

Утвержден

Протоколом заседания Совета
директоров № 42 АО «Интеркомп»

от «07» июня 2024 г.

LAW-LAW-POL-57-24

ПОЛИТИКА ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

Версия 1.0

Информация о документе

Назначение документа	Политика по управлению конфликтом интересов (далее – «Политика») определяет основные цели, задачи и общие принципы системы управления конфликтом интересов в Обществе/участнике Группы СберРешения, их функции и полномочия, а также этапы управления конфликтом интересов
Область действия документа	Политика распространяет свое действие на всех работников АО «Интеркомп»/участника Группы СберРешения
Наименование процесса	Управление правовыми вопросами и Комплаенс - LAW
Индекс документа	LAW-LAW-POL-57-24
Версия документа	1.0
Владелец документа	Виноградова Елена Ивановна (Департамент правовой работы, Директор департамента)
Автор документа	Корняков Лари Олегович (Департамент правовой работы, Ведущий юрист)
Терминология и сокращения	Глоссарий
Место хранения документа	Confluence

Перечень связанных документов

Индекс документа	Наименование документа
-	Политика Группы ПАО Сбербанк по управлению конфликтом интересов (в редакции от 11.02.2022 № 3369-4)

Оглавление

Список терминов и определений	Ошибка! Закладка не определена.
1. Общие положения	5
2. Цели и задачи системы управления конфликтом интересов	6
3. Потенциальные риски при управлении конфликтом интересов, виды и примеры конфликта интересов	6
4. Общие принципы управления конфликтом интересов	7
5. Основные участники системы управления конфликтом интересов, их функции и полномочия	8
6. Этапы управления конфликтом интересов	11
7. Особенности организации системы управления конфликтом интересов в участниках Группы СберРешения за рубежом	19
8. Ответственность	19
9. Заключительные положения	19
Приложение № 1. Примеры типовых ситуаций конфликта интересов	21
Лист регистрации изменений	23

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 компаний СберРешения - совокупность следующих аффилированных юридических лиц: АО «Интеркомп», ООО «СберРешения», ТОО «Интеркомп Казахстан», ТОО «Интеркомп аутсорсинг – Казахстан» (далее также – «участники Группы СберРешения»).

Группа ПАО Сбербанк – ПАО Сбербанк, а также кредитные и некредитные организации, как определено в Федеральном законе от 02.12.1990 N 395-1 "О банках и банковской деятельности", стандартах МСФО (IAS28, IFRS10), Указании Банка России от 08.10.2018 N 4927-У "Порядок составления и представления отчетности по форме N 0409801 "Отчет о составе участников банковской группы и вложениях кредитной организации в паи паевых инвестиционных фондов".

Клиент - физическое или юридическое лицо, находящееся на обслуживании в Обществе/участнике Группы СберРешения.

Комплаенс-риск - риск применения юридических санкций или санкций регулирующих органов, получения существенного финансового убытка или потери репутации Обществом или другим участником Группы СберРешения в результате несоответствия или несоблюдения ими требований законов, инструкций, правил, стандартов или кодексов поведения и этических норм ведения бизнеса, внутренних документов в области противодействия легализации преступных доходов, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения, противодействия коррупции, управления конфликтом интересов, контроля режимов экономических санкций.

Контрагент - физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Обществом/участником Группы СберРешения, и не являющееся клиентом.

Конфликт интересов - прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Общества/участника Группы СберРешения 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/участника Группы СберРешения, 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 направлениям, деятельность которых осуществляет также Общество/участник Группы СберРешения.

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.

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/участнике Группы СберРешения или предоставленная от имени и за счет Общества/участника Группы СберРешения. 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).

Департамент безопасности - направление безопасности Общества или соответствующее подразделение участника Группы СберРешения.

Департамент по работе с персоналом - Департамент HR-компетенций Общества или соответствующее подразделение участника Группы СберРешений.

Общество – АО «Интеркомп».

Ответственный сотрудник по комплаенс – работник, ответственный за реализацию системы управления комплаенс-риском в Обществе/участнике Группы СберРешения.

Политика - Политика по управлению конфликтом интересов Общества или участника Группы СберРешений или другой документ участника Группы СберРешения с положениями, аналогичными установленным в Политике, в части не противоречащей национальному законодательству страны - участника Группы СберРешения.

Правовой риск - определение термина в соответствии с Политикой управления правовым риском Группы ПАО Сбербанк № 3205 (в актуальной редакции).

Работник - любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом или участником Группы СберРешения.

Регуляторный риск - определение термина в соответствии с Политикой управления регуляторным риском Группы ПАО Сбербанк № 5122 (в актуальной редакции).

Риск ошибок процесса управления персоналом - определение термина в соответствии с Политикой ПАО Сбербанк по управлению операционными рисками № 1302 (в актуальной редакции).

Риск поведения - определение термина в соответствии с Политикой управления риском поведения Группы ПАО Сбербанк № 5057 (в актуальной редакции).

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 – подразделение/ответственный сотрудник Общества, осуществляющий свою деятельность в соответствии с ЛНА, регламентирующим деятельность внутреннего аудита.

Трудовые обязанности - должностные и/или функциональные обязанности.

Участник Группы СберРешения - организация, входящая в Группу СберРешения, за исключением Общества.

Участник Группы ПАО Сбербанк – организация, входящая в Группу, за исключением Общества.

Члены семьи - 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.

1. Общие положения

1.1. Политика определяет основные цели, задачи и общие принципы системы управления конфликтом интересов в Обществе/участнике Группы СберРешения, их функции и полномочия, а также этапы управления конфликтом интересов.

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

1.3. Политика разработана в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, международными стандартами и рекомендациями, а также с учетом лучших российских и зарубежных принципов и практик.

1.4. Политика является основой для построения и функционирования системы управления конфликтом интересов в Обществе/участнике Группы СберРешения, разработки иных локальных нормативных актов (далее - ЛНА) 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/участника Группы СберРешения в случаях возникновения конфликта интересов.

2.2. Основные задачи системы управления конфликтом интересов:

- определение обязательных для соблюдения Обществом/участником Группы СберРешения стандартов управления конфликтом интересов;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Общества/участника Группы СберРешения, в том числе на международном уровне;
- повышение доверия к Обществу/участнику Группы СберРешения со стороны его клиентов и контрагентов, обеспечение

- обслуживания клиентов с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;
- установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Общества/участника Группы СберРешения в случаях возникновения конфликта интересов;
 - предоставление работникам информации о предпринимаемых Обществом/участником Группы СберРешения мерах по управлению конфликтом интересов, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций.

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

3.1. Само по себе наличие конфликта интересов не будет являться нарушением внутренних процедур Общества/участника Группы СберРешения, 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/участника Группы СберРешения в глазах работников и иных лиц, в том числе клиентов, контрагентов, акционеров (участников), государства и государственных органов, профсоюзных организаций и профессиональных объединений.

3.2. В результате ненадлежащего управления конфликтом интересов у Общества/участника Группы СберРешения могут реализоваться в том числе следующие риски:

- комплаенс-риск;
- репутационный риск;
- правовой 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/участника Группы СберРешения в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов (группы клиентов) находятся в противоречии с интересами другого клиента (группы клиентов);
- между клиентом/контрагентом и Обществом/участником Группы СберРешения, в том числе в случаях совершения сделок с клиентом по нерыночным ценам в нарушение инвестиционных целей или иных ущемлений интересов клиента в пользу Общества/участника Группы СберРешения;
- между клиентом/контрагентом и работником Общества/участника Группы СберРешения, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному клиенту/контрагенту в ущерб интересам другого клиента/контрагента с целью получения личной выгоды;
- между Обществом/участником Группы СберРешения 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 примеров типовых ситуаций конфликта интересов приведен в Приложении 1 к Политике. Указанные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Общества/участника Группы СберРешения должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях с последующим доведением информации в установленном в Обществе/участнике Группы СберРешения порядке.

4. Общие принципы управления конфликтом интересов

4.1. В ситуации возникновения конфликта интересов Общество и участники Группы СберРешения ставят интересы клиентов на первое место. В случае возникновения конфликта интересов между работником и Обществом/участником Группы СберРешения, при невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет над личными интересами работников имеют

интересы Общества/участника Группы СберРешения.

4.2. Общество/участник Группы СберРешения придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

- равного и справедливого отношения ко всем клиентам Общества/участника Группы СберРешения при их консультировании и/или совершении сделок с ними или от их имени и/или по их поручению;
- разграничения полномочий: Общество/участник Группы СберРешения четко разграничивает полномочия органов управления, коллегиальных и рабочих органов, работников Общества/участника Группы СберРешения по принятию решений таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои полномочия и возможности исключительно в интересах Общества/участника Группы СберРешения. 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/участника Группы СберРешения при выявлении случаев конфликта интересов;
- обеспечения руководителями всех уровней Общества/участника Группы СберРешения 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/участнике Группы СберРешения, 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 неопубликованной, конфиденциальной информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов;
- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Общества/участника Группы СберРешения от санкций и 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 предотвращения и 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;
- открытого взаимодействия с надзорными и регулирующими органами.

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

5.1. Совет директоров Общества/участника Группы СберРешения:

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

5.2. Генеральный директор Общества/участника Группы СберРешения:

- несет ответственность за соответствие деятельности Общества/участника Группы СберРешения 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 Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими коллегиальными органами в системе управления конфликтом интересов;
- определяет необходимость участия Ответственного сотрудника по комплаенс в работе коллегиальных органов Общества/участника Группы СберРешения.

5.3. Комитет по комплаенс Общества/участника Группы СберРешения:

- рассматривает отчеты, рассматривает и принимает решения по вопросам в области управления конфликтом интересов.

5.4. Ответственный сотрудник по комплаенс Общества/участника Группы СберРешения:

- разрабатывает общую методологию в области управления конфликтом интересов, принимает участие в согласовании документов подразделений Общества в части управления конфликтом интересов, а также поддерживает единообразие подходов в участниках Группы СберРешения, в том числе оказывает консультационную и методологическую поддержку;
- проводит экспертизу ЛНА и организационно-распорядительных документов (далее - ОРД), а также анализ и согласование договоров, контрактов и соглашений Общества/участника Группы СберРешения на стадии их разработки, по запросам соответствующих инициаторов, в целях управления и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов;
- 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 Политики, иным стандартам и правилам, а также изменениям в нормативных требованиях;
- инициирует и/или принимает участие в проведении служебных расследований и проверок в области управления конфликтом интересов, а также, при необходимости, привлекает к служебному расследованию/проверке представителей подразделений Банка в рамках его компетенции, а также непосредственного руководителя работника, в отношении которого будет проводиться/проводится служебное расследование/проверка;
- подготавливает обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;
- консультирует работников Общества/участника Группы СберРешения по вопросам управления конфликтом интересов;
- выносит на рассмотрение Комитета по комплаенс Общества вопросы, относящиеся к его функциям.

5.5. Департамент безопасности Общества/участника Группы СберРешения:

- подготавливает и проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий работников Общества/участника Группы СберРешения, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов;
- выступает инициатором служебных расследований/проверок, а также участвует в проведении служебных расследований/проверок в рамках своей компетенции;
- взаимодействует с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам нарушений работниками Общества/участника Группы СберРешения с целью привлечения их к ответственности в соответствии с применимым законодательством;
- взаимодействует с ответственным сотрудником по комплаенс по выявлению и проверке информации о намерениях или фактах совершения работниками Общества/участника Группы СберРешения действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов.

5.6. Департамент по работе с персоналом Общества/участника Группы СберРешения:

- обеспечивает ознакомление вновь принятых работников с Политикой при приеме на работу;
- принимает участие в применении дисциплинарных взысканий к работникам за нарушение требований ЛНА и ОРД Общества/участника Группы СберРешения в области управления конфликтом интересов.

5.7. Работники, являющиеся членами коллегиальных и рабочих органов Общества/участника Группы СберРешения, и замещающие их лица:

- учитывают общие принципы управления конфликтом интересов и другие положения Политики, а также иных ЛНА и ОРД Общества/участника Группы СберРешения в области управления конфликтом интересов при принятии решений по вопросам, рассматриваемым коллегиальным/рабочим органом;
- не совершают действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта интересов;
- незамедлительно информируют коллегиальный/рабочий орган и ответственного сотрудника по комплаенс о наличии конфликта интересов по вопросам, рассматриваемым коллегиальным/рабочим органом, в порядке, установленном документами, регламентирующими деятельность данного органа. Сведения о конфликте интересов в любом случае должны быть предоставлены до принятия решения коллегиальным/рабочим органом по соответствующему вопросу;
- воздерживаются от присутствия на заседании коллегиального/рабочего органа при обсуждении вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов;
- воздерживаются от участия в заседании коллегиального/рабочего 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/рабочего органа;
- воздерживаются от голосования по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов.

5.8. Директора департаментов Общества/участника Группы СберРешения, функциональные и 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 Политики;
- обеспечивают соблюдение подчиненными работниками положений 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 ЛНА и ОРД Общества/участника Группы СберРешения в области управления конфликтом интересов в установленном в Обществе/участнике Группы СберРешения 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.

5.9. Все работники Общества и участников Группы СберРешения:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;
- ставят интересы Общества/участника Группы СберРешения и его клиентов выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Общества/участника Группы СберРешения и его клиентов;
- неукоснительно соблюдают требования применимого законодательства в области управления конфликтом интересов, положения Политики и иных ЛНА и ОРД Общества/участника Группы СберРешения в указанной области, принципы профессиональной этики и этические нормы ведения бизнеса, а также установленные ответственным сотрудником по комплаенс обязательства/рекомендации;
- при исполнении своих трудовых обязанностей или при осуществлении своей деятельности от имени Общества/участника Группы СберРешения в любых странах мира соблюдают национальное законодательство (локальное законодательство иностранных государств) и применимые нормы международного права в области управления конфликтом интересов, а также положения Политики, иных ЛНА и ОРД Общества/участника Группы СберРешения 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 ответственного сотрудника по комплаенс;
- своевременно проходят обязательные обучающие курсы и программы по вопросам управления конфликтом интересов;
- взаимодействуют с ответственным сотрудником по комплаенс по всем вопросам, связанным с реализацией положений Политики, в том числе содействуют в получении ответственным сотрудником по комплаенс необходимых, объективных и достоверных документов, материалов и информации, включая их предоставление с соблюдением установленных сроков;
- информируют ответственного сотрудника по комплаенс о каждом известном им или потенциальном случае нарушения

- положений Политики;
- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или к ответственному сотруднику по комплаенс;
- соблюдают установленные в Обществе правила работы с конфиденциальной информацией;
- при совершении сделок с финансовыми инструментами в личных интересах учитывают требования, установленные в Обществе/участнике Группы СберРешения.

6. Этапы управления конфликтом интересов

В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, а также четкой координации действий органов управления и работников Общества/участника Группы СберРешения, 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/участником Группы СберРешения являются:

- строгое соблюдение органами управления и работниками Общества/участника Группы СберРешения процедур, установленных применимым законодательством, уставом, ЛНА и ОРД Общества/участника Группы СберРешения, должностными инструкциями;
- создание организационной структуры Общества/участника Группы СберРешения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава коллегиальных и рабочих органов Общества/участника Группы СберРешения и проведение заседаний соответствующих 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 "четыре глаза", "двух ключей");
- осуществление проверок службой внутреннего аудита;
- обеспечение принципов независимости подразделений и "служебной необходимости" в распределении информационных потоков;
- раскрытие информации о конфликтах интересов;
- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Обществе/участнике Группы СберРешения;
- установление правил осуществления работниками сделок в личных интересах с ценными бумагами и производными финансовыми инструментами от них.

В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, Общество/участник Группы СберРешения может потребовать от работников соблюдения установленных ответственным сотрудником по комплаенс дополнительных (индивидуальных) обязательств.

6.1.1. Информационные барьеры и применение систем поведенческого анализа

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 ЛНА и ОРД правилам, действующим в Обществе/участнике Группы СберРешения.

В соответствии с принципом информационных барьеров работники Общества/участника Группы СберРешения делятся на две

категории по признаку обладания информацией:

- "частная сторона" (англ. "private side") - работники Общества/участника Группы СберРешения, которые в силу трудовых обязанностей получают доступ к конфиденциальной и иной непубличной информации в отношении третьих лиц;
- "публичная сторона" (англ. "public side") - работники Общества/участника Группы СберРешения, которые в силу трудовых обязанностей не получают доступ к конфиденциальной и иной непубличной информации в отношении третьих лиц.

Доступ к иной непубличной информации предоставляется работнику "публичной стороны" после одобрения такого доступа ответственным сотрудником по комплаенс при условии согласования директором департамента работника и согласования директором департамента "частной стороны".

Для поддержания информационных барьеров в Обществе/участнике Группы СберРешения используются следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Общества/участника Группы СберРешения с обеспечением физической безопасности указанной информации;
- разграничение доступа к различным категориям данных в информационных системах между пользователями различных подразделений;
- осуществление надлежащего надзора за работниками Общества/участника Группы СберРешения, наделенными доступом к конфиденциальной и иной непубличной информации, а также проведение обучения работников по использованию и соблюдению информационных барьеров;
- возложение определенных обязательств по соблюдению конфиденциальности на лиц, имеющих доступ к конфиденциальной и иной непубличной информации;
- ограничение доступа к конфиденциальной информации в случае, когда ее разглашение не является необходимым;
- использование принципа "служебной необходимости" в распределении информационных потоков;
- применение систем поведенческого анализа (DLP-систем) в целях обнаружения отклонений в поведении работников Общества/участника Группы СберРешения при совершении ими действий в корпоративной электронной среде.

6.1.2. Независимость работы подразделений

При урегулировании конфликта интересов Общество/участник Группы СберРешения обеспечивает необходимую и разумную степень независимости в работе всех подразделений Общества/участника Группы СберРешения.

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.

6.1.3. Принцип "служебной необходимости" в распределении информационных потоков

В целях предотвращения распространения конфиденциальной и иной существенной непубличной информации вводится "принцип служебной необходимости", обязательный для исполнения всеми работниками Общества/участника Группы СберРешения и запрещающий предоставление информации работникам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения трудовых обязанностей.

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

Работники Общества/участника Группы СберРешения могут устанавливать договорные отношения с посредниками – третьими лицами на фондовом и/или биржевом товарном рынках для совершения персональных операций (сделок) с открытием соответствующих счетов как вне Банка (далее – внешние счета), так и в Банке (далее – внутренние счета).

Общество/участник Группы СберРешения поощряет открытие внутренних персональных счетов для целей осуществления персональных операций работниками Общества/участника Группы СберРешения.

Общество/участник Группы СберРешения поощряет долгосрочное инвестирование и не поощряет спекулятивную торговлю финансовыми инструментами (в том числе закрытие торговой позиции до истечения 30 (тридцати) календарных дней с даты ее формирования).

Увеличение объема торговой позиции по финансовому инструменту допускается при условии соблюдения всех применимых положений Правил совершения операций с финансовыми инструментами Общества/участника Группы СберРешения в

актуальной редакции.

В рамках контроля сделок работников Общества/участника Группы СберРешения с финансовыми инструментами в личных интересах устанавливаются следующие общие правила и ограничения:

- работники Общества/участника Группы СберРешения обязаны руководствоваться разумностью и избегать личных инвестиций, которые могут поставить под угрозу репутацию Общества/участника Группы СберРешения или создать конфликт интересов, в том числе работникам запрещено осуществлять персональные операции (сделки) в ущерб исполнению своих трудовых обязанностей;
- работникам Общества/участника Группы СберРешения запрещено осуществлять сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с нарушением применимого законодательства, внутренних процедур и ограничений, установленных в Обществе/участнике Группы СберРешения, в том числе совершение сделок, признаваемых манипулированием рынком или неправомерным использованием существенной непубличной информации, а также иной охраняемой законом информации.

Каждый работник Общества/участника Группы СберРешения, независимо от занимаемой должности, обязан:

- не осуществлять персональных операций (сделок) с неправомерным использованием конфиденциальной информации;
- оценивать наличие конфликта интересов, в том числе потенциального, и других факторов, препятствующих проведению операций на условиях справедливого ценообразования и добросовестной конкуренции на рынке;
- не использовать свои персональные счета для совершения операций (сделок) в интересах третьих лиц;
- не побуждать любых третьих лиц к совершению ими персональных операций (сделок) и не давать инвестиционных советов любым третьим лицам в отношении любых финансовых инструментов;
- соблюдать требования 224-ФЗ и Правил совершения операций с финансовыми инструментами Банка в актуальной редакции;
- работники Общества/участника Группы СберРешения могут без ограничений передавать собственные средства (активы) в управление третьим лицам (в том числе в управляющие компании).

6.1.5. Правила использования телефонной связи

Для предотвращения злоупотреблений, а также обеспечения исполнения работниками требований, касающихся предоставления справедливого отношения к клиентам, Общество/участник Группы СберРешения может использовать технологии, предусматривающие запись и контроль переговоров некоторых категорий работников, совершаемых с использованием стационарной телефонной связи, в соответствии с применимым законодательством.

6.1.6. Раскрытие информации о конфликтах интересов

Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов реализуется в Обществе/участнике Группы СберРешения 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;
- в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

Обязательному раскрытию 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/участнике Группы СберРешения;

- 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 самозанятого в случаях, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями работника в Обществе/участнике Группы СберРешения;
- о работе родственников работника в Обществе, участниках Группы СберРешения, участниках Группы ПАО Сбербанк, в том числе о совместном участии родственников в проектах, бизнес-процессах и/или коллегиальных/рабочих органах (включая случаи, когда один из родственников представляет интересы Банка, а другой – Общества/участника Группы СберРешения/участника Группы ПАО Сбербанк);
- 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/участника Группы СберРешения;
- об осуществлении близким родственником работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом, клиентом и/или контрагентом Общества/участника Группы СберРешения;
- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при переводе и ином изменении трудовых обязанностей, исполняемых в Обществе/участнике Группы СберРешения;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов.

Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участии работников Общества/участника Группы СберРешения 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.

Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, подлежит проверке ответственным сотрудником по комплаенс с целью оценки возникающих для Общества/участника Группы СберРешения рисков и выбора наиболее подходящего способа их урегулирования.

Раскрытие информации о конфликте интересов не освобождает Общество/участника Группы СберРешения 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/участника Группы СберРешения должны предлагать способы урегулирования конфликта интересов в зависимости от своих трудовых обязанностей и уровня компетенции.

Общество/участник Группы СберРешения должен 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.

Раскрытие работниками Общества/участника Группы СберРешения информации о реальном или потенциальном конфликте интересов осуществляется в порядке и сроки, установленные в Стандарте по раскрытию работниками информации о конфликтах интересов Общества/участника Группы СберРешения в актуальной редакции.

6.1.7. Обращение с подарками, знаками делового гостеприимства и представительские расходы

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

Общество/участник Группы СберРешения 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/участника Группы СберРешения в момент предоставления им таких подарков.

В Обществе/участнике Группы СберРешения установлены особые правила и ограничения в части подарков и знаков делового

гостеприимства при взаимодействии с должностными лицами.

Порядок обращения с подарками и знаками делового гостеприимства в Обществе/участнике Группы СберРешения установлен Стандартом о порядке обращения с подарками и знаками делового гостеприимства в актуальной редакции.

6.2. Выявление и оценка конфликта интересов

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

Выявление и оценка конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых подразделениями Общества/участника Группы СберРешения, в том числе департаментом безопасности и службой внутреннего аудита.

В Обществе действует «Горячая линия комплаенс» - безопасный, непрерывный и конфиденциальный канал, работающий в режиме 24/7 и предназначенный для сообщения работниками Общества/участника Группы СберРешения и третьими лицами (в том числе клиентами и контрагентами, Общества/участника Группы СберРешения) 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/участника Группы СберРешения неурегулированного конфликта интересов или сокрытием ими информации о наличии такого конфликта интересов. Сообщения на Горячую линию комплаенс могут быть переданы работниками посредством следующих каналов:

- e-mail на электронный почтовый адрес ethics@sber-solutions.ru;
- добавочный внутренний номер Ответственного сотрудника по комплаенс – 1515;
- бесплатная телефонная линия 24/7 - 8 (800) 700 93 30;
- онлайн-форма для отправки сообщений на сайте СберРешений <https://sber-solutions.ru>;
- Письмо с пометкой «Департамент правовой работы (Комплаенс)» по почте или курьером по месту фактического нахождения. В случае выявления работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или ответственного сотрудника по комплаенс в установленном в Обществе/участнике Группы СберРешения порядке. В случае обращения к непосредственному руководителю и при отсутствии в дальнейшем с его стороны мер, направленных на предотвращение или урегулирование выявленного конфликта интересов, либо если принятые меры не привели к устранению конфликта интересов, работник обязан проинформировать об этом ответственного сотрудника по комплаенс.

Руководители подразделений Общества/участника Группы СберРешения обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов.

В случае если работник Общества/участника Группы СберРешения 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 к 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/участнику Группы СберРешения, работникам Общества/участника Группы СберРешения, его клиентам, контрагентам или иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.

В целях управления конфликтом интересов Обществом/участником Группы СберРешения принимаются следующие основные способы 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, процесса 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 причиной 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/участника Группы СберРешения в отношениях с физическими лицами, организациями и индивидуальными предпринимателями, в деятельности которых работник имеет личный интерес, отличный от интересов Общества/участника Группы СберРешения, включая (но не ограничиваясь) случаи участия в уставном (складочном) капитале 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/участника Группы СберРешения или кого-либо из клиентов или контрагентов, если работник и/или его родственник имеет интерес к сделке/договору/контракту/соглашению или может извлечь прямую или косвенную выгоду из такой сделки, если только информация о сделке/договоре/контракте/соглашении, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты в установленном в Обществе/участнике Группы СберРешения порядке ответственному сотруднику по комплаенс и разрешены в письменной форме 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 ЛНА Общества/участника Группы СберРешения;
- использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) работником в процессе исполнения трудовых обязанностей;
- осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц, 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 в случаях, если это стало доступно с учетом занимаемого положения в Обществе/участнике Группы СберРешения, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества/участника Группы СберРешения, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом/участником Группы СберРешения работнику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника;
- совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому;
- проведение служебных расследований и проверок работником в отношении своего родственника - работника Общества/участника Группы СберРешения;
- осуществление уполномоченным за контроль работником Общества/участника Группы СберРешения проверок и согласования операций, ответственным за проведение которых является его родственник;
- проведение работником Общества/участника Группы СберРешения контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;

- выполнение работником Общества/участника Группы СберРешения какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.

На руководство Общества дополнительно распространяются следующие запреты и ограничения:

- на принятие от иностранных государств, международных организаций наград, почетных и специальных званий (за исключением научных званий), если в его трудовые обязанности входит взаимодействие с указанными организациями без получения письменного разрешения;
- на вхождение в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;
- на занятие оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации без получения письменного разрешения;
- на возможность осуществления трудовой деятельности в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Общества, если осуществление трудовой деятельности в Обществе связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

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/участника Группы СберРешения регуляторного риска, комплаенс-риска, репутационного риска, риска поведения или иных рисков, Общество/участник Группы СберРешения может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки с клиентом/контрагентом или обслуживания конкретного клиента.

7. Особенности организации системы управления конфликтом интересов в участниках Группы СберРешения за рубежом

7.1. Участники Группы СберРешения разрабатывают и утверждают в установленном порядке собственную Политику или присоединяются к Политике посредством издания приказа о присоединении. Распространение положений Политики на участников Группы СберРешения и организация системы управления конфликтом интересов осуществляется с учетом допущений и положений, а также с учетом масштаба, характера и сферы деятельности участника Группы СберРешения.

7.2. Общество посредством механизмов корпоративного управления через своих представителей в органах управления участников Группы СберРешения способствует утверждению Политики путем ее утверждения органом управления участника Группы СберРешения.

7.3. В случае если при разработке или актуализации участниками Группы СберРешения на территории Российской Федерации и/или за рубежом Политики они допускают расхождение(я) с положениями Политики Общества или иными нормативными документами в области комплаенс, являющимися обязательными для реализации участниками Группы СберРешения, проекты таких документов подлежат согласованию с Ответственным сотрудником по комплаенс Общества.

7.4. При распределении функционала и полномочий между участниками процесса управления конфликтом интересов внутри участника Группы СберРешения рекомендуется применять распределение и подходы, установленные в разделах 5 и 6 Политики.

8. Ответственность

8.1. Все работники Общества/участника Группы СберРешения, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение положений Политики, а руководители также несут ответственность за осуществление надлежащего контроля за действиями (бездействием) подчиненных им работников в части соблюдения положений Политики.

8.2. Любые действия в обход Политики со стороны работников Общества/участника Группы СберРешения запрещаются и расцениваются как нарушение Политики.

8.3. Общество/участник Группы СберРешения может быть подвергнут 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.

8.4. Работники Общества/участника Группы СберРешения, признанные в результате служебного расследования/проверки виновными в нарушении положений Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, в соответствии с применимым законодательством и в установленном в Обществе/участнике Группы СберРешения порядке.

8.5. Общество/участник Группы СберРешения вправе обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера в отношении работника, допустившего нарушение положений Политики, в случае причинения Обществу/участнику Группы СберРешения ущерба в результате такого нарушения.

8.6. Лица, признанные по решению суда виновными в нарушении требований применимого законодательства в области управления конфликта интересов, могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным применимым законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. 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/участник Группы СберРешения, 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.

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

9.3. Все работники Общества/участника Группы СберРешения должны быть ознакомлены с Политикой в соответствии с порядком, действующим в Обществе/участнике Группы СберРешения. Ответственным за организацию ознакомления с Политикой является каждый руководитель подразделения Общества/участника Группы СберРешения.

Примеры типовых ситуаций конфликта интересов

1. Превышение работником полномочий при исполнении 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 СберРешения, когда его трудовые обязанности в Обществе связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении данного участника Группы СберРешения.
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. Работник имеет кредитные обязательства перед другой организацией, при этом в трудовые обязанности работника входит принятие решений о привлечении заемных средств.
7. Участие работника в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества/участника Группы СберРешения с другой организацией, которая имеет финансовые или имущественные обязательства перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника.
8. Работник Общества/участника Группы СберРешения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых контрагентами Общества/участника Группы СберРешения, получает значительную скидку на товары от одного из контрагентов Общества/участника Группы СберРешения.
9. 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.
10. Организация, заинтересованная в заключении с Обществом/участником Группы СберРешения долгосрочного договора аренды офисных помещений, делает предложение трудоустройства работнику Общества/участника Группы СберРешения, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность данного работника.
11. Использование работником информации, ставшей ему известной в ходе исполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
12. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник.
13. Участие работника в написании аналитического отчета по эмитенту, в отношении ценных бумаг которого у работника имеется личный интерес.
14. 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.
15. Предоставление финансового консультирования одновременно для нескольких клиентов, которые являются конкурентами или находятся в конфликте между собой.
16. Одновременное оказание услуг финансового/инвестиционного консультирования двум клиентам из одного сектора или отрасли экономики.

16. Предоставление консультационных услуг клиенту по покупке бизнеса третьего лица, являющегося заемщиком у Общества/участника Группы СберРешения, с погашением его задолженности за счет платежей в рамках сделки по покупке бизнеса (при этом консультационные услуги третьему лицу по продаже бизнеса Общество/участник Группы СберРешения не оказывает).
17. Предоставление услуг юридическому лицу (посреднику), являющемуся участником Группы Сбер и выступающему от имени третьего лица в ситуации, когда у Общества/участника Группы СберРешения существует возможность оказывать запрашиваемые услуги напрямую третьему лицу.
18. Осуществление финансового/инвестиционного консультирования клиента с привлечением работника аналитического подразделения к работе над сделкой.
19. Одновременное предоставление консультационных услуг в интересах клиента - продавца и клиента - покупателя.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Номер измененной/аннулированной страницы/раздела/пункта документа	Краткое содержание изменения	Дата введения в действие изменения	Номер версии
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				