



**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ СТРАХОВАЯ
КОМПАНИЯ «СБЕРБАНК СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ»**

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
ООО СК «Сбербанк страхование жизни»
протокол от 22 июля 2025 г. № 2025/18

Политика
управления конфликтом интересов
ООО СК «Сбербанк страхование жизни»
(редакция 6)

Москва, 2025

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	4
3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ВИДЫ И ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	5
4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	6
5. УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ	7
5.1 Совет директоров Общества	7
5.2 Генеральный директор Общества	7
5.3 Комитет Общества по комплаенс	7
5.4 Работники ОФМК	7
5.5 Работники Управления безопасности Общества	8
5.6 Работники, являющиеся членами коллегиальных органов	9
5.7 Руководители структурных подразделений и их заместители	9
5.8 Все работники Общества, независимо от занимаемой должности	10
6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	11
6.1. Предотвращение конфликта интересов	11
6.1.1 Информационные барьеры	12
6.1.2 Независимость работы подразделений	13
6.1.3 Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков	13
6.1.4 Правила осуществления работниками сделок с финансовыми инструментами в личных интересах	13
6.1.5 Правила использования телефонной связи	14
6.1.6 Раскрытие информации о конфликтах интересов	14
6.1.7 Контрольные списки	16
6.1.8 Обращение с подарками, знаками делового гостеприимства и представительские расходы	16
6.2. Выявление и оценка конфликта интересов	17
6.3. Урегулирование конфликта интересов	17
7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	20
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	20
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	22
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	25

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Политика по управлению конфликтом интересов (далее – Политика) определяет основные цели, задачи и общие принципы системы управления конфликтом интересов в Обществе, ее основных участников, 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 российского и международного законодательства, а также с учетом лучших российских и международных принципов и практик, в том числе в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 27.07.2010 № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Положением Банка России от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах», международным стандартом ISO 37001:2016 «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством – Требования и руководство по использованию», международным стандартом ISO 37301:2021 «Системы менеджмента комплаенс – Требования и руководство по использованию», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Минтрудом России, мерами по предупреждению коррупции в организациях, разработанные Минтрудом России, системой внутреннего контроля в банках: основы организации, разработанная Базельским комитетом по банковскому надзору в сентябре 1998 г. (письмо Банка России от 10.07.2001 № 87-Т «О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору»), а также внутренними нормативными документами (далее – ВНД).

1.4. Политика является основой для построения и функционирования системы управления конфликтом интересов и разработки Обществом иных ВНД в области управления конфликтом интересов.

1.5. Политика утверждается решением Совета директоров Общества, может быть изменена или признана утратившей силу на основании решения Совета директоров Общества.

1.6. Ответственность за поддержание настоящей Политики в актуальном состоянии возлагается на Отдел финансового мониторинга, комплаенс и внутреннего контроля Управления правового сопровождения, корпоративной работы и комплаенс.

1.7. Контроль за исполнением требований настоящей Политики возлагается на Отдел финансового мониторинга, комплаенс и внутреннего контроля Управления правового сопровождения, корпоративной работы и комплаенс.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2.1. Основными целями настоящей Политики являются определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования

конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения работников Общества в случаях возникновения конфликта интересов.

2.2. Основные задачи системы управления конфликтом интересов:

- определение обязательных для соблюдения Обществом стандартов управления конфликтом интересов;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Общества, в том числе на международном уровне;
- повышение доверия к Обществу со стороны его клиентов, контрагентов и партнеров, 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 в случаях возникновения конфликта интересов;
- предоставление работникам информации о предпринимаемых Обществом мерах по управлению конфликтом интересов, в том числе потенциальным, 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. Конфликт интересов присущ любой сфере, включая страховую деятельность. Само по себе наличие конфликта интересов не будет являться нарушением внутренних процедур Общества, если в отношении данного конфликта были своевременно приняты должные меры по раскрытию, выявлению, оценке и управлению.

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

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

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

3.3. Конфликт интересов может быть следующих основных видов:

- между клиентами Общества, в том числе в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов (группы клиентов) находятся в противоречии с интересами другого клиента (группы клиентов);
- между клиентом/контрагентом и Обществом, в том числе в случаях ущемлений интересов клиента в пользу Общества.

- между клиентом/контрагентом и работником Общества, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному клиенту/контрагенту в ущерб интересам другого клиента с целью получения личной выгоды;

- между Обществом и его работником, в том числе в случаях неправомерного использования работником своего должностного положения/ конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды;

3.4. Перечень типовых примеров конфликта интересов приведен в Приложении 2 к настоящей Политике. Указанные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Общества должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях с последующим доведением информации до сведения руководителя ОФМК.

4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

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

4.2. Общество придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

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

- разграничения полномочий: Общество четко разграничивает полномочия органов управления, коллегиальных и рабочих органов и работников Общества по принятию решений таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои полномочия и возможности исключительно в интересах Общества. Заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не должны принимать решения по мерам его урегулирования;

- осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Общества при выявлении случаев конфликта интересов;

- обеспечения руководителями всех уровней Общества поддержания соответствующей культуры поведения работников, при которой они знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о сомнениях и проблемах («тон сверху»);

- участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Обществе, в процессах предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов;

- разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, включающих, в том числе, принятие, передачу, уклонение, минимизацию риска;

- соблюдения информационных барьеров и обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной, инсайдерской информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов, в том числе потенциальном;

- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Общества 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, 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;
- открытого взаимодействия с надзорными и регулируемыми органами.

5. УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ

5.1. Совет директоров Общества

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

5.2. Генеральный директор Общества

- несет ответственность за соответствие деятельности Общества 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 коллегиальными органами в системе управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;
- определяет необходимость участия работников ОФМК в работе коллегиальных органов Общества.

5.3. Комитет Общества по комплаенс

- рассматривает отчеты по реализации системы управления конфликтом интересов, рассматривает и принимает решения по вопросам и мероприятиям, проводимым в рамках управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным в рамках своей компетенции;
- принимает решения по всем исключительным/высокорисковым случаям Общества;
- принимает участие в применении дисциплинарных взысканий к работникам за нарушение требований внутренних нормативных документов Общества в области управления конфликтом интересов

5.4. Работники ОФМК

- принимают участие в разработке общей методологии в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также оказывают консультационную и методологическую поддержку;
- 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, обучающие тренинги и консультации по реализации настоящей Политики, иным стандартам и правилам, а также изменениям в нормативных требованиях;

- 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 Общества в рамках их компетенций;

- при необходимости привлекают к расследованию представителей подразделений Общества в рамках их компетенции, в том числе Управления внутреннего аудита, Управления безопасности, Правового отдела, а также непосредственного руководителя работника, в отношении которого будет проводиться проверка;

- ведут реестр участия работников, их родственников в капиталах и органах управления третьих лиц, а также осуществления ими предпринимательской деятельности;

- ведут реестр уведомлений о конфликтах интересов, в том числе о совместной работе родственников в Обществе;

- ведут реестр случаев совместной работы родственников в Обществе;

- уведомляют Управление безопасности Общества о фактах или намерениях совершения действий, повлекших/ способных повлечь возникновение конфликта интересов;

- консультируют работников Общества по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;

- подготавливают обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;

- обеспечивает ознакомление вновь принятых работников с Политикой Общества при приеме на работу;

- выносит на рассмотрение Комитета по комплаенс вопросы, относящиеся к функциям Комитета по комплаенс в соответствии с действующим в Обществе Положением о Комитете по комплаенс¹.

5.5. Работники Управления безопасности Общества

- подготавливают и проводят мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий работников Общества, 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 Общества, в случае такой

¹ В действующей редакции

необходимости, с целью привлечения их к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- взаимодействуют с ОФМК по выявлению информации о намерениях или фактах совершения работниками Общества действий, повлекших/ способных повлечь возникновение конфликта интересов.

5.6. Работники, являющиеся членами коллегиальных органов

- учитывают принципы управления конфликтом интересов, требования настоящей Политики, а также иных ВНД/ ОРД при принятии решений по вопросам, рассматриваемым коллегиальным органом;

- не совершают действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта интересов;

- воздерживаются от присутствия на заседании коллегиального органа при обсуждении вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов;

- воздерживаются от участия в заседании коллегиального органа по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, дистанционно – посредством телефонной конференц-связи, видео-конференц-связи или иным способом;

- обеспечивают отсутствие конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе и их родственников, в отношении вопроса, рассматриваемого коллегиальным органом Общества;

- обеспечивают доведение сведений о наличии конфликта интересов (личной заинтересованности) или риска его возникновения, касающихся вопроса, рассматриваемого коллегиальным органом Общества, до сведения остальных членов коллегиального органа Общества, а также ОФМК 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;

- воздерживаются от обсуждения вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, выражения своего особого мнения по таким вопросам и требования внести об этом запись в протокол заседания коллегиального/ органа;

- воздерживаются от голосования по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов;

- соблюдают правила раскрытия сведений о наличии конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе потенциального.

5.7. Руководители 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 структурных подразделений; вырабатывают и принимают

меры по минимизации риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, при необходимости взаимодействуют с ОФМК;

- осуществляют ознакомление работников с настоящей Политикой и иными ВНД, разработанными в развитие положений и принципов настоящей Политики;
- обеспечивают соблюдение принципов и требований настоящей Политики работниками, находящимися в их непосредственном подчинении;
- обеспечивают своевременное прохождение подчиненными работниками обязательных обучающих курсов и программ по вопросам управления конфликтом интересов;
- инициируют применение дисциплинарного взыскания к подчиненным работникам за нарушение требований ВНД и ОРД Общества в области управления конфликтом интересов в установленном порядке;
- учитывают безупречность и эффективность исполнения работниками требований настоящей Политики при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала.

5.8. Все работники Общества, независимо от занимаемой должности:

- соблюдают требования настоящей Политики;
- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, и взаимодействуют с ОФМК по всем вопросам, связанным с реализацией требований настоящей Политики;
- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;
- ставят интересы Общества/ клиентов Общества выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Общества и его клиентов;
- неукоснительно соблюдают требования законодательства в области управления конфликтом интересов, настоящей Политики и иных ВНД/ ОРД Общества в области комплаенс, принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса, а также установленные ОФМК обязательства;
- при выполнении своих функциональных обязанностей или при осуществлении деятельности от имени Общества соблюдают действующее законодательство РФ и нормы международного права в сфере управления конфликтом интересов, а также требования настоящей Политики и иных ВНД/ ОРД Общества в области этики и управления регуляторным и комплаенс-рисками;
- 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 ОФМК;
- своевременно проходят программы обучения, в т.ч. обязательные, по вопросам управления конфликтом интересов;
- взаимодействуют с ОФМК по всем вопросам, связанным с реализацией положений настоящей Политики, в том числе содействуют в получении ОФМК необходимых, объективных и достоверных документов, материалов и информации, включая их предоставление по запросу ОФМК с соблюдением установленных сроков;

- информируют ОФМК о каждом известном им/ потенциальном/ выявленном случае нарушения настоящей Политики и иных ВНД/ ОРД Общества в области комплаенс и/или сообщают на «Горячую линию комплаенс»;
- оказывают содействие коллегам и ОФМК при урегулировании возникшего/ потенциального конфликта интересов;
- соблюдают правила работы с конфиденциальной, инсайдерской информацией;
- осуществляют сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с учётом установленных требований;
- соблюдают определенные в Обществе этические принципы, подходы и требования, установленные настоящей Политикой, а также иными ВНД, определяющими стандарты этического поведения работников;
- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений настоящей Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в ОФМК.

6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

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

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

6.1. Предотвращение конфликта интересов

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

- строгое соблюдение органами управления и работниками Общества процедур, установленных применимым законодательством, уставом, ВНД и ОРД Общества, должностными инструкциями;
- создание организационной структуры Общества, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава коллегиальных и рабочих органов Общества и проведение заседаний соответствующих 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 ответственному и масштабным вопросам;
- внедрение практики двойного контроля (соблюдение принципа «четырёх глаз», «двух ключей»);
- осуществление проверок службой внутреннего аудита;

- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Обществе;
- установление информационных барьеров («китайских стен»);
- обеспечение принципов независимости подразделений и «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;
- раскрытие информации о конфликтах интересов, в том числе потенциальных;
- ведение контрольных списков;
- установление правил осуществления работниками сделок с ценными бумагами и производными финансовыми инструментами (далее – ПФИ) от них.

В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, Общество может потребовать от работников соблюдения установленных ОФМК дополнительных (индивидуальных) обязательств.

6.1.1 Информационные барьеры

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

В соответствии с принципом информационных барьеров (принцип «китайских стен») подразделения Общества делятся на две категории по признаку обладания информацией:

- «частная сторона» (англ. «private side») – подразделения, которые в силу трудовых обязанностей получают доступ к непубличной информации, которая может создать преимущества для ее обладателя;
- «публичная сторона» (англ. «public side») – подразделения, 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 ОФМК при условии согласования руководителем подразделения работника и согласования руководителем подразделения «частной стороны».

Некоторым работникам Общества, 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 ОФМК.

Для поддержания информационных барьеров в Обществе используются следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Общества с обеспечением физической и информационно-технологической безопасности указанной информации;
- разграничение доступа к различным категориям данных в информационных системах между пользователями различных подразделений;
- использование кодовых слов при передаче инсайдерской/ существенной непубличной информации;

- осуществление надлежащего надзора за работниками Общества, наделенными доступом к ценоопределяющей информации, а также проведение обучения работников по использованию и соблюдению информационных барьеров;
- возложение определенных обязательств по соблюдению конфиденциальности на лиц, имеющих доступ к инсайдерской информации;
- ограничение доступа к конфиденциальной информации в случае, когда ее разглашение не является необходимым;
- использование принципа «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;
- мониторинг сделок с ценными бумагами в личных целях, осуществляемых работниками, имеющими доступ к непубличной информации;
- запрет на переговоры, в результате которых может быть передана/ получена инсайдерская/ существенная непубличная информация между работниками «публичной стороны» и «частной стороны», в том числе посредством совершения телефонных переговоров;
- ведение контрольных списков.

6.1.2 Независимость работы подразделений

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

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

- разделение руководителей, ответственных за исполнение сделок клиентов;
- полное разделение команд, участвующих в исполнении сделок клиентов;
- установление информационных барьеров (принцип «китайских стен»).

6.1.3 Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков

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

6.1.4 Правила осуществления работниками сделок с финансовыми инструментами в личных интересах

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

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

- работники Общества обязаны руководствоваться разумностью и избегать личных инвестиций, которые могут поставить под угрозу репутацию Общества или создать конфликт интересов, в том числе работникам запрещено осуществлять персональные операции (сделки) в ущерб исполнению своих должностных обязанностей;

- работникам Общества запрещено осуществлять сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с нарушением применимого законодательства, внутренних процедур и ограничений, установленных в Обществе, в т.ч. совершение сделок, признаваемых манипулированием рынком или неправомерным использованием конфиденциальной и иной охраняемой законом информации;

- в случаях, установленных внутренними нормативными документами, предоставлять информацию о брокерских счетах, используемых для проведения личных сделок с финансовыми инструментами, получать предварительное согласование Общества на проведение таких сделок и предоставлять соответствующие отчеты по факту совершения сделок с финансовыми инструментами².

6.1.5 Правила использования телефонной связи

Для предотвращения злоупотреблений, а также обеспечения исполнения работниками требований, касающихся предоставления справедливого отношения к клиентам, Общество устанавливает ограничение в отношении отдельных категорий работников на использование мобильной связи при исполнении ими своих трудовых обязанностей. Общество может использовать технологии, предусматривающие запись и контроль переговоров таких 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 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 в адрес ОФМК подлежат следующие сведения:

- об участии в учреждении (создании) юридических лиц;
- об осуществлении работниками деятельности вне Общества, включая участие в уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или в органах управления и/или ревизионных комиссиях третьих лиц;
- об осуществлении предпринимательской деятельности;
- о работе по совместительству;
- о совмещении должностей;
- о заключении договора гражданско-правового характера на выполнение работ или оказание услуг, пересекающихся с трудовыми обязанностями работника в Обществе;
- о заключении агентского/субагентского договора;

² Распространяется на работников, включенных в список инсайдеров

- 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 самозанятого³ в случаях, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями работника в Обществе;
- об участии близких родственников работника в учреждении (создании) юридических лиц, уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или органах управления юридических лиц – конкурентов, клиентов и/или контрагентов Общества;
- об осуществлении близким родственником работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом, клиентом и/или контрагентом Общества;
- о работе родственников в Обществе 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 Общества, а другой - участника Группы);
- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при переводе и ином изменении трудовых обязанностей, исполняемых в Обществе;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов.

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

Раскрытие работниками Общества информации осуществляется в порядке и сроки, установленные в соответствии с внутренними нормативными документами Общества.

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

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

³ Деятельность в рамках Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»

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

6.1.7 Контрольные списки

Общество, осуществляя деятельность по направлению управляющей компании, реализует ведение и мониторинг контрольных списков, которые являются ключевыми механизмами управления конфликтами интересов и позволяют осуществлять мониторинг деятельности Общества, своевременно идентифицировать потенциальный конфликт интересов и оперативно его разрешать.

Контрольные списки должны включать в себя:

- список наблюдений Общества (англ. «watch list»), который включает информацию по эмитентам/клиентам – юридическим лицам, в отношении которых у Общества имеется инсайдерская/существенная непубличная информация касательно предполагаемых сделок, которые не были анонсированы;
- список ограничений Общества об эмитентах или финансовых инструментах (англ. «restricted list»), в отношении которых на Общество налагаются определенные ограничения, связанные с осуществлением сделок на рынке ценных бумаг. Допускается установление ограничений в отношении эмитента и/или финансового инструмента;

6.1.8 Обращение с подарками, знаками делового гостеприимства и представительские расходы

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

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

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

В Обществе установлены особые правила и ограничения в части подарков и знаков делового гостеприимства при взаимодействии с должностными лицами, а также в отношении получения подарков Генеральным директором Общества, Заместителями Генерального директора Общества, Главным бухгалтером Общества (далее – Руководство Общества) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В Обществе установлен порядок обращения с подарками в соответствии с положениями Стандарта обращения с подарками и знаками делового гостеприимства⁴.

⁴ В действующей редакции

6.2. Выявление и оценка конфликта интересов

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

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

В Обществе действует «Горячая линия комплаенс» – безопасный и конфиденциальный канал информирования работниками Общества и третьими лицами о нарушениях в области комплаенс, в том числе о ситуациях, в которых возможна реализация конфликта интересов или связанных с наличием у других работников Общества неурегулированного конфликта интересов или сокрытием ими информации о наличии такого конфликта. Работа «Горячей линии комплаенс» осуществляется на непрерывной основе с использованием всех имеющихся каналов получения информации и технических средств автоматизированного приема обращений.

Общество предоставляет следующие каналы информирования:

- e-mail: compliance@sberinsur.ru;
- Линия доверия на сайте Общества: <https://sberbank-insurance.ru/hot-line>.

В случае выявления работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или ОФМК. 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 ОФМК.

Руководители структурных подразделений Общества обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального.

В случае если работник Общества и/или его руководитель сомневается в наличии конфликта интересов, либо сомневается в способе минимизации риска конфликта интересов и/или его последствий, работник должен обратиться за помощью в ОФМК.

6.3. Урегулирование конфликта интересов

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

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

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

- изменение или отказ от процесса/сделки/услуги/продукта, который приводит к возникновению или реализации конфликта интересов;

- предоставление информации о конфликте интересов, который не был исключен.
А в отношении работника:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, 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 в отношениях с физическими лицами⁵, организациями и индивидуальными предпринимателями, в деятельности которых работник имеет личный интерес, отличный от интересов Общества, 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 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 ОФМК и разрешены в письменной форме ОФМК;
- использовать для себя или в пользу третьих лиц возможности, связанные с должностным положением и/или полномочиями, для получения/предоставления финансовой или иной выгоды/преимущества, не предусмотренной применимым законодательством и/или ВНД Общества;

⁵ За исключением случаев обслуживания клиентов – физических лиц на стандартных и типовых условиях без применения каких-либо дополнительных или индивидуальных тарифов, привилегий, льгот и иных отклонений от данных условий

- 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 лиц⁶, 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, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены работнику Общества в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника;
- совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому⁷;
- проведение служебных расследований и проверок работником в отношении своего родственника – работника Общества;
- осуществление уполномоченным за контроль работником Общества проверок и согласования операций, ответственным за проведение которых является его родственник;
- проведение работником Общества контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;
- выполнение работником Общества какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.

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;

⁶ За исключением случаев участия в органах управления, когда такое участие прямо поручено работнику Общества в установленном порядке (на основании приказа, распоряжения, решения, постановления, протокола коллегиального органа и т.п.), то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника

⁷ Может допускаться административное или функциональное подчинение одного из родственников другому в исключительных случаях и только по решению Комитета по комплаенс Общества

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

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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

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

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

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

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

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Политика может быть изменена в случае изменения законодательства Российской Федерации или применимых норм международного права, а также с учетом новых тенденций в мировой и российской практике корпоративного поведения. В случае

изменения законодательства Российской Федерации до принятия новой редакции Политики настоящий документ действует в части, ему не противоречащей. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с нормами законодательства РФ, применяются нормы законодательства. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Политики.

8.2. При наличии сомнений в толковании положений Политики, их применимости к конкретным ситуациям единственным уполномоченным подразделением, которое может принять итоговое решение относительно их толкования, является ОФМК. При этом, ОФМК Общества вправе обратиться за разъяснениями в Управление комплаенс ПАО Сбербанк.

8.3. Все работники Общества должны быть ознакомлены с Политикой в соответствии с порядком, действующим в рамках электронного документооборота в Обществе. Ответственным за организацию ознакомления с Политикой является каждый руководитель самостоятельного структурного подразделения Общества.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ

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

Группа – ПАО Сбербанк, а также кредитные и некредитные организации, как определено в Федеральном законе от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности», стандартах МСФО (IAS28, IFRS10), Указании Банка России от 08.10.2018 № 4927-У «Порядок составления и представления отчетности по форме № 0409801 «Отчет о составе участников банковской группы и вложениях кредитной организации в паи паевых инвестиционных фондов».

Инсайдерская информация – под инсайдерской информацией понимается информация, относящаяся как к инсайдерской информации Общества, так и к инсайдерской информации клиентов и контрагентов, которые предоставлены Обществу. 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 Обществе.

Комплаенс-риск – риск применения юридических санкций или санкций регулирующих органов, получения существенного финансового убытка или потери репутации Обществом или другим участником Группы в результате несоответствия или несоблюдения ими требований законов, инструкций, правил, стандартов саморегулируемых организаций 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, осуществления деятельности на финансовых рынках, в том числе предотвращения недобросовестных практик на финансовых рынках и защиты инсайдерской информации, противодействия манипулированию рынком, контроля режимов экономических санкций, контроля счетов иностранных налогоплательщиков.

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

Конфиденциальная информация – 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 или иная третья сторона) на условиях, что данная информация должна храниться в тайне и использоваться исключительно в целях, для которых она предоставлена. Конфиденциальная информация может существовать в любой форме (письменной, устной, электронной и другой).

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

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

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

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

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

Общество – Общество с ограниченной ответственностью Страховая компания «Сбербанк страхование жизни».

Операционный риск – определение термина в соответствии с Политикой управления операционным риском, действующей в Обществе.

ОФМК – отдел финансового мониторинга, комплаенс и внутреннего контроля Управления правового сопровождения, корпоративной работы и комплаенс Общества.

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

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

Правовой риск – риск возникновения у Общества убытков из-за: нарушения Общества и (или) контрагентами условий заключенных договоров; нарушения контрагентами нормативных правовых актов; допускаемых правовых ошибок при осуществлении деятельности; несовершенства правовой системы (противоречивость

законодательства, отсутствие правовых норм по регулированию отдельных вопросов, возникающих в процессе деятельности Общества).

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

Регуляторный риск – риск возникновения у Общества убытков из-за несоблюдения применимого законодательства, внутренних документов Общества, стандартов саморегулируемых организаций (если такие стандарты или правила являются обязательными для Общества), а также в результате применения санкций и (или) иных мер воздействия со стороны надзорных органов.

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.

Существенная непубличная информация (англ. «material non-public information» MNPI) – конфиденциальная и/или иная непубличная информация, точная и конкретная информация, полученная Обществом от клиентов, не являющихся эмитентами, и/или от эмитентов, не включивших Общество в свой список инсайдеров, которая, в случае ее раскрытия, с большой долей вероятности окажет существенное влияние на финансовое положение клиента.

Трудовые обязанности – должностные и/или функциональные обязанности.

Участник Группы – организация, входящая в Группу, за исключением Банка.

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. 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. 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.
4. Участие работника в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества с другой организацией, которая имеет финансовые или имущественные обязательства перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника.
5. Выполнение работником Общества по совместительству иной работы в участнике Группы, когда его трудовые обязанности в Обществе связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении данного участника Группы (если применимо).
6. Работник Общества, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых контрагентами Общества, получает значительную скидку на товары от одного из контрагентов Общества.
7. 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.
8. Организация, заинтересованная в заключении с Обществом долгосрочного договора аренды офисных помещений, делает предложение трудоустройства работнику Общества, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность данного работника.
9. 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.
10. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник.
11. Осуществление работником личных операций в ущерб аналогичным операциям клиента.