

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«СБЕРБАНК ФАКТОРИНГ»**

УТВЕРЖДЕНА
Приказом Генерального директора
ООО «Сбербанк Факторинг»
№2530 от «27» мая 2022 г.

«27» мая 2022 года

ПОЛИТИКА
ООО «Сбербанк Факторинг» по управлению конфликтом интересов
Версия 1.0.2

г. Москва
2022

Реквизиты ВНД

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Наименование, номер ВНД | Политика ООО «Сбербанк Факторинг» по управлению конфликтом интересов, версия 1.0.2. от 27.05.2022 г. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Подразделение-разработчик ВНД | Управление по правовой работе Департамента права и проблемных активов | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Исполнитель ВНД | Лопатин А.И., директор по правовой работе Тел.: 8 (495) 230-05-17 (доб. 365) Горелов О.А., директор Управления безопасности Тел.: 8 (495) 230-05-17 (доб. 303) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Код направления деятельности/ код процесса | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Действие ВНД распространяется на подразделения | V | Внутренние структурные подразделения | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | V | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | V | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | V | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ВНД верхнего уровня | Политика управления комплаенс-риском ООО «Сбербанк Факторинг», версия 1.0.1. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| История ВНД | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Номер редакции | Распорядительный документ, утверждающий /изменяющий ВНД | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.0.0. | Приказ Генерального директора ООО «Сбербанк Факторинг» № 38 от 30.06.2015 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.0.1. | Приказ Генерального директора ООО «Сбербанк Факторинг» № 1369 от 26.08.2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.0.2. | Приказ Генерального директора ООО «Сбербанк Факторинг» №2530 от 27.05.2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ВНД, которые утрачивают силу с выходом данного ВНД | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Приказ Генерального директора ООО «Сбербанк Факторинг» № 38 от 30.06.2015 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Приказ Генерального директора ООО «Сбербанк Факторинг» № 1369 от 26.08.2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Рассылка ВНД | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| V | Внутренние структурные подразделения | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Информация о полномочиях по изменению устанавливаемого порядка | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| V | Изменению не подлежит | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Возможны изменения порядка, установленного следующими разделами: | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Разделы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| | Приложения | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| | Возможность изменения | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|------------|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 4 |
| 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ..... | 4 |
| 3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ВИДЫ И ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ | 4 |
| 4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ | 5 |
| 5. ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ..... | 6 |
| 6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ | 10 |
| 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБЩЕСТВА И ЕГО РАБОТНИКОВ | 17 |
| 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 18 |
| Приложение 1 | 19 |
| СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ..... | 19 |
| Приложение 2 | 211 |
| ПЕРЕЧЕНЬ ССЫЛОЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ | 211 |
| Приложение 3 | 222 |
| ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ | 222 |

1. Общие положения

1.1. Политика ООО «Сбербанк Факторинг» по управлению конфликтом интересов (далее – Политика) определяет основные цели, задачи и общие принципы системы управления конфликтом интересов в ООО «Сбербанк Факторинг» (далее – Общество), ее основных участников, их функции и полномочия, а также этапы управления конфликтом интересов.

1.2. Настоящая Политика является частью системы управления комплаенс-риском и устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения конфликта интересов, в том числе потенциального, (далее – конфликт интересов) и меры по минимизации и/или ликвидации его последствий.

1.3. Настоящая Политика разработана в соответствии с требованиями законодательством Российской Федерации и Политикой по управлению конфликтом интересов Группы Банка.

1.4. Настоящая Политика является основой для построения и функционирования системы управления конфликтом интересов в Обществе, разработки Обществом иных внутренних нормативных документов (далее - ВНД) в области управления конфликтом интересов.

2. Цели и задачи системы управления конфликтом интересов

2.1. Основными целями системы управления конфликтом интересов являются определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения работников Общества в случаях возникновения конфликтов интересов.

2.2. Основные задачи системы управления конфликтом интересов:

- повышение доверия к Обществу со стороны клиентов, контрагентов и партнеров, обеспечение обслуживания клиентов с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Общества, в том числе на международном уровне;
- установление принципов раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Общества в случаях возникновения конфликта интересов;
- предоставление работникам информации о предпринимаемых Обществом мерах по управлению конфликтом интересов, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций;
- определение обязательных для соблюдения Обществом стандартов управления конфликтом интересов.

3. Потенциальные риски при управлении конфликтом интересов, виды и примеры конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов присущ любой сфере, включая деятельность по финансированию под уступку денежного требования (факторинг). Само по себе наличие конфликта интересов не будет являться нарушением внутренних процедур Общества, если в

отношении данного конфликта были своевременно приняты должные меры по раскрытию, выявлению, оценке и управлению.

Конфликт интересов (или кажущееся наличие такого конфликта), в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу для Общества в глазах работников и иных лиц, в том числе клиентов, участников, контрагентов, партнеров, государства и государственных органов, профсоюзных организаций и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг.

3.2. В результате ненадлежащего управления конфликтом интересов у Общества могут реализоваться следующие виды рисков:

- комплаенс-риск;
- регуляторный риск;
- репутационный риск;
- правовой риск;
- операционный риск;
- риск использования недобросовестных практик ведения бизнеса (риск поведения);
- риск ошибок процесса управления персоналом.

3.3. Конфликт интересов может быть следующих основных видов:

- между клиентами Общества в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов (группы клиентов) находятся в противоречии с интересами другого клиента (группы клиентов);
- между клиентом/контрагентом и Обществом, в том числе в случаях совершения сделок с клиентом по нерыночным ценам в нарушение инвестиционных целей или иных ущемлений интересов клиента в пользу Общества;
- между клиентом/контрагентом и работником Общества, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному клиенту/контрагенту в ущерб интересам другого клиента /контрагента с целью получения личной выгоды;
- между Обществом и его работником, в том числе в случаях неправомерного использования работником своего должностного положения и/или конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды.

3.4. Перечень типовых примеров конфликта интересов приведен в Приложении 3 к настоящей Политике. Указанные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Общества должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях с последующим доведением информации в установленном в Обществе порядке.

4. Общие принципы управления конфликтом интересов

4.1. В ситуации возникновения конфликта интересов Общество ставит интересы клиентов на первое место. В случае возникновения конфликта интересов между работником и Обществом, при невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет над личными интересами работников имеют интересы Общества.

4.2. Общество придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным:

- равного и справедливого отношения ко всем клиентам Общества при их консультировании и/или совершении сделок с ними или от их имени и/или по их поручению;

- разграничения полномочий: Общество четко разграничивает полномочия органов управления, коллегиальных органов и работников Общества по принятию решений таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои должностные полномочия и возможности исключительно в интересах Общества. Заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не должны принимать решения по мерам его урегулирования;
- осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Общества при выявлении случаев конфликта интересов;
- обеспечения руководителями всех уровней Общества поддержания соответствующей культуры поведения работников, при которой они знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о сомнениях и проблемах («тон сверху»);
- участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Обществе, в процессах предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов;
- разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, включающих, в том числе принятие, передачу, уклонение, минимизацию риска;
- соблюдения информационных барьеров и обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной, инсайдерской информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов;
- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Общества от санкций иных неблагоприятных последствий в связи с сообщением ими сведений о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и приняты меры по его предотвращению/урегулированию;
- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;
- обеспечения обособленного от собственных активов хранения денежных средств клиентов;
- открытого взаимодействия с надзорными и регулирующими органами.

5. Основные участники системы управления конфликтом интересов, их функции и полномочия

5.1. Совет директоров СБФ:

- осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтом интересов.

5.2. Генеральный директор СБФ:

- утверждает настоящую Политику;
- несет ответственность за соответствие деятельности Общества требованиям применимого законодательства, обеспечение выполнения требований применимого законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов;

- осуществляет контроль за соблюдением положений настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов органами/подразделениями Общества в системе управления конфликтом интересов;
- принимает решения по вопросам и мероприятиям, проводимым в рамках управления конфликтом интересов в рамках своей компетенции.

5.3. Ответственный сотрудник по комплаенс:

- разрабатывает общую методологию в области управления конфликтом интересов, принимает участие в согласовании документов подразделений Общества в части управления конфликтом интересов, оказывает консультационную и методологическую поддержку;
- осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов в рамках своей компетенции;
- рассматривает вопросы и принимает решения по вопросам в области управления конфликтом интересов в рамках своей компетенции;
- принимает участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию культуры в области управления конфликтом интересов, в том числе проводит информирование работников, тренинги и консультации по реализации настоящей Политики, иным стандартам и правилам, а также изменениям в нормативных требованиях;
- представляет вопросы, касающиеся конфликтов интересов, на рассмотрение уполномоченных органов Общества, относящиеся к функциям указанных органов;
- инициирует и/или принимают участие в проведении служебных расследований и проверок в области управления конфликтом интересов, а также при необходимости, привлекает к служебному расследованию/проверке представителей подразделений Общества в рамках их компетенции, а также непосредственного руководителя работника, в отношении которого будет проводиться/проводится служебное расследование/проверка;
- подготавливает совместно с Управлением безопасности Общества обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;
- совместно с Управлением безопасности Общества консультирует работников Общества по вопросам управления конфликтом интересов.

5.4. Управление безопасности:

- осуществляют меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликтов интересов, в рамках своей компетенции;
- уведомляет Ответственного сотрудника по комплаенс о фактах или намерениях совершения действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов для оценки рисков и принятия решения;
- подготавливает и проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий работников Общества, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов;
- проводит экспертизу ВНД и организационно-распорядительных документов (далее - ОРД), договоров, контрактов и соглашений Общества, в том числе на стадии их разработки и согласования, по запросам соответствующих разработчиков, в целях управления и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- выступают инициатором служебных расследований/проверок, а также участвуют в проведении служебных расследований/проверок в рамках своей компетенции;

- взаимодействуют с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам нарушений работниками Общества с целью привлечения их к ответственности в соответствии с применимым законодательством;
- взаимодействуют с Ответственным сотрудником по комплаенс по выявлению и проверке информации о намерениях или фактах совершения работниками Общества действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов.

5.5. Работники, являющиеся членами коллегиальных органов, и замещающие их лица:

- учитывают общие принципы управления конфликтом интересов и другие положения настоящей Политики, а также иных ВНД и ОРД в области управления конфликтом интересов при принятии решений по вопросам, рассматриваемым коллегиальным органом;
- не совершают действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта интересов;
- незамедлительно информируют коллегиальный орган, Ответственного сотрудника по комплаенс, Управление безопасности о наличии конфликта интересов по вопросам, рассматриваемым коллегиальным органом, в порядке, установленном документами, регламентирующими деятельность данного органа. Сведения о конфликте интересов в любом случае должны быть предоставлены до принятия решения коллегиальным органом по соответствующему вопросу;
- воздерживаются от присутствия на заседании коллегиального органа при обсуждении вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов;
- воздерживаются от участия в заседании коллегиального органа по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, дистанционно – посредством телефонной конференц-связи, видео-конференц-связи или иным способом;
- воздерживаются от обсуждения вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, выражения своего особого мнения по таким вопросам и требования внести об этом запись в протокол заседания коллегиального органа;
- воздерживаются от голосования по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов.

5.6. Руководители подразделений, непосредственные руководители работников:

- идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения конфликта интересов, исходя из объема полномочий и функционала подразделений;
- вырабатывают и принимают меры по предотвращению и минимизации риска возникновения конфликта интересов, при необходимости взаимодействуют с подразделением комплаенс;
- подают пример добросовестного и этичного поведения;
- ориентируют подчиненных работников на безусловное соблюдение положений настоящей Политики;
- обеспечивают соблюдение подчиненными работниками положений настоящей Политики;
- обеспечивают своевременное прохождение подчиненными работниками обязательных обучающих курсов и программ по вопросам управления конфликтом интересов;

- инициируют применение дисциплинарного взыскания к подчиненным работникам за нарушение требований ВНД и ОРД Общества в области управления конфликтом интересов в установленном в Обществе порядке;
- учитывают результаты длительности, безупречности и эффективности исполнения подчиненными работниками своих обязанностей в области управления конфликтом интересов при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала.

5.7. Подразделение по работе с персоналом:

- обеспечивает ознакомление вновь принятых работников с настоящей Политикой при приеме на работу;
- обеспечивает ознакомление работников Общества с утверждаемой Политикой в случае внесения в нее изменений;
- принимает участие в применении дисциплинарных взысканий к работникам за нарушение требований ВНД и ОРД Общества в области управления конфликтом интересов.

5.8. Все работники Общества:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;
- ставят интересы Общества и его клиентов выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Общества и его клиентов;
- неукоснительно соблюдают требования законодательства в области управления конфликтом интересов, положений настоящей Политики и иных ВНД и ОРД Общества в указанной области, принципы профессиональной этики и этические нормы ведения бизнеса, а также установленные Ответственным сотрудником по комплаенс и Управлением безопасности обязательства/рекомендации;
- при исполнении своих трудовых обязанностей или при осуществлении своей деятельности от имени Общества в любых странах мира соблюдают национальное законодательство (локальное законодательство иностранных государств) и применимые нормы международного права в сфере управления конфликтом интересов, а также положения настоящей Политики, иных ВНД и ОРД Общества в указанной области;
- воздерживаются от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- своевременно раскрывают сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны Управления безопасности;
- своевременно проходят программы обучения по вопросам управления конфликтом интересов;
- взаимодействуют с Управлением безопасности и Ответственным сотрудником по комплаенс по всем вопросам, связанным с реализацией положений настоящей Политики, в том числе содействуют в получении Управлением безопасности и Ответственным сотрудником по комплаенс необходимых, объективных и достоверных документов, материалов и информации, включая их предоставление по запросу Управления безопасности и Ответственного сотрудника по комплаенс с соблюдением установленных сроков;
- информируют Управлением безопасности с последующим информированием Ответственного сотрудника по комплаенс о каждом известном

им/потенциальном/выявленном случае нарушения настоящей Политики и иных ВНД и ОРД Общества в области комплаенс и/или сообщают на «Горячую линию комплаенс»;

- соблюдают правила работы с конфиденциальной, инсайдерской информацией;
- осуществляют сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с учетом установленных требований;
- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений настоящей Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или к Ответственному сотруднику по комплаенс, Управление безопасности.

6. Этапы управления конфликтом интересов

В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, а также четкой координации действий органов управления и работников Общества, процесс управления конфликтом интересов включает следующие этапы:

- предотвращение конфликта интересов – принятие мер по недопущению возникновения конфликта интересов;
- выявление и оценка конфликта интересов – осуществление постоянного мониторинга и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- урегулирование конфликта интересов – реализация комплекса мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов.

6.1. Предотвращение конфликта интересов

Основными мерами по предотвращению конфликта интересов при осуществлении деятельности Обществом являются:

- строгое соблюдение органами управления и работниками Общества процедур, установленных применимым законодательством, уставом, ВНД и ОРД Общества, должностными инструкциями, в том числе при совершении сделок;
- создание организационной структуры Общества, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава коллегиальных органов Общества и проведение заседаний соответствующих коллегиальных органов с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, а также независимости при принятии решений;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по наиболее ответственным и масштабным вопросам;
- внедрение практики двойного контроля (соблюдение принципа «четырёх глаз»);
- осуществление проверок службой внутреннего аудита;
- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Обществе;
- установление информационных барьеров;
- обеспечение принципов независимости подразделений и «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;
- установление правил осуществления работниками сделок с ценными бумагами и производными финансовыми инструментами от них;

- установление ограничений на пользование мобильной связью для отдельных категорий работников;
- раскрытие информации о конфликтах интересов.

В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, Общество может потребовать от работников соблюдения установленных Ответственным сотрудником по комплаенс и Управлением безопасности дополнительных (индивидуальных) обязательств.

6.1.1. Информационные барьеры

Принцип информационных барьеров - принцип организации процесса или взаимодействия нескольких процессов, при котором разграничена информация для каждого этапа процесса или для нескольких процессов и передача информации возможна только по установленным правилам.

В соответствии с принципом информационных барьеров работники Общества делятся на две категории по признаку обладания информацией:

- «частная сторона» (англ. «private side») – работники Общества, которые в силу функциональных обязанностей получают доступ к непубличной информации в отношении третьих лиц;
- «публичная сторона» (англ. «public side») – работники Общества, которые в силу трудовых обязанностей не получают доступ к непубличной информации в отношении третьих лиц.

Доступ к существенной непубличной информации предоставляется работнику «публичной стороны» после одобрения такого доступа Управлением безопасности при условии согласования руководителем подразделения работника, согласования руководителем подразделения «частной стороны» и согласования Ответственного сотрудника по комплаенс.

Для поддержания информационных барьеров в Обществе используются следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Общества с обеспечением физической и информационно-технологической безопасности указанной информации;
- разграничение доступа к различным категориям данных в информационных системах между пользователями различных подразделений;
- использование кодовых слов при передаче ценоопределяющей информации;
- осуществление надлежащего надзора за работниками Общества, наделенными доступом к ценоопределяющей информации, а также проведение обучения работников по использованию и соблюдению информационных барьеров;
- возложение определенных обязательств по соблюдению конфиденциальности на лиц, имеющих доступ к инсайдерской информации;
- ограничение доступа к конфиденциальной информации в случае, когда ее разглашение не является необходимым;
- использование принципа «служебной необходимости» в распределении информационных потоков (в соответствии с пунктом 6.1.3. настоящей Политики);
- мониторинг сделок с ценными бумагами в личных целях, осуществляемых работниками, имеющими доступ к непубличной информации.

6.1.2. Независимость работы подразделений

При урегулировании конфликта интересов Общество обеспечивают необходимую и разумную степень независимости в работе всех внутренних подразделений Общества.

В связи с одновременным исполнением сделок для различных клиентов дополнительные меры также могут включать:

- разделение руководителей, ответственных за исполнение сделок клиентов;
- полное разделение команд, участвующих в исполнении сделок клиентов;
- установление информационных барьеров (в соответствии с пунктом 6.1.1 настоящей Политики).

6.1.3. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков

В целях предотвращения распространения конфиденциальной, непубличной и инсайдерской информации, в том числе вводится «принцип служебной необходимости», обязательный для исполнения всеми работниками Общества, и запрещающий предоставление информации работникам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения их непосредственных трудовых обязанностей, и не обладающих соответствующим статусом инсайдера или «частной стороны».

6.1.4. Правила осуществления работниками сделок с финансовыми инструментами в личных интересах

Общество поощряет долгосрочное инвестирование и не поощряет спекулятивную торговлю ценными бумагами.

В рамках контроля сделок работников с финансовыми инструментами в личных интересах устанавливаются следующие общие правила и ограничения:

- работники Общества обязаны руководствоваться разумностью и избегать личных инвестиций, которые могут поставить под угрозу репутацию Банка/Общества или создать конфликт интересов, в том числе работникам запрещено осуществлять персональные операции (сделки) в ущерб исполнению своих должностных обязанностей;
- работникам Общества запрещено осуществлять сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с нарушением применимого законодательства, внутренних процедур и ограничений, установленных в Общества, в том числе, совершение сделок, признаваемых манипулированием рынком или неправомерным использованием инсайдерской информации, существенной непубличной информации, а также иной охраняемой законом информации;
- в случаях, установленных ВНД и ОРД Общества, предоставлять информацию о брокерских счетах, используемых для проведения личных сделок с финансовыми инструментами, получать предварительное согласование Общества на проведение таких сделок и предоставлять соответствующие отчеты по факту совершения сделок с финансовыми инструментами.

6.1.5. Раскрытие информации о конфликтах интересов

Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов реализуется в Обществе через механизм раскрытия работниками информации о таком конфликте интересов, в том числе:

- при приеме на работу;
- по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов;

- на ежегодной основе путем организации соответствующего опроса, в том числе по электронной почте, а в случае изменения информации о ранее раскрытом работником конфликте интересов путем сбора соответствующей формы;
- в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

Обязательному раскрытию Управлению безопасности и в установленных случаях Ответственному сотруднику по комплаенс подлежат следующие сведения:

- об участии в учреждении (создании) юридических лиц;
- об участии в уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или в органах управления и/или ревизионных комиссиях третьих лиц;
- об осуществлении предпринимательской деятельности;
- о работе по совместительству;
- о совмещении должностей;
- о заключении договора гражданско-правового характера на выполнение работ или оказание услуг, пересекающихся с трудовыми обязанностями работника в Обществе;
- о заключении агентского/субагентского договора;
- о выдвижении в качестве кандидата в депутаты законодательного (представительного) органа или органа местного самоуправления;
- об осуществлении оплачиваемой деятельности, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства;
- об осуществлении деятельности в качестве самозанятого¹ в случаях, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями работника в Обществе;
- о работе родственников в Обществе, Банке и участниках Группы, в том числе о совместном участии родственников в бизнес-процессах и/или коллегиальных органах (включая случаи, когда один из родственников представляет интересы Банка, а другой - Общество);
- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при переводе и ином изменении трудовых обязанностей, выполняемых в СБФ, Банке/участниках Группы;
- об участии близких родственников работника в учреждении (создании) юридических лиц, уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или органах управления юридических лиц-конкурентов, клиентов и/или контрагентов Общества;
- об осуществлении близким родственником работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом, клиентом и/или контрагентом Общества;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов.

Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов подлежит направлению Управлением безопасности

¹ Деятельность в рамках Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».

Ответственному сотруднику по комплаенс в целях проверки, оценки возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы их урегулирования.

Раскрытие информации о конфликте интересов не освобождает Общество и его работников от обязательства по поддержанию и обеспечению эффективных организационных и административных мер по его урегулированию и предотвращению аналогичных ситуаций в дальнейшем. Работники Общества должны предлагать способы урегулирования конфликтов интересов в зависимости от своих трудовых обязанностей и уровня компетенции.

Общество должно раскрыть информацию о реальном или потенциальном конфликте интересов в отношении клиента перед заключением сделки с ним в случае, если порядок и предпринятые меры по урегулированию данного конфликта интересов не позволяют предотвратить риск.

Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участии работников Общества и/или их близких родственников в управлении жилищным, жилищно-строительным, гаражным кооперативом, товариществом собственников недвижимости, в том числе товариществом собственников жилья, садоводческим и огородническим некоммерческим товариществом, профсоюзной организацией на безвозмездной основе.

Раскрытие работниками Общества информации осуществляется в порядке и сроки, установленные в соответствии с положениями /5/.

6.1.6. Обращения с подарками, знаками делового гостеприимства и представительские расходы

Общество рассматривает подарки, получаемые работниками Общества в связи с их работой и предоставляемые от имени и за счет Общества, знаки делового гостеприимства, а также, а также представительские расходы, как потенциальный источник конфликта интересов.

Общество определяет правила и устанавливает ограничения в области получения/предоставления подарков и знаков делового гостеприимства в процессе делового взаимодействия, в том числе перечень запрещенных подарков и знаков делового гостеприимства, а также критерии возможности получения и предоставления подарков и знаков делового гостеприимства, включая поводы получения и предоставления подарков.

Запрещенные подарки, а также подарки, не соответствующие критериям возможности их получения, должны быть в вежливой форме отклонены работниками Общества в момент предоставления им таких подарков.

В Обществе порядок обращения с подарками установлен в соответствии с положениями /4/.

6.2. Выявление и оценка конфликта интересов

Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Общества в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности во всех процессах Общества, включая разработку новых продуктов и формирование новых бизнес-процессов.

Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых подразделениями Общества, в том числе Управлением безопасности и внутреннего аудита.

В Обществе действует «Горячая линия комплаенс»² - безопасный и конфиденциальный канал, работающий в режиме 24/7 и предназначенный для сообщения работниками Общества и третьими лицами (в том числе клиентами, контрагентами, партнерами Общества) информации о нарушениях в области комплаенс, в том числе о ситуациях, в которых возможна реализация конфликта интересов или связанных с наличием у других работников Общества

² телефон: +7 (495) 230-05-17; e-mail: Ethics-sbf@sberfactoring.ru

неурегулированного конфликта интересов или сокрытием ими информации о наличии такого конфликта интересов.

Работа «Горячей линии комплаенс» осуществляется на непрерывной основе с использованием всех имеющихся каналов получения информации и технических средств автоматизированного приема обращений, реквизиты которых размещены на официальном сайте Общества в сети Интернет.

В случае выявления работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или Управление безопасности и Ответственного сотрудника по комплаенс. В случае обращения к непосредственному руководителю и при отсутствии в дальнейшем с его стороны мер, направленных на предотвращение или устранение выявленного конфликта интересов, либо если принятые меры не привели к устранению конфликта интересов, работник обязан проинформировать об этом Управление безопасности и Ответственного сотрудника по комплаенс.

Руководители структурных подразделений Общества обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов.

В случае если работник Общества и/или его руководитель сомневается в наличии конфликта интересов, либо сомневается в способе минимизации риска конфликта интересов и/или его последствий, работник должен обратиться за помощью в Подразделение безопасности и/или Ответственному сотруднику по комплаенс.

6.3. Урегулирование конфликта интересов

Меры, принимаемые для урегулирования конфликта интересов, зависят в частности от:

- масштаба конфликта интересов;
- характера конфликта интересов;
- условий его возникновения;
- ущерба, который может быть причинен Обществу, работникам Общества, его клиентам, контрагентам, партнерам или иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.

В целях управления конфликтом интересов Обществом принимаются следующие механизмы его урегулирования:

- изменение или отказ от процесса/сделки/услуги/продукта, который приводит к возникновению или реализации конфликта интересов;
- предоставление информации о конфликте интересов, который не был исключен,

а в отношении работника:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процессе принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника по согласованию с ним и/или полномочий работника, в том числе изменение круга задач и конкретных поручений, исполняемых работником в рамках трудовых обязанностей;
- передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, являющихся основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от выгоды (преимущества), явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- отстранение работника от доступа к соответствующей информации в случае установления высокой степени вероятности реализации конфликта интересов;
- расторжение трудового договора с работником по соглашению сторон или увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, в том числе повлекшее неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора с работником.

Во избежание возникновения конфликта интересов запрещается:

- представлять Общество в отношениях с физическими лицами³, организациями и индивидуальными предпринимателями, в деятельности которых работник имеет личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи участия в уставном (складочном) или органах управления таких организаций, предпринимательской деятельности самого работника и/или его близких родственников;
- быть задействованным в подготовке, совершении/заключении, исполнении сделок/договоров/контрактов/соглашений с участием Общества или кого-либо из клиентов или контрагентов, если работник и/или его родственник имеют интерес к сделке/договору/контракту/соглашению или могут извлечь прямую или косвенную выгоду из такой сделки, если только информация о сделке/договоре/контракте/соглашении, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты в Управление безопасности и Ответственному сотруднику по комплаенс и разрешены в письменной форме Управлением безопасности и Ответственным сотрудником по комплаенс;
- использовать для себя или в пользу третьих лиц возможности, связанные с должностным положением и/или полномочиями, для получения/предоставления финансовой или иной выгоды/преимущества, не предусмотренной применимым законодательством и/или ВНД Общества;
- использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) работником в процессе исполнения должностных обязанностей;
- осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц⁴, осуществлением предпринимательской деятельности, оказанием услуг или выполнением работ для третьих лиц, работой по внешнему совместительству, а также деятельность в качестве самозанятого;
- заниматься предпринимательской деятельностью, участвовать в уставном (складочном) капитале или управлении юридическими лицами случаях, если это стало доступно с учетом занимаемого положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника;

³ За исключением случаев обслуживания клиентов – физических лиц на стандартных и типовых условиях без применения каких-либо дополнительных или индивидуальных тарифов, привилегий, льгот и иных отклонений от данных условий.

⁴ За исключением случаев участия в органах управления, когда такое участие прямо поручено Обществом работнику в установленном порядке (на основании приказа, распоряжения, решения, постановления, протокола коллегиального органа и т.п.), то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника.

- совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому⁵;
- проведение служебных проверок работником в отношении своего родственника – работника Общества;
- осуществление уполномоченным за контроль работником Общества проверок и согласования операций, ответственным за проведение которых является его его родственник;
- проведение работником Общества контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;
- выполнение работником Общества какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.

Приведенный в настоящем разделе перечень ограничений и способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть приняты иные меры по урегулированию конфликта интересов, не противоречащие применимому законодательству.

При невозможности урегулирования конфликта интересов доступным в сложившихся обстоятельствах способом в целях предотвращения возникновения у Общества регуляторного риска, комплаенс-риска, репутационного риска, правового риска и иных рисков, Общество может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки или обслуживания конкретного клиента.

7. Ответственность СБФ и их работников

7.1. Все работники СБФ, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение положений настоящей Политики, а руководители также несут ответственность за осуществление надлежащего контроля за действиями (бездействием) подчиненных им работников в части соблюдения положений настоящей Политики.

7.2. Любые действия в обход настоящей Политики со стороны работников Общества запрещаются и расцениваются как нарушение настоящей Политики.

7.3. Общество может быть подвергнуто санкциям за нарушения, допущенные его работниками, которые привели к возникновению конфликта интересов, в связи с чем по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту такого нарушения проводится служебное расследование/проверка в рамках, допустимых применимым законодательством.

7.4. Работники Общества, признанные в результате служебного расследования/проверки виновными в нарушении требований настоящей Политики могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, в соответствии с применимым законодательством.

7.5. Общество вправе обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера в отношении работника, допустившего нарушение положений настоящей Политики, в случае причинения Обществу ущерба в результате такого нарушения.

7.6. Лица, признанные по решению суда виновными в нарушении требований применимого законодательства в области управления конфликта интересов, могут быть

⁵ Может допускаться административное или функциональное подчинение одного из родственников другому в исключительных случаях и только по решению Управления безопасности, Ответственного сотрудника по комплаенс и Генерального директора Общества.

привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным применимым законодательством.

8. Заключительные положения

8.1. Политика может быть изменена в случае изменения законодательства Российской Федерации или применимых норм международного права, а также с учетом новых тенденций в мировой и российской практике корпоративного поведения. В случае изменения законодательства Российской Федерации до принятия новой редакции Политики настоящий документ действует в части, ему не противоречащей. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с нормами национального законодательства, на территории которого зарегистрирован и/или осуществляет свою деятельность Общество, применяются нормы национального законодательства. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Политики.

8.2. При наличии сомнений в толковании положений Политики, их применимости к конкретным ситуациям единственным уполномоченным лицом, которое может принять решение относительно их толкования, является Ответственный сотрудник по комплаенс.

8.3. Все работники Общества должны быть ознакомлены с настоящей Политикой в соответствии с действующим в Обществе порядком. Ответственным за организацию ознакомления с настоящей Политикой является подразделение по работе с персоналом.

Приложение 1

Список терминов и определений

Банк – Публичное акционерное общество «Сбербанк России»; ПАО Сбербанк.

Близкие родственники – супруг/супруга, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки.

Группа – ПАО Сбербанк, а также кредитные и некредитные организации, находящиеся под контролем или значительным влиянием ПАО Сбербанк, в соответствии с /6/.

Инсайдерская информация (для целей настоящей Политики) - под инсайдерской информацией понимается информация, относящаяся как к инсайдерской информации Общества, так и к инсайдерской информации клиентов и контрагентов Общества, которая предоставлена Обществу. Инсайдерской информацией считается точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров.

Клиент – индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, находящееся на обслуживании в Обществе.

Контрагент – физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с СБФ, и не являющееся клиентом.

Конфиденциальная информация (для целей настоящей Политики) - сведения, составляющие коммерческую тайну, персональные данные и банковскую тайну. Конфиденциальная информация также означает частную информацию, не являющуюся общедоступной, или информацию, предоставленную внешним источником (таким как клиент СБФ или иная третья сторона) на условиях, что данная информация должна храниться в тайне и использоваться исключительно в целях, для которых она предоставлена. Конфиденциальная информация может существовать в любой форме (письменной, устной, электронной и другой).

Конфликт интересов - прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Общества и/или его работников и/или одного и более клиентов и/или контрагентов, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны.

Конфликт интересов возникает также в ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей (осуществление полномочий).

Не считаются конфликтом интересов противоречия между подразделениями Общества, а также противоречия, возникающие в ходе переговоров по коммерческим условиям в рамках обычной хозяйственной деятельности, условия осуществления которой раскрыты или должны были быть заведомо известны стороне переговоров

Конкурент – организация/индивидуальный предприниматель, ведущая/ведущий деятельность по следующим направлениям: банковская и инвестиционно-банковская, страховая, лизинговая, оценочная, деятельность по управлению активами, осуществлению электронных платежей, организации электронных торговых площадок, услуги по формированию, обработке и хранению кредитных историй.

Личная заинтересованность – возможность получения работником доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или любых выгод (преимуществ) (включая нематериальные преимущества, вне зависимости от того, можно установить их стоимость или нет) для себя или третьих лиц.

Операционный риск – определение термина в соответствии с /8/.

Ответственный сотрудник (подразделение) по комплаенс – определение термина в соответствии с /1/.

Партнер – физическое или юридическое лицо, имеющее намерение стать контрагентом или клиентом Общества, но на текущий момент не являющееся ни контрагентом, ни клиентом Общества либо сотрудничающее с Обществом без вступления в договорные отношения.

Подарок – любая ценность в материальной или нематериальной форме, которую даритель по собственному желанию и безвозмездно преподносит получателю и за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, полученная/предоставленная работником в связи с работой в Обществе или предоставленная от имени и за счет Общества. К формам подарков могут относиться в том числе денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, имущественные права, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, обучения, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, вклады, пожертвование и прочее).

Правовой риск – определение термина в соответствии с /3/.

Работник – любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом.

Регуляторный риск – определение термина в соответствии с /7/.

Риск ошибок процесса управления персоналом – определение термина в соответствии с /8/.

Родственники – близкие родственники; члены семьи; двоюродные братья и сестры; дяди и тети; племянники и племянницы; братья, сестры, родители и дети супругов; супруги детей и родителей.

Служба внутреннего аудита – Служба внутреннего аудита Общества.

Трудовые обязанности – должностные и/или функциональные обязанности.

Участник Группы – юридическое лицо, входящее в Группу, за исключением Общества.

Члены семьи работника - лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства, а также лица, находящиеся в финансовой зависимости от работника или от которых работник находится в финансовой зависимости.

Перечень ссылочных документов

1. Политика управления комплаенс-риском ООО «Сбербанк Факторинг» версия 1.0.1., утвержденная Советом директоров ООО «Сбербанк Факторинг» (Протокол от 06.02.2019 № СД-1/20190206) в актуальной редакции.
2. Положение об информации ограниченного доступа в ООО «Сбербанк Факторинг» (утверждено Приказом от 06.05.2016 № 205) в актуальной редакции.
3. Политика управления правовым риском ООО «Сбербанк Факторинг» (утверждена Приказом от 10.06.2019 № 1287) в актуальной редакции.
4. Стандарт ООО «Сбербанк Факторинг» о порядке обращения с подарками и знаками делового гостеприимства (утвержден Приказом от 27.01.2022 № 2421) в актуальной редакции.
5. Стандарт ООО «Сбербанк Факторинг» по раскрытию работниками информации о потенциальных конфликтах интересов (утвержден Приказом от 19.03.2019 № 1201) в актуальной редакции.
6. Политика участия ПАО Сбербанк в коммерческих и некоммерческих организациях (кроме зарубежных банков) от 30.03.2018 № 2240-4.
7. Политика управления регуляторным риском ООО «Сбербанк Факторинг» (утверждена Приказом 2493 от 14.04.2022) в актуальной редакции.
8. Политика управления операционным риском ООО «Сбербанк Факторинг» версия 1.0.0., утвержденная Советом директоров ООО «Сбербанк Факторинг» (Протокол от 31.03.2017 № СД-2/20170331) в актуальной редакции.

Примеры типовых ситуаций конфликтов интересов

1. Превышение работником полномочий при выполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам клиента.
2. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении родственников, друзей или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
3. Работник, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника.
4. Выполнение работником Общества по совместительству иной работы в участнике Группы, когда его трудовые обязанности в Обществе связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении данного участника Группы.
5. Участие работника в принятии решения о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника.
6. Участие работника в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества с другой организацией, которая имеет финансовые или имущественные обязательства перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника.
7. Работник Общества, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых контрагентами Общества, получает значительную скидку на товары от одного из контрагентов Общества.
8. Руководитель подразделения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия руководителя входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности.
9. Организация, заинтересованная в заключении с Обществом долгосрочного договора аренды офисных помещений, делает предложение трудоустройства работнику Общества, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность данного работника.
10. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник.
11. Использование работником информации, ставшей ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
12. Работник является частью команды, консультирующей какого-либо клиента в отношении потенциальных инвестиционных сделок, а также сделок с эмитентом, при этом работник является владельцем ценных бумаг такого эмитента и/или имеет иной личный интерес.

13. Предоставление финансового консультирования одновременно для нескольких клиентов, которые являются конкурентами или находятся в конфликте между собой.
14. Одновременное оказание услуг финансового/инвестиционного консультирования двум клиентам из одного сектора или отрасли экономики.
15. Предоставление услуг юридическому лицу (посреднику), являющемуся Обществом и выступающему от имени третьего лица в ситуации, когда у Общества существует возможность оказывать запрашиваемые услуги напрямую третьему лицу.
16. Покупка/продажа на собственную позицию Общества активов, в случае наличия инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении потенциальной сделки/сделок.
17. Одновременное предоставление консультационных услуг в интересах клиента – продавца и клиента – покупателя.