

**Приложение 2.1.**  
**Примеры Типовых ситуаций Конфликтов интересов и способов урегулирования**

В нижеприведённой таблице представлен неисчерпывающий краткий обзор примеров типовых Конфликтов интересов<sup>1</sup> Работников и их возможные способы урегулирования.

№	Типовой конфликт	Описание	Возможные способы урегулирования
1.	Деловое решение в отношении Компании, принятое в личных интересах или интересах Связанных лиц	<p><b>Пример:</b> Работник ПАО «МТС» принимает решение об инвестировании средств, принадлежащих ПАО «МТС». Потенциальным объектом инвестиций является организация X, принадлежащая супруге Работника.</p> <p><b>Тип конфликта</b> – фактический.</p>	<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	<p>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.</p> <p><b>Пример:</b> 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.</p> <p><b>Тип конфликта</b> – потенциальный.</p>	<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	<p>а) владение более 20% долей, акций или иных финансовых инструментов.</p> <p>б) положение, предполагающее получение выгоды/преимуществ</p>	<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> </ul>

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


		<p><b>Пример:</b> родственник Работника ПАО «МТС» является собственником либо владеет более чем 20% 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).</p> <p><b>Тип конфликта</b> – фактический.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отстранение Работника или его добровольный отказ от участия (постоянно или временно) в обсуждении.</li> </ul>
4.	Подарки, культурно-развлекательные или представительские мероприятия	<p>Подарок, денежное вознаграждение или услуга, в т.ч. представительские или культурно-развлекательные мероприятия</p> <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>• отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом Конфликта интересов;</li> <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>	<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> </ul>


		<p><b>Тип конфликта</b> – потенциальный.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <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>
.	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> <p><b>Тип конфликта</b> – фактический.</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> <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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• установление средств контроля (мониторинга) (в т.ч. технических) за использованием рабочего времени Работника и(или) использованием оргтехники</li> </ul>


		<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</b> – фактический.</p>	<p>и расходных материалов Компании;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• увольнение Работника за нарушение трудовой дисциплины (по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством).</li> </ul>
1 0.	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 Х, при этом в трудовые обязанности Работника ПАО «МТС» входит принятие решений о привлечении заемных средств у организации Х или у другой организации.</p> <p><b>Тип конфликта</b> – фактический.</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>
1 1.	Приобретение/аренда имущества (движимого, недвижимого), прав	<p><b>Пример:</b> Работник ПАО «МТС» принимает решение о покупке результатов интеллектуальной деятельности (технологических решений и т.д.), патенты на которые принадлежат ему же.</p> <p><b>Тип конфликта</b> – фактический.</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>
1 2.	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>