Типовые ситуации Конфликтов интересов и способы их урегулирования

В нижеприведённой таблице представлен неисчерпывающий **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	***Пример:*** Работник ПАО «МТС» принимает решение об инвестировании средств, принадлежащих ПАО «МТС». Потенциальным объектом инвестиций является организация X, принадлежащая супруге Работника. **Тип конфликта** – фактический.	• 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 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. **Тип конфликта** – потенциальный.	• 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.
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 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). **Тип конфликта** – фактический.	• 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	• отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;

		Пример: 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». **Тип конфликта** – фактический.	• изменение трудовых обязанностей Работника.
5.	Деловые взаимоотношения со Связанными лицами от имени МТС	а) закупки или коммерческие сделки 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 ***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.	• 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; • 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	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.) ***Пример:*** 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. **Тип конфликта** – потенциальный.	• 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 ПАО «МТС» намеревается занять должность консультанта ГДЛ и выполнять эту работу по совместительству. **Тип конфликта** – потенциальный.	• требуется предварительное разрешение Компании; • рекомендация отказа от совместительства.
8.	Наличие среди Связанных лиц ГДЛ	***Пример:*** родственник Работника ПАО «МТС» занял должность ГДЛ, выполняющего контроль-надзорные функции в отношении ПАО «МТС по вопросам, входящим в зону ответственности Работника.	• перевод Работника на иную должность и(или) в другое подразделение Компании, и(или) изменение круга его должностных обязанностей;

		Тип конфликта – фактический.	• ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может стать предметом Конфликта интересов.
9.	Использование собственности, активов, информации, принадлежащей Компании, в личных целях	Использование рабочего времени, ИТ-инфраструктуры, офисного оборудования, конфиденциальной информации Компании в целях извлечения личной выгоды ***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. **Тип конфликта** – фактический.	• установление средств контроля (мониторинга) (в т.ч. технических) за использованием рабочего времени Работника и(или) использованием оргтехники и расходных материалов Компании; • увольнение Работника за нарушение трудовой дисциплины (по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством).
10.	Финансовые обязательства	Предоставление ссуд (займов) Клиентам/Контрагентам/Конкурентам, а равно получение у них в долг (кроме кредитных и иных финансовых институтов). ***Пример:*** 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. **Тип конфликта** – фактический.	• 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	***Пример:*** Работник ПАО «МТС» принимает решение о закупке результатов интеллектуальной деятельности (технологических решений и т.д.), патенты на которые принадлежат ему же. **Тип конфликта** – фактический.	• 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	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	***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	• воздержание от голосования членом органа управления по собственной инициативе или рекомендации Компании; • получение рекомендацией Комитета по аудиту, либо Специального комитета (если применимо); • отстранение от голосования в силу заинтересованности (если

		мажоритарного акционера ПАО «МТС» или компаний, входящих в его Группу. **Тип конфликта** – фактический	применимо согласно законодательству); • отстранение от обсуждения и выражения позиции по вопросу повестки дня (если применимо); • 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; • иные меры.
14.	Сторонняя занятость/ занятие руководящих должностей/	***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. **Тип конфликта** – потенциальный	• отказ от участия в органах управления конкурента по собственной инициативе или рекомендации Компании; • иные меры.
15.	Сторонняя занятость/ занятие руководящих должностей/	***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. **Тип конфликта** – потенциальный	• получение разрешения органов управления Компании на совмещение позиций; • иные меры.
16.	Деловое решение в отношении Компании, принятое в условиях занятия должности в компании, входящей в Группу конкурента	***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 **Тип конфликта** – фактический	• воздержание от голосования членом органа управления по собственной инициативе или рекомендации Компании; • отстранение от обсуждения и выражения позиции по вопросу повестки дня; • прекращение по собственной инициативе или рекомендации Компании участия в органах управления конкурента; • иные меры.