

ПОЛИТИКА
Группы ПАО Сбербанк по управлению конфликтом интересов

г. Москва
2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	3
3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ И ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	4
4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	4
5. УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ	5
6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	9
7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧАСТНИКАХ ГРУППЫ.....	18
8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БАНКА/УЧАСТНИКОВ ГРУППЫ И ИХ РАБОТНИКОВ	18
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	19
Приложение 1.....	20
Список терминов и определений.....	20
Приложение 2.....	22
Перечень ссылочных документов	22
Приложение 3.....	23
Примеры конфликтов интересов.....	23

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика является частью системы управления комплаенс-риском, устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения конфликта интересов, в том числе потенциального, меры по минимизации и/или ликвидации его последствий, определяет основные цели, задачи и принципы управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в ПАО Сбербанк (далее – Банк) и участниках Группы ПАО Сбербанк (далее – участники Группы, участник Группы).

1.2. Настоящая Политика разработана в соответствии с требованиями российского и международного законодательства, а также с учетом лучших российских и международных принципов и практик.

1.3. Банк ожидает от всех работников Банка/участников Группы согласия с определенными этическими принципами, подходами и требованиями, установленными настоящей Политикой.

1.4. Настоящая Политика является основой для разработки Банком и участниками Группы иных внутренних нормативных документов (далее - ВНД) в области управления конфликтом интересов.

2. Цели и задачи управления конфликтом интересов

Целью настоящей Политики является определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования (исключения) конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения работников Банка/участников Группы в случаях возникновения конфликтов интересов, в том числе потенциальных.

Основные задачи настоящей Политики:

- повышение доверия к Банку и участникам Группы со стороны клиентов 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 повышения деловой репутации Банка, в том числе на международном уровне;
- установление принципов раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Банка/участников Группы в случаях возникновения конфликта интересов;
- предоставление работникам общей информации о предпринимаемых Банком мерах по управлению (предотвращению, выявлению и урегулированию) конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций;
- определение обязательных для соблюдения Банком и участниками Группы стандартов управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.

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

3.1. Конфликт интересов присущ любой сфере, включая банковскую деятельность и деятельность на рынке ценных бумаг. Само по себе наличие конфликта интересов не будет являться нарушением внутренних процедур Банка, 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 Банка/участника Группы в глазах работников и иных лиц, в том числе клиентов, акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзных организаций и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг.

3.2. В результате ненадлежащего управления конфликтом интересов у Банка/участников Группы, в том числе могут реализоваться следующие виды рисков:

- риск несоответствия законодательным и регуляторным требованиям;
- репутационный риск (риск потери деловой репутации);
- правовой риск;
- риск материальных финансовых потерь.

Конфликт интересов может быть следующих видов:

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

Перечень типовых примеров конфликта интересов приведен в Приложении 3 к настоящей Политике. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Банка/участников Группы должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов, в том числе потенциального, и в других, аналогичных по смыслу ситуациях, с последующим доведением информации до сведения непосредственного руководителя и/или подразделения комплаенс.

4. Общие принципы управления конфликтом интересов

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

4.2. Банк/участники Группы придерживаются следующих принципов управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным:

- равного и справедливого отношения ко всем клиентам Банка/участника Группы при их консультировании и/или совершении сделок с ними или от их имени и/или по их поручению;
- разграничения полномочий: Банк/участник Группы четко разграничивает полномочия органов управления и работников Банка/участника Группы по принятию решений таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои должностные полномочия и возможности исключительно в интересах Банка/участника Группы. Заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не должны принимать участия в его урегулировании;
- осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Банка/участника Группы при выявлении случаев конфликта интересов, в том числе потенциального;
- обеспечения руководителями Банка/участника Группы 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 Банке/участниках Группы, в процессах выявления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального;
- разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального, включающих, в том числе принятие, уклонение, минимизацию риска;
- обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной, инсайдерской информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов, в том числе потенциальном;
- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Банка/участников Группы от санкций/преследования в связи с сообщением ими сведений о конфликте интересов, в том числе потенциальном, который был своевременно раскрыт работником, и приняты меры по его урегулированию (предотвращению);
- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях минимизации риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;
- 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 клиентских ценных бумаг и денежных средств клиентов;
- открытого взаимодействия с надзорными органами и регулятором.

5. Участники процесса управления конфликтом интересов, их функции и полномочия

5.1. Наблюдательный совет Банка:

- утверждает настоящую Политику;
- осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.

5.2. Правление Банка:

- несет ответственность за соответствие деятельности Банка требованиям законодательства, обеспечение выполнения требований законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;
- осуществляет контроль за соблюдением положений настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими коллегиальными органами в системе управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;
- определяет необходимость участия представителей подразделения комплаенс Банка в работе коллегиальных органов Банка.

5.3. Комитет Банка по комплаенс:

- принимает решения по вопросам и мероприятиям, проводимым в рамках управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в соответствии с /14/.

5.4. Комитет территориального Банка по комплаенс:

- рассматривает вопросы и принимает решения по вопросам в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в рамках своей компетенции в соответствии с /15/.

5.5. Работники подразделения комплаенс Банка в соответствии с предоставленными полномочиями и компетенцией:

- принимают участие в разработке общей методологии в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, и поддерживают единообразие подходов в участниках Группы, включая оказание консультационной поддержки;
- проводят экспертизу ВНД и организационно-распорядительных документов (далее -ОРД), договоров и соглашений, в том числе на стадии их разработки и согласования, по запросам соответствующих разработчиков, в целях управления и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- осуществляют меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального;
- принимают участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию культуры в области управления конфликтом интересов, в том числе проводят информирование работников, тренинги и консультации по реализации настоящей Политики, иным стандартам и правилам, а также изменениям в нормативных требованиях;
- представляют вопросы на рассмотрение Комитета Банка по комплаенс/Комитета территориального банка по комплаенс в соответствии с /14/ и /15/;
- иницируют и/или принимают участие в проведении служебных проверок по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а

также могут привлекать в случае необходимости работников иных подразделений Банка;

- уведомляют подразделение безопасности Банка о фактах или намерениях совершения действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов;
- подготавливают обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;
- консультируют работников Банка по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.

5.6. Работники подразделения безопасности Банка в соответствии со своей компетенцией:

- подготавливают и проводят мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий работников Банка, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов;
- выступают инициатором служебных расследований, а также участвуют в проведении служебных расследований в рамках своей компетенции;
- взаимодействуют с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам нарушений работников Банка, в случае такой необходимости, с целью привлечения их к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- взаимодействуют с подразделениями комплаенс по выявлению информации о намерениях или фактах совершения работниками Банка действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов.

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

- учитывают принципы управления конфликтом интересов, требования настоящей Политики, а также иных ВНД/ОРД при принятии решений по вопросам, рассматриваемым на коллегиальном органе;
- обеспечивают отсутствие конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе и их родственников, в отношении вопроса, рассматриваемого на коллегиальном органе Банка/участника Группы;
- обеспечивают доведение сведений о наличии конфликта интересов (личной заинтересованности) или риска его возникновения, касающихся вопроса, рассматриваемого на коллегиальном органе Банка, до сведения остальных членов коллегиального органа Банка, а также подразделения комплаенс Банка для оценки уровня риска такого конфликта интересов и способов его минимизации. Сведения о конфликте интересов (личной заинтересованности), в том числе потенциальном, должны быть предоставлены до принятия решения коллегиальным органом по соответствующему вопросу;
- несут ответственность за своевременное и полное предоставление указанных выше сведений;
- не участвуют в обсуждении и голосовании по вопросам, рассматриваемым на коллегиальном органе Банка/участника Группы, в случае наличия у них конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе потенциального;
- соблюдают правила раскрытия сведений о наличии конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе потенциального.

5.8. Руководители самостоятельных структурных подразделений и их заместители:

- ориентируют работников на безусловное выполнение требований настоящей Политики и этических стандартов поведения, подают пример добросовестного поведения; идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, исходя из объема полномочий и функционала самостоятельных структурных подразделений; вырабатывают и принимают меры по минимизации риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, при необходимости взаимодействуют с подразделением комплаенс;
- ознакамливают работников с настоящей Политикой и иными ВНД, разработанными в развитие положений и принципов настоящей Политики, под роспись;
- обеспечивают соблюдение принципов и требований настоящей Политики работниками, находящимися в их непосредственном подчинении;
- учитывают безупречность и эффективность исполнения работниками требований настоящей Политики при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала.

5.9. Все работники Банка, независимо от занимаемой должности:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, и взаимодействуют с подразделением комплаенс по всем вопросам, связанным с реализацией требований настоящей Политики;
- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;
- ставят интересы Банка/клиентов Банка выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Банка и его клиентов;
- неукоснительно соблюдают требования законодательства в области управления конфликтом интересов, настоящей Политики и иных ВНД/ОРД Банка в области комплаенс, принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса, а также установленные подразделением комплаенс обязательства;
- при выполнении своих функциональных обязанностей или при осуществлении деятельности от имени Банка в любой стране мира соблюдают национальное законодательство этой страны и нормы международного права в сфере управления конфликтом интересов, а также требования настоящей Политики и иных ВНД/ОРД Банка в области комплаенс;
- 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 подразделения комплаенс;
- своевременно проходят программы обучения по вопросам управления конфликтом интересов;
- информируют подразделение комплаенс о каждом известном им/потенциальном/выявленном случае нарушения настоящей Политики и иных ВНД/ОРД Банка в области комплаенс и/или сообщают на «Горячую линию комплаенс»;

- оказывают содействие коллегам и подразделению комплаенс при урегулировании возникшего/потенциального конфликта интересов;
- соблюдают правила работы с конфиденциальной, инсайдерской информацией;
- соблюдают определенные в Банке этические принципы, подходы и требования, установленные настоящей Политикой;
- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений настоящей Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в подразделение комплаенс.

6. Этапы управления конфликтом интересов

В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также четкой координации действий органов управления и работников Банка/участников Группы, процесс управления конфликтом интересов включает следующие этапы:

- предотвращение конфликта интересов – принятие мер по недопущению возникновения конфликта интересов;
- выявление и оценка конфликта интересов – постоянный мониторинг и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- урегулирование конфликта интересов – комплекс мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов.

6.1. Предотвращение конфликта интересов

Основными мерами по предотвращению конфликта интересов при осуществлении деятельности Банком/участниками Группы являются:

- строгое соблюдение органами управления и работниками Банка/участников Группы процедур, установленных действующим законодательством, уставом, ВНД/ОРД Банка/участников Группы, должностными инструкциями, в том числе при совершении банковских операций и сделок;
- создание организационной структуры Банка/участников Группы, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава коллегиальных органов Банка/участников Группы и проведение заседаний соответствующих коллегиальных органов с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, в том числе потенциального, а также независимости при принятии решений;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по наиболее ответственным и масштабным вопросам;
- внедрение практики двойного контроля (соблюдение принципа четырех глаз);
- осуществление проверок службой внутреннего аудита;
- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Банке;
- установление информационных барьеров («китайских стен»);
- 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 том числе потенциальных.

В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, Банк/участники Группы могут потребовать от работников соблюдения установленных подразделением комплаенс дополнительных (индивидуальных) обязательств.

6.1.1. Информационные барьеры (принцип «китайских стен»)

Принцип «китайских стен» - принцип организации бизнес-процесса или взаимодействия нескольких бизнес-процессов, при котором разграничена информация для каждого этапа бизнес-процесса или для нескольких бизнес-процессов и передача информации возможна только по установленным правилам.

В соответствии с принципом «китайских стен» подразделения Банка делятся на две категории по признаку обладания информацией:

- «Частная сторона» – подразделения, которые в силу функциональных обязанностей получают доступ к непубличной информации, которая может создать преимущества для ее обладателя;
- «Публичная сторона» – подразделения, которые в силу функциональных обязанностей не получают доступ к непубличной информации, которая может создать преимущества для ее обладателя.

Доступ к непубличной информации предоставляется работнику «публичной стороны» после одобрения такого доступа подразделением комплаенс при условии согласования руководителем подразделения работника и согласования руководителем подразделения «частной стороны».

Некоторым работникам Банка, которые в силу своих должностных обязанностей должны иметь доступ, как к публичной информации, так и к информации, не являющейся публичной и дающей преимущества ее обладателю, присваивается статус «над стеной».

Определение статуса работников по отношению к «китайской стене» и присвоение статуса «над стеной» производится подразделением комплаенс.

Для поддержания информационных барьеров в Банке используются следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Банка 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 Банка, 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.);
- 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, в том числе потенциального, Банк/участники Группы обеспечивают необходимую и разумную степень независимости в работе всех внутренних подразделений Банка/участников Группы.

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 запрещенного периода для совершения операций (сделок);
- установление «китайской стены» (в соответствии с пунктом 6.1.1).

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 Банка/участников Группы, и запрещающий предоставление информации работникам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения их непосредственных служебных обязанностей.

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

Банк и участники Группы поощряют долгосрочное инвестирование и не поощряют спекулятивную торговлю ценными бумагами.

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

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

- в случаях, установленных ВНД/ОРД, предоставлять информацию о брокерских счетах, используемых для проведения личных сделок с финансовыми инструментами, получать предварительное согласование Банка/участника Группы на проведение таких сделок и предоставлять соответствующие отчеты по факту совершения сделок с финансовыми инструментами.

6.1.5. Правила использования мобильной связи

Для предотвращения злоупотреблений, а также обеспечения исполнения работниками требований, касающихся предоставления справедливого отношения к клиентам, Банк устанавливает ограничение в отношении отдельных категорий работников на использование мобильной связи при исполнении ими своих должностных и функциональных обязанностей. Банк может использовать технологии, предусматривающие запись и контроль переговоров таких категорий работников, совершаемых с использованием стационарной телефонной связи, в соответствии с действующим законодательством.

Работники Банка, участвующие в приеме и согласовании заявок клиентов на осуществление сделок с ценными бумагами, должны вести переговоры только с использованием записываемой Банком телефонной линии.

6.1.6. Меры, направленные на выявление, контроль и предотвращение последствий конфликтов интересов при осуществлении профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг

При оказании клиентам услуг в рамках профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг Банк:

- выявляет наличие конфликта интересов, который может возникнуть при оказании клиенту услуг, до оказания соответствующих услуг (при разработке продуктов, маркетинговых материалов, согласовании сделок и т.д.);
- принимает меры, направленные на исключение выявленных конфликтов интересов (например, отказ от одной из сделок, которая приводит к конфликту, создание информационных барьеров между подразделениями, разделение проектных команд и т.д.);
- соблюдает приоритет интересов клиента над интересами Банка при разрешении конфликта интересов;
- совершает в интересах клиента операции (сделки) с финансовыми инструментами на основании поручений клиентов. Совершение операций (сделок) без соответствующих поручений допускается в рамках полномочий, установленных применимым законодательством и договором с клиентом;
- выполняет поручения клиентов в соответствии с содержащимися в них требованиями на лучших при данных обстоятельствах условиях и в возможно короткие сроки, с требуемым профессионализмом, тщательностью и добросовестностью;
- обеспечивает реализацию информационных барьеров между подразделениями (работниками), которые осуществляют различные виды деятельности, если отсутствие таких барьеров приводит к возникновению конфликта интересов, в том числе между Банком (его работниками) и клиентами;
- ограничивает круг работников, имеющих доступ к непубличной, конфиденциальной и/или инсайдерской информации клиента (эмитента), в том числе реализует принцип «служебной необходимости», предусмотренный настоящей Политикой (в соответствии с пунктом 6.1.3.);

- реализует иные меры, предусмотренные настоящей Политикой, необходимые для выявления и исключения конфликтов интересов при осуществлении Банком профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг;

В случае если меры по минимизации (исключению) не привели к полному устранению конфликта интересов Банка или его работника, Банк уведомляет клиента, в том числе эмитента ценных бумаг, о конфликте интересов, а также о мерах, принимаемых для его разрешения, до совершения операции (сделки), в отношении которых имеется конфликт интересов, доводит до клиента иную информацию в соответствии с требованиями применимого законодательства и договором с клиентом.

6.1.7. Раскрытие информации о конфликтах интересов

Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, реализуется в Банке/участниках Группы 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, в том числе потенциального;
- на ежегодной основе;
- в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

Обязательному раскрытию подразделению комплаенс подлежат следующие сведения:

- об осуществлении работниками деятельности вне Банка, включая участие в уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) третьих лиц, участии в органах управления третьих лиц, в том числе в ревизионных комиссиях, осуществлении предпринимательской деятельности, работе по совместительству;
- о поступлении предложений работнику об участии в органах управления и/или уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) третьих лиц или работе по совместительству;
- о совместной работе родственников в Банке и участниках Группы, в том числе о совместном участии родственников в бизнес-процессах и/или коллегиальных органах (включая случаи участия родственников в совместном бизнес-процессе, а также случаи, когда один из родственников представляет интересы Банка, а другой - участника Группы);
- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при изменении должностных или функциональных обязанностей, выполняемых в Банке/участниках Группы;
- об участии близких родственников работника в уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и органах управления третьих лиц, осуществления ими предпринимательской деятельности в случаях, когда указанные организации являются конкурентами, клиентами и/или контрагентами Банка/участников Группы, и при изменении данных обстоятельств;

- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального.

Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального, подлежит проверке уполномоченным работником подразделения комплаенс с целью оценки возникающих для Банка/участника Группы рисков и выбора наиболее подходящей формы их урегулирования.

Раскрытие информации о конфликте интересов, в том числе потенциальном, не освобождает Банк/участников Группы и работников от обязательства по поддержанию и обеспечению эффективных организационных и административных мер по его урегулированию и предотвращению аналогичных ситуаций в дальнейшем. Работники Банка/участников Группы должны предлагать пути урегулирования конфликтов интересов, в том числе потенциальных, в зависимости от своих должностных обязанностей и уровня компетенции.

Банк/участник Группы должен раскрыть информацию о фактическом 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 Банка и/или их родственников в управлении жилищного, жилищно-строительного, гаражного кооперативов, садоводческого, огороднического, дачного потребительских кооперативов, товарищества собственников недвижимости, профсоюзных организаций на безвозмездной основе.

Раскрытие работниками Банка информации осуществляется в порядке и сроки, установленные в соответствии с положениями /10/.

6.1.8. Контрольные списки

Банк, осуществляя деятельность на финансовых рынках, реализует ведение и мониторинг контрольных списков, которые являются ключевыми механизмами управления конфликтами интересов и позволяют осуществлять мониторинг деятельности Банка, своевременно идентифицировать потенциальный конфликт интересов и оперативно его разрешать.

Контрольные списки, в том числе должны включать в себя:

- список наблюдения – список эмитентов, в отношении которых у Банка имеется конфиденциальная или инсайдерская информация касательно предполагаемых кредитных, инвестиционно-банковских сделок, а также сделок, которые не были анонсированы;
- список ограничений – список эмитентов и финансовых инструментов, в отношении которых налагаются определенные ограничения, связанные с осуществлением сделок на рынке ценных бумаг, или упоминание тех или иных эмитентов в аналитических обзорах;
- список вовлеченных в сделку лиц – список работников Банка, вовлеченных в инвестиционно-банковскую сделку эмитента, в отношении которого у работников есть доступ или может быть доступ к конфиденциальной или инсайдерской информации;
- список запретов на проведение аналитических исследований – список, включающий информацию об отраслях экономики и/или эмитентах, в отношении которых у Банка имеются ограничения на проведение аналитических исследований и на дачу рекомендации инвесторам;

- реестр аналитического освещения, содержащий, в том числе информацию об освещаемых компаниях в привязке к аналитикам, которые подготавливают соответствующие отчеты.

6.1.9. Обращения с подарками и представительскими расходами

Банк и участники Группы рассматривают подарки, получаемые/передаваемые работниками Банка/участников Группы, а также представительские расходы, как потенциальный источник конфликта интересов.

Банк определяет минимальные правила и устанавливает ограничения в области получения/предоставления подарков и услуг в процессе делового общения в связи с выполнением служебных обязанностей работниками Банка/участников Группы, а также руководством Банка (а именно Президентом, Председателем Правления Банка, Заместителями Председателя Правления Банка, а также Главным бухгалтером Банка (далее – Руководство Банка)), включающие перечни и критерии разрешенных и запрещенных подарков, а также поводов для их принятия/дарения. Любые запрещенные подарки должны отклоняться.

Работники Банка и участников Группы при установлении и поддержании деловых отношений с клиентами/партнерами, в том числе потенциальными, не должны нарушать ограничений в отношении антикоррупционных мер, публично раскрытых такими клиентами/контрагентами на их официальных сайтах.

В Банке порядок обращения с подарками установлен в соответствии с положениями /10/.

6.2. Выявление и оценка конфликта интересов

Выявление конфликта интересов, в том числе потенциального, осуществляется всеми работниками Банка/участников Группы в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности, с использованием перечисленных в разделе 6.1. мер по предотвращению конфликта интересов во всех процессах Банка/участников Группы, включая разработку новых продуктов и формирование новых бизнес-процессов.

Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых, в том числе с привлечением подразделений безопасности и внутреннего аудита.

В Банке действует «Горячая линия комплаенс» - безопасный и конфиденциальный канал информирования о любых случаях личной заинтересованности и/или должностных злоупотреблений работниками Банка, а также ситуациях, связанных с наличием у работников Банка 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 Банка 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 подразделение 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 подразделение комплаенс.

Руководители структурных подразделений Банка/участников Группы обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального.

В случае если работник Банка/участника Группы 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 комплаенс Банка или участника Группы соответственно.

6.3. Урегулирование конфликта интересов

В целях управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, Банком и участниками Группы принимаются следующие механизмы его урегулирования:

- 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 (должностных) обязанностей и полномочий работника;
- передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, являющихся основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от предмета личной заинтересованности, порождающего конфликт интересов, в том числе потенциальный;
- отстранение работника от доступа к соответствующей информации в случае установления высокой степени вероятности реализации конфликта интересов;
- 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.

Меры, принимаемые для управления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, зависят в частности от:

- масштаба конфликта интересов;
- характера конфликта интересов;
- условий его возникновения;
- ущерба, который может быть причинен Банку и участникам Группы, работникам Банка/участников Группы, их клиентам, контрагентам и иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.

Во избежание возникновения конфликта интересов запрещается:

- представлять Банк/участника Группы в отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Банка/участника Группы, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника и/или его родственников;
- быть задействованным в совершении/заключении сделок/договоров/контрактов с участием Банка/участника Группы или кого-либо из клиентов или поставщиков,

если работник и/или его родственник имеют интерес к сделке/договору/контракту или могут извлечь прямую или косвенную выгоду из такой сделки, если только информация о сделке/договоре/контракте, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты в подразделение комплаенс и разрешены в письменной форме подразделением комплаенс;

- 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 лиц, осуществлением предпринимательской деятельности, оказанием консультационных или агентских услуг, работой по совместительству;
- заниматься предпринимательской деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Банке/участнике Группы, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Банка/участника Группы, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Банком работнику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника;
- совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому;
- проведение служебных проверок работником в отношении своего родственника – работника Банка/участника Группы;
- осуществление проверок и согласование операций работником подразделения Банка/участника Группы, осуществляющим контрольные функции, ответственным за проведение которых является его родственник;
- проведение работником Банка/участника Группы контрольных процедур и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;
- выполнение работником Банка/участника Группы какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.

На Руководство Банка дополнительно распространяются следующие запреты:

- 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 разрешения¹;
- 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 Банка, если

¹ Разрешение, предусмотренное настоящим пунктом Политики, предоставляется Президенту, Председателю Правления Банка - Наблюдательным советом Банка; Заместителям и Главному Бухгалтеру - Президентом, Председателем Правления Банка.

осуществление трудовой деятельности в Банке связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Приведенный в настоящем разделе перечень ограничений и способов разрешения 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, в том числе потенциального, доступным в сложившихся обстоятельствах способом, для предотвращения возникновения у Банка/участника Группы репутационного риска, правового риска, риска несоответствия законодательным и регуляторным требованиям и иных рисков, Банк/участник Группы может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки или обслуживания конкретного клиента.

7. Особенности организации системы управления конфликтом интересов в участниках Группы

7.1. Распространение требований настоящей Политики на участников Группы и организация системы управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, осуществляется с учетом допущений и положений /7/, а также с учетом масштаба, характера и сферы деятельности участника Группы.

7.2. Участники Группы обязаны принять положения, аналогичные установленным в настоящей Политике, в части не противоречащей локальному законодательству, путем одобрения и принятия их органами управления участников Группы в установленном порядке.

7.3. При внесении участниками Группы изменений в ВНД, разработанные на основе соответствующих ВНД Банка, такие ВНД участников Группы подлежат согласованию с Управлением комплаенс центрального аппарата Банка в случае их расхождения с положениями настоящей Политики, а также с иными ВНД в области комплаенс, распространяемыми на участников Группы.

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

8. Ответственность Банка/участников Группы и их работников

8.1. Все работники Банка и участников Группы, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

8.2. Банк и участники Группы могут быть подвергнуты санкциям за нарушения, допущенные их работниками, которые привели к возникновению конфликта интересов, в связи с чем по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту проводятся служебные проверки в рамках, допустимых применимым законодательством.

8.3. Работники, признанные в результате служебной проверки виновными в нарушении требований настоящей Политики и иных ВНД/ОРД в области управления конфликтом интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной, вплоть до

увольнения, а также гражданско-правовой ответственности в соответствии с применимым законодательством.

8.4. Лица, признанные по решению суда виновными, могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным применимым законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. В случае изменения применимого российского и международного законодательства до принятия новой редакции Политики настоящий документ действует в части, им не противоречащей. В случае если традиции, обычаи или чьи-либо представления о соответствующих правилах поведения войдут в противоречие с отдельными положениями настоящей Политики, применяются положения настоящей Политики.

9.2. При наличии сомнений в интерпретации положений и требований настоящей Политики, их применимости к тем или иным ситуациям, единственным уполномоченным подразделением, которое может принять решение относительно их толкования, является Управление комплаенс центрального аппарата Банка.

9.3. Все работники Банка/участников Группы должны быть ознакомлены с положениями настоящей Политики в соответствии с действующим в Банке/участнике Группы порядком под роспись или, при наличии технической возможности, с использованием электронно-цифрового аналога подписи.

Список терминов и определений

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

Близкие родственники – супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные 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 /7/ и /18/.

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

Клиент – физическое или юридическое лицо, находящееся на обслуживании в Банке.

Контрагент – физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Банком, 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 Банка 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 Банка/участников Группы и/или их 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, в том числе в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Банка влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения им от третьих лиц при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или выгод для себя или для третьих лиц.

Не считаются конфликтом интересов противоречия между подразделениями Банка, 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.

Организация конкурент/конкурент - организация, ведущая 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, цифровые компании и предприятия.

Подарки – любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе денежные средства, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады, пожертвование и прочее), полученная или переданная в связи с работой в Банке или участнике Группы. Подарком может быть также:

- деловой завтрак / обед / ужин;
- развлекательное мероприятие;
- образовательное мероприятие.

Подразделение безопасности – Управление внутрибанковской безопасности центрального аппарата Банка (далее - УВБ) и/или региональные отделы УВБ обслуживаемых территориальных банков.

Подразделение комплаенс – Управление комплаенс центрального аппарата Банка и/или подразделения комплаенс территориальных банков и/или соответствующие подразделения участников Группы.

Правовой риск – определение риска в соответствии с /12/.

Работник – любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Банком или участником Группы.

Репутационный риск (риск потери деловой репутации) – определение риска в соответствии с /17/.

Риск несоответствия законодательным и регуляторным требованиям – определение риска в соответствии с /16/.

Родственники (для целей настоящей Политики) – близкие родственники, члены семьи, а также двоюродные братья и сестры, дети супругов, дяди и тети, племянники, родители супругов, супруги детей и родителей.

Служба внутреннего аудита – совокупность структурных подразделений Банка (Управление внутреннего аудита (далее - УВА) центрального аппарата Банка и УВА территориальных банков), осуществляющих свою деятельность в соответствии с Положением о Службе внутреннего аудита Банка.

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

Члены семьи работника (для целей настоящей Политики) - 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. Федеральный закон «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 27.07.2010 №224-ФЗ;
2. Федеральный закон «О рынке ценных бумаг» от 22.04.1996 №39-ФЗ;
3. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 №273-ФЗ;
4. Гражданский кодекс Российской Федерации;
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ;
6. Положение об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах от 16.12.2003 №242-П;
7. Политика по управлению комплаенс-риском ОАО «Сбербанк России» от 01.04.2013 №2885;
8. Политика по противодействию неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком в ПАО Сбербанк от 14.02.2018 №4757;
9. Порядок работы в ОАО «Сбербанк России» с документами, содержащими конфиденциальную информацию, от 18.07.2005 №1091-2-р (с учетом изменений на 18.11.2014);
10. Сборник стандартов ПАО Сбербанк по управлению комплаенс-риском от 29.11.2016 №4403;
11. Стратегия управления рисками и капиталом Группы ПАО Сбербанк от 17.04.2018 № 3960-3;
12. Политика управления правовым риском Группы ПАО Сбербанк от 28.12.2017 №3205-3;
13. Директива Европейского союза «О рынках финансовых инструментов» - MiFID (Markets in Financial Instruments Directive);
14. Положение о Комитете ПАО Сбербанк по комплаенс от 21.02.2017 №2886-2;
15. Положение о Комитете территориального банка ПАО Сбербанк по комплаенс от 21.02.2017 №2887-2;
16. Положение о Службе внутреннего контроля ОАО «Сбербанк России» от 25.09.2014 №3497;
17. Политика управления риском потери деловой репутации Группы ПАО Сбербанк от 18.12.2015 №4094;
18. Политика участия ПАО Сбербанк в коммерческих и некоммерческих организациях (кроме зарубежных банков) от 30.03.2018 №2240-4.

Примеры 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 близких родственников, членов семьи и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
3. Участие работника в принятии решения о закупке товаров, правами на которые владеет/распоряжается он сам или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.
4. Выполнение работником работы по совместительству в участнике Группы, когда его трудовые обязанности в Банке связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении данного участника Группы.
5. Осуществление работником проверки деятельности подразделения, в котором работает его родственник.
6. Использование работником информации, ставшей ему известной в ходе выполнения трудовых (должностных) обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
7. Предоставление работником инвестиционного консультирования клиентам по операциям исключительно с финансовыми инструментами, выпущенными участником Группы, в ущерб другим участникам финансового рынка. Покупка в собственный портфель активов, основываясь на непубличной информации в отношении потенциальной сделки / сделок.
8. Участие работника в написании аналитического отчета по эмитенту, в отношении ценных бумаг которого у работника имеется заинтересованность.
9. Группа имеет собственные вложения в ценные бумаги какого-либо эмитента и одновременно предоставляет услуги инвестиционного консультирования клиентам в отношении того же самого эмитента.
10. Работник является частью команды, консультирующей какого-либо клиента по потенциальным сделкам с эмитентом, в отношении ценных бумагах которого работник имеет личный интерес.
11. Осуществление работником личных операций в ущерб аналогичным операциям клиента.