностей или перевод Работника на должность, не связанную с конкретной ситуацией Конфликта интересов;</li> <li>отстранение Работника (постоянно или временно) от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, способным создать Конфликт интересов;</li> <li>рекомендация Прямому руководителю Работника отслеживать ситуацию и исключить возможность взаимодействия Работника с Контрагентом;</li> <li>предварительное разрешение Компании.</li> </ul>
3.	Финансовый интерес в организации-Клиенте/Контрагенте/Конкуренте	а) владение более 1% долей, акций или иных финансовых инструментов. б) положение, предполагающее получение выгоды/преимуществ <i>Пример:</i> родственник Работника ПАО «МТС» является собственником либо владеет более чем 1% акций организации X, являющейся Клиентом (Контрагентом, Конкурентом) ПАО «МТС» и при этом Работник в силу своих должностных обязанностей имеет возможность принимать решения в отношении такого Клиента (Контрагента, Конкурента). <b>Тип конфликта – фактический.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>предварительное разрешение Компании;</li> <li>ограничение доступа указанных лиц к конкретной информации, которая может стать предметом Конфликта интересов;</li> <li>отстранение Работника или его добровольный отказ от участия (постоянно или временно) в обсуждении.</li> </ul>
4.	Подарки, культурно-развлекательные или представительские мероприятия	Подарок, денежное вознаграждение или услуга, в т.ч. представительские или культурно-развлекательные мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> <li>отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;</li> </ul>

		<p><b>Пример:</b> Работник ПАО «МТС», в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых ПАО «МТС» Контрагентами, получает значительную скидку на товары организации X, которая является Контрагентом ПАО «МТС».</p> <p><b>Тип конфликта</b> – фактический.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• изменение трудовых обязанностей Работника.</li> </ul>
5.	Деловые взаимоотношения со Связанными лицами от имени МТС	<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><b>Пример:</b> 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><b>Тип конфликта</b> – потенциальный.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• предварительное разрешение Компании;</li> <li>• отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;</li> <li>• перевод Работника (его подчиненного) на иную должность и(или) в другое подразделение Компании, и(или) изменение круга его должностных обязанностей;</li> <li>• 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);</li> <li>• привлечение независимого должностного лица Компании к принятию кадровых и иных решений в отношении такого подчиненного/подразделения, в котором работает Член семьи.</li> </ul>
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><b>Пример:</b> Работник ПАО «МТС» выполняет работу по совместительству в организации X, являющейся Поставщиком ПАО «МТС». При этом трудовые обязанности Работника в ПАО «МТС» не связаны с какими-либо контрольными полномочиями в отношении организации X.</p> <p><b>Тип конфликта</b> – потенциальный.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• установление дополнительного контроля в части недопущения установления Работнику контрольных функций или возможности принятия решений в отношении организации X.</li> </ul>
7.	Занятие, а равно исполнение обязанностей от имени/в интересах ГДЛ;	<p><b>Пример:</b> Работник ПАО «МТС» намеревается занять должность консультанта ГДЛ и выполнять эту работу по совместительству.</p> <p><b>Тип конфликта</b> – потенциальный.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• требуется предварительное разрешение Компании;</li> <li>• рекомендация отказа от совместительства.</li> </ul>
8.	Наличие среди Связанных лиц ГДЛ	<p><b>Пример:</b> родственник Работника ПАО «МТС» занял должность ГДЛ, выполняющего контроль-надзорные функции в отношении ПАО «МТС по вопросам, входящим в зону ответственности Работника.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• перевод Работника на иную должность и(или) в другое подразделение Компании, и(или) изменение круга его должностных обязанностей;</li> </ul>

		<b>Тип конфликта – фактический.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может стать предметом Конфликта интересов.</li> </ul>
9.	Использование собственности, активов, информации, принадлежащей Компании, в личных целях	<p>Использование рабочего времени, ИТ-инфраструктуры, офисного оборудования, конфиденциальной информации Компании в целях извлечения личной выгоды</p> <p><b>Пример:</b> 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><b>Тип конфликта – фактический.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>установление средств контроля (мониторинга) (в т.ч. технических) за использованием рабочего времени Работника и(или) использованием оргтехники и расходных материалов Компании;</li> <li>увольнение Работника за нарушение трудовой дисциплины (по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством).</li> </ul>
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><b>Пример:</b> Работник ПАО «МТС» имеет заемные обязательства перед организацией X, при этом в трудовые обязанности Работника ПАО «МТС» входит принятие решений о привлечении заемных средств у организации X или у другой организации.</p> <p><b>Тип конфликта – фактический.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>предварительное разрешение Компании;</li> <li>отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;</li> <li>изменение трудовых обязанностей Работника;</li> <li>помощь Работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды или кредита компанией-работодателем.</li> </ul>
11.	Приобретение/аренда имущества (движимого, недвижимого), прав	<p><b>Пример:</b> Работник ПАО «МТС» принимает решение о закупке результатов интеллектуальной деятельности (технологических решений и т.д.), патенты на которые принадлежат ему же.</p> <p><b>Тип конфликта – фактический.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>предварительное разрешение Компании;</li> <li>отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;</li> <li>установление дополнительного контроля в форме привлечения к принятию решений соответствующих внутренних функций и/или высшего руководства.</li> </ul>
12.	Иное	Присутствует или может возникнуть противоречие между личными интересами Работника и интересами Компании	требуется консультация Прямого руководителя или комплаенс менеджера и(или) предварительное разрешение Компании.
13.	Деловое решение в отношении Компании, принятое в условиях занятия должности в компании, входящей в Группу мажоритарного акционера	<p><b>Пример:</b> 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>воздержание от голосования членом органа управления по собственной инициативе или рекомендации Компании;</li> <li>получение рекомендацией Комитета по аудиту, либо Специального комитета (если применимо);</li> <li>отстранение от голосования в силу заинтересованности (если</li> </ul>

		<p>мажоритарного акционера ПАО «МТС» или компаний, входящих в его Группу.</p> <p><b>Тип конфликта – фактический</b></p>	<p>применимо согласно законодательству);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отстранение от обсуждения и выражения позиции по вопросу повестки дня (если применимо);</li> <li>• 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;</li> <li>• иные меры.</li> </ul>
14.	Сторонняя занятость/ занятие руководящих должностей/	<p><b>Пример:</b> 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><b>Тип конфликта – потенциальный</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отказ от участия в органах управления конкурента по собственной инициативе или рекомендации Компании;</li> <li>• иные меры.</li> </ul>
15.	Сторонняя занятость/ занятие руководящих должностей/	<p><b>Пример:</b> 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><b>Тип конфликта – потенциальный</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• получение разрешения органов управления Компании на совмещение позиций;</li> <li>• иные меры.</li> </ul>
16.	Деловое решение в отношении Компании, принятое в условиях занятия должности в компании, входящей в Группу конкурента	<p><b>Пример:</b> 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><b>Тип конфликта – фактический</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• воздержание от голосования членом органа управления по собственной инициативе или рекомендации Компании;</li> <li>• отстранение от обсуждения и выражения позиции по вопросу повестки дня;</li> <li>• прекращение по собственной инициативе или рекомендации Компании участия в органах управления конкурента;</li> <li>• иные меры.</li> </ul>