

УТВЕРЖДЕНА  
Решением Совета директоров  
«Сетелем Банк» ООО  
(Протокол № 07/22 от 21 июля 2022 года)

**Номер ВНД РРМ-412**

**ПОЛИТИКА  
«Сетелем Банк» ООО по управлению конфликтом интересов**

версия - 4.0

<b>Классификация доступа к ВНД:</b>
-------------------------------------

Для внутреннего пользования
-----------------------------

Москва  
2022 г.



### Реквизиты ВНД

наименование ВНД	Политика «Сетелем Банк» ООО по управлению конфликтом интересов
номер ВНД	PPM-412
инициирующие структурное подразделение	Управление Комплаенс
автор ВНД	Еписеева Е.В.
ВНД верхнего уровня	

### История ВНД

номер редакции	распорядительный документ, утверждающий/изменяющий ВНД
1.0	Протокол Совета директоров № 1/11 от 01.02.2011
2.0	утверждена решением СД (Протокол № 15/15 от 13.07.2015), принята к исполнению Приказом № 180-15/ОД от 12.08.2015
3.0	утверждена решением СД (Протокол №12/19 от 16.09.2019), принята к исполнению Приказом № 217-19/ОД от 16.09.2019
4.0	утверждена решением СД (Протокол №07/22 от 21.07.2022), принята к исполнению Приказом № 173-22/ОД от 20.07.2022

### Аудитория

<i>исполнители</i>	Все работники Банка
<i>ознакомление</i>	Все работники Банка

## Оглавление

1. Общие положения.....	4
2. Список используемых сокращений, терминов и определений .....	4
3. Перечень нормативных документов .....	7
4. Цели и задачи управления конфликтом интересов .....	8
5. Потенциальные риски при управлении конфликтом интересов, виды и примеры конфликта интересов .....	9
6. Общие принципы управления конфликтом интересов .....	10
7. Основные участники системы управления Конфликтом интересов, их функции и полномочия.....	11
8. Этапы управления Конфликтом интересов.....	14
9. Ответственность .....	21
10. Заключительные положения .....	22
Приложение 1 .....	23

## 1. Общие положения

1.1. Политика «Сетелем Банк» ООО по управлению конфликтом интересов (далее – «Политика») определяет основные цели, задачи и общие принципы системы управления конфликтом интересов в «Сетелем Банк» ООО (далее – «Банк»), 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 меры по минимизации и/или ликвидации его последствий.

1.3. Политика разработана в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации<sup>1</sup>, нормативными актами Банка России<sup>2</sup>, международными стандартами<sup>3</sup>, рекомендациями<sup>4</sup>, а также с учетом лучших российских и зарубежных принципов и практик, в том числе<sup>5</sup>.

1.4. Политика является основой для построения и функционирования системы управления Конфликтом интересов в Банке, разработки Банком иных внутренних нормативных документов (далее – «ВНД») в области управления Конфликтом интересов.

1.5. Все работники Банка обязаны соблюдать Политику и придерживаться установленных в ней принципов.

1.6. В случае изменения действующего законодательства Российской Федерации, в т.ч. внесения изменений в нормативные акты Банка России и иных органов, а также внутренние нормативные и организационно-распорядительные документы Банка до приведения Политики в соответствие с такими изменениями, Политика действует в части, не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации и действующим внутренним нормативным и организационно-распорядительным документам Банка.

## 2. Список используемых сокращений, терминов и определений

**Банк** – «Сетелем Банк» Общество с ограниченной ответственностью.

**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.

**ВНД** – внутренний нормативный документ.

<sup>1</sup> В том числе:

- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».  
- Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности».

<sup>2</sup> Положение Банка России от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах».

<sup>3</sup> -Международный стандарт ISO 37001:2016 «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством – Требования и руководство по использованию».

-Международный стандарт ISO 37301:2021 «Системы менеджмента комплаенс – Требования и руководство по использованию».

4 - Программа антикоррупционных этических норм и обеспечения соблюдения антикоррупционных требований для деловых предприятий. Практическое руководство, разработанная Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности.

- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Минтрудом России.

- Меры по предупреждению коррупции в организациях, разработанные Минтрудом России.

5 Система 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»).

**Группа** - банковская группа ПАО Сбербанк, определяемая в соответствии с Федеральным законом от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности», в которой ПАО Сбербанк является головной кредитной организацией.

**ДЗБ** – Департамент защиты бизнеса Банка.

**ДРП** – Департамент по работе с персоналом.

**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.

**Комплаенс-риск** – определение термина в соответствии Политикой управления комплаенс-риском «Сетелем Банк» ООО (в актуальной редакции).

**Коллегиальные/рабочие органы** – Совет директоров и Правление Банка, комитеты и комиссии, созданные в соответствии с Уставом Банка, ОРД и ВНД Банка.

**Конфиденциальная информация** (для целей Политики) – сведения, составляющие коммерческую тайну, персональные данные и/или 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 и/или его Работников и/или одного и более Клиентов и/или Контрагентов, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны.

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

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.

**Конкурент** - организация/индивидуальный предприниматель, ведущая/ведущий деятельность по следующим направлениям (включая, но не ограничиваясь): банковская, осуществление электронных платежей.

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

**Операционный риск** – определение термина в соответствии с Политикой по управлению операционным риском «Сетелем Банк» ООО (в актуальной редакции).

**ОРД** - организационно-распорядительный документ.

**Партнер** – физическое или юридическое лицо, имеющее намерение стать контрагентом или клиентом Банка, но на текущий момент не являющееся ни контрагентом, ни клиентом Банка

**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 Банке или предоставленная от имени и за счет Банка. К формам подарков могут относиться, в том числе, денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, имущественные права, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, обучения, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, вклады, пожертвование и прочее).

**Правовой риск** – определение термина в соответствии с Политикой управления правовым риском «Сетелем Банк» ООО (в актуальной редакции).

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

**Риск ошибок процесса управления персоналом** – определение термина в соответствии с Политикой по управлению операционным риском «Сетелем Банк» ООО (в актуальной редакции).

**Регуляторный риск** – риск возникновения у Банка убытков из-за несоблюдения применимого законодательства, внутренних документов Банка, 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.

**Руководство Банка (для целей Политики)** - Председатель Правления Банка, Заместители Председателя Правления Банка, Члены Правления, Главный бухгалтер, а также Заместитель Главного бухгалтера Банка.

**СВА** - Служба внутреннего аудита Банка.

**Самостоятельное структурное подразделение** - выделенный и закрепленный в штатном расписании элемент организационной структуры Банка, руководитель которого находится в прямом подчинении Председателю Правления Банка, Заместителю Председателя Правления Банка.

**Самозанятый** – осуществление физическим лицом деятельности в рамках Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».

**УК** – Управление комплаенс Банка.

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

**Трудовые обязанности** – должностные и/или функциональные обязанности.

**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.

### **3. Перечень нормативных документов**

1. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ;
2. Федеральный закон «О банках и банковской деятельности» от 02.12.1990 № 395-1;
3. Гражданский кодекс Российской Федерации;
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
5. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».
6. Положение об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах от 16.12.2003 № 242-П;
7. Международный стандарт ISO 37001:2016 «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством – Требования и руководство по использованию»;
8. Международный стандарт ISO 37301:2021 «Системы менеджмента комплаенс – Требования и руководство по использованию»;
9. Программа антикоррупционных этических норм и обеспечения соблюдения антикоррупционных требований для деловых предприятий. Практическое руководство, разработанная Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности;
10. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Минтрудом России;
11. Меры по предупреждению коррупции в организациях, разработанные Минтрудом России;
12. Система 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»);
13. Стратегия управления рисками и капиталом «Сетелем Банк» ООО, утвержденная решением Совета директоров (Протокол № 04/21 от 23.07.2021, Приказ № 196-21/ОД от 23.07.2021);
14. Политика управления комплаенс-риском «Сетелем Банк» ООО, утвержденная решением Совета директоров (Протокол СД № 05/22 от 20.05.2022 года (Приказ № 115-22/ОД от 20/05/2022)
15. Политика управления правовым риском «Сетелем Банк» ООО, утвержденная решением Совета директоров (Протокол № 01/18 от 05.02.2018, Приказ 35-18/ОД от 06.02.2018);
16. Политика «Сетелем Банк» ООО по противодействию коррупции, утвержденная решением Совета директоров (Протокол СД №05/22 от 20.05.2022, Приказ №114-22/ОД от 20.05.2022);
17. Инструкция по конфиденциальному делопроизводству в «Сетелем Банк» ООО, утвержденная Приказом № 305-15/ОД от 16.12.2015;
18. Стандарт «Сетелем Банк» ООО по раскрытию работниками информации о потенциальных

конфликтах интересов, утвержденный Приказом № 42-20/ОД от 03.03.2020;

19. Стандарт «Сетелем Банк» ООО о порядке обращения с подарками, утвержденный Приказом № 410-17/ОД от 25.12.2017;

20. Положение о Комитете по Комплаенс «Сетелем Банк» ООО, утвержденное решением Совета директоров (Протокол № 01/21 от 10.02.2021, Приказ № 25-21/ОД от 10.02.2021);

21. Положение об Управлении Комплаенс «Сетелем Банк» ООО», утвержденное Приказом № 367-18/ОД от 26.10.2018;

22. Политика управления риском потери деловой репутации «Сетелем Банк» ООО, утвержденная решением Совета директоров (Протокол № 32/16 от 26.12.2016, Приказ № 4-17/ОД от 12.01.2017).

23. Политика по управлению операционным риском «Сетелем Банк» ООО, утвержденная решением Совета директоров (Протокол № 08/21 от 30.12.2021, Приказ № 379-21/ОД от 30.12.2021).

24. Положение о Службе внутреннего аудита «Сетелем Банк» ООО, утвержденное решением Совета директоров (Протокол № 12/16 от 23.05.2016, Приказ № 168-1-16/ОД от 23.05.2016).

#### **4. Цели и задачи управления конфликтом интересов**

4.1. Основными целями системы управления Конфликтом интересов являются определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения Работников в случаях возникновения Конфликта интересов.

4.2. Основные задачи системы управления Конфликтом интересов:

- определение обязательных для соблюдения Банком стандартов управления Конфликтом интересов;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Банка, в том числе на международном уровне;
- повышение доверия к Банку 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 Банка в случаях возникновения Конфликта интересов;
- предоставление Работникам информации о предпринимаемых Банком мерах по управлению Конфликтом интересов, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций.

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

5.1. Наличие Конфликта интересов присуще банковской деятельности и само по себе не является нарушением внутренних процедур Банка, если в отношении данного Конфликта интересов 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 в отношениях с Работниками и иными лицами, в том числе Клиентами, участниками, Контрагентами, государством и государственными органами.

5.2. В результате ненадлежащего управления Конфликтом интересов у Банка могут реализоваться в том числе следующие виды рисков:

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

5.3. Конфликт интересов может быть следующих основных видов:

- между Клиентами Банка или участников Группы в ситуациях, в которых интересы одного из Клиентов (группы Клиентов) находятся в противоречии с интересами другого Клиента;
- между Клиентом/Контрагентом и Банком, в том числе в случаях ущемлений интересов Клиента в пользу Банка/участника Группы;
- между Клиентом/Контрагентом и работником Банка/участника Группы, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному Клиенту/Контрагенту в ущерб интересам другого Клиента/Контрагента с целью получения личной выгоды;
- между Банком и его Работником, в том числе в случаях неправомерного использования Работником своего должностного положения/Конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды.

5.4. Перечень типовых примеров Конфликта интересов приведен в Приложении 1 к Политике. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими. Работники самостоятельно должны оценивать наличие Конфликта интересов, в том числе потенциального, и в других, аналогичных по смыслу ситуациях, руководствуясь Политикой с последующим доведением информации до сведения Управления комплаенс Банка.

## 6. Общие принципы управления конфликтом интересов

6.1. 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.

6.2. Банк придерживается следующих принципов управления Конфликтом интересов, в том числе потенциальным:

- равного и справедливого отношения ко всем Клиентам Банка при их консультировании и/или совершении сделок с ними;
- разграничения полномочий: Банк четко разграничивает полномочия коллегиальных и рабочих органов, Работников по принятию решений таким образом, чтобы исключить Конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои полномочия и возможности исключительно в интересах Банка/участника Группы. 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 Банка при выявлении случаев Конфликта интересов, в том числе потенциального;
- обеспечения руководителями всех уровней Банка 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, в процессах предотвращения, выявления и урегулирования Конфликта интересов, в том числе потенциального;
- разработки мероприятий по урегулированию Конфликта интересов, в том числе потенциального, включающих, в том числе принятие, передачу, уклонение, минимизацию риска;
- соблюдения информационных барьеров и обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о Конфликте интересов, в том числе потенциальном;
- создания среды открытого общения, включающей защиту Работников Банка от санкций и иных неблагоприятных последствий в связи с сообщением ими сведений о Конфликте интересов, в том числе потенциальном, который был своевременно раскрыт Работником Банка и приняты меры по его предотвращению/урегулированию;
- 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 Банка на знание и понимание основных положений в области управления Конфликтом интересов;
- обеспечения обособленного от собственных активов хранения денежных средств Клиентов;
- открытого взаимодействия с надзорными и регулирующими органами.

## **7. Основные участники системы управления Конфликтом интересов, их функции и полномочия**

7.1. Совет директоров Банка осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления Конфликтом интересов:

- утверждает Политику;
- осуществляет контроль за соблюдением Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими исполнительными органами в системе управления Конфликтом интересов.

7.2. Правление Банка:

- несет ответственность за соответствие деятельности Банка требованиям применимого законодательства Российской Федерации;
- осуществляет контроль за соблюдением положений Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов в системе управления Конфликтом интересов;

7.3. Комитет по Комплаенс Банка:

- принимает решения по вопросам и мероприятиям, проводимым в рамках управления Конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в соответствии с Положением о Комитете по Комплаенс «Сетелем Банк» ООО (в актуальной редакции).

7.4. Управление Комплаенс:

- обеспечение выполнения требований применимого законодательства Российской Федерации через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления Конфликтом интересов
- разрабатывает общую методологию в области управления Конфликтом интересов, принимает участие в согласовании документов подразделений Банка в части управления Конфликтом интересов, а также поддерживает единообразие подходов в соответствии с требованиями Группы, в том числе оказывает консультационную и методологическую поддержку;
- проводит экспертизу ВНД и ОРД Банка, договоров, контрактов и соглашений Банка, в том числе на стадии их разработки и согласования, по запросам соответствующих разработчиков, в целях управления и минимизации риска возникновения Конфликта интересов;
- осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию Конфликта интересов;
- принимает участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию культуры в области управления Конфликтом интересов, в том числе проводит информирование Работников Банка, тренинги и консультации по реализации Политики, иным стандартам и правилам, а также изменениям в нормативных требованиях;
- инициирует и/или принимает участие в проведении служебных расследований и проверок в области управления Конфликтом интересов, а также, при необходимости, привлекает к служебному расследованию/проверке представителей подразделений Банка в рамках их компетенции, а также непосредственного Руководителя Работника Банка, в отношении которого будет проводиться/проводится служебное расследование/проверка;
- подготавливает обучающие материалы в области управления Конфликтом интересов;
- консультирует Работников по вопросам управления Конфликтом интересов;

– выносит на рассмотрение Комитета по Комплаенс Банка вопросы, относящиеся к его функциям в соответствии с Положением о Комитете по Комплаенс «Сетелем Банк» ООО (в актуальной редакции).

#### 7.5. ДЗБ в соответствии со своей компетенцией:

- подготавливает и проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий Работников, повлекших/способных повлечь возникновение Конфликта интересов;
- выступает инициатором служебных проверок, а также участвуют в проведении служебных проверок/расследований в рамках своей компетенции;
- взаимодействуют с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам нарушений Работников, в случае такой необходимости, с целью привлечения их к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- взаимодействуют с Управлением комплаенс по выявлению и проверке информации о намерениях или фактах совершения Работниками Банка действий, повлекших/способных повлечь возникновение Конфликта интересов.

#### 7.6. ДРП:

- Предпринимает меры по выявлению/недопущению Конфликта интересов, в том числе потенциального, при подборе кандидатов на вакансии, открытые в Банке;
- обеспечивает ознакомление вновь принятых Работников с Политикой при приеме на работу;
- принимает участие в применении дисциплинарных взысканий к Работникам за нарушение требований ВНД и ОРД Банка в области управления Конфликтом интересов.

#### 7.7. Работники, являющиеся членами Коллегиальных/рабочих органов Банка, и замещающие их лица:

- учитывают общие принципы управления Конфликтом интересов и другие положения Политики, а также иных ВНД и ОРД Банка в области управления Конфликтом интересов при принятии решений по вопросам, рассматриваемым Коллегиальным/рабочим органом;
- не совершают действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению Конфликта интересов;
- незамедлительно информируют Коллегиальный/рабочий орган и Управление Комплаенс о наличии Конфликта интересов по вопросам, рассматриваемым Коллегиальным/рабочим органом, в порядке, установленном документами, регламентирующими деятельность данного органа. Сведения о Конфликте интересов в любом случае должны быть предоставлены до принятия решения Коллегиальным/рабочим органом по соответствующему вопросу;
- воздерживаются от присутствия на заседании Коллегиального/рабочего органа при обсуждении вопросов, в отношении которых у них имеется Конфликт интересов;
- воздерживаются от участия в заседании Коллегиального/рабочего органа по вопросам, в отношении которых у них имеется Конфликт интересов, дистанционно – посредством телефонной конференц-связи, видео-конференц-связи или иным способом;
- воздерживаются от обсуждения вопросов, в отношении которых у них имеется Конфликт интересов, выражения своего особого мнения по таким вопросам и требования внести об этом запись в протокол заседания Коллегиального/рабочего органа;

– воздерживаются от голосования по вопросам, в отношении которых у них имеется Конфликт интересов.

7.8. Руководители самостоятельных структурных подразделений Банка, их заместители, непосредственные Руководители Работников Банка:

- идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения Конфликта интересов, исходя из объема полномочий и функционала подразделений;
- вырабатывают и принимают меры по предотвращению и минимизации риска возникновения Конфликта интересов, при необходимости взаимодействуют с Управлением комплаенс;
- подают пример добросовестного и этичного поведения;
- ориентируют подчиненных Работников на безусловное соблюдение положений Политики;
- обеспечивают соблюдение подчиненными Работниками положений Политики;
- обеспечивают своевременное прохождение подчиненными Работниками обязательных обучающих курсов и программ по вопросам управления Конфликтом интересов;
- инициируют применение дисциплинарного взыскания к подчиненным Работникам за нарушение требований ВНД и ОРД Банка в области управления Конфликтом интересов в установленном в Банке порядке;
- учитывают результаты длительности, безупречности и эффективности исполнения подчиненными Работниками своих обязанностей в области управления Конфликтом интересов при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала.

7.9. Все Работники, независимо от занимаемой должности:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению Конфликтов интересов и взаимодействуют с Управлением Комплаенс по всем вопросам, связанным с реализацией требований 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, Политики и иных ВНД и ОРД Банка в области комплаенс, принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса, а также установленные Управлением Комплаенс обязательства/рекомендации;
- 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 Политики и иных ВНД и 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 Управления комплаенс;

- своевременно проходят обязательные обучающие курсы и программы по вопросам управления Конфликтом интересов;
- информируют Управление комплаенс о каждом известном им/потенциальном/выявленном случае нарушения Политики и иных ВНД и ОРД Банка в области комплаенс и/или сообщают на «Горячую линию Комплаенс» [ethics@cetelem.ru](mailto:ethics@cetelem.ru) посредством направления сообщения с использованием корпоративной электронной почты;
- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений Политики, обращаются за разъяснениями в Управление комплаенс;
- оказывают содействие коллегам и Управлению комплаенс при урегулировании возникшего/потенциального Конфликта интересов;
- соблюдают правила работы с Конфиденциальной информацией;
- соблюдают определенные в Банке этические принципы, подходы и требования, установленные Политикой.

## **8. 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, 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 – реализация комплекса мер, направленных на полное и оперативное разрешение Конфликта интересов.

### **8.1. Предотвращение Конфликта интересов**

Основными мерами по предотвращению Конфликта интересов при осуществлении деятельности Банком являются:

- строгое соблюдение органами управления и Работниками процедур, установленных действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Банка, ВНД и ОРД Банка, должностными инструкциями, в том числе при совершении банковских операций;
- создание организационной структуры Банка, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава Коллегиальных органов Банка и проведение заседаний соответствующих Коллегиальных органов Банка 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 Банка;
- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Банке;
- установление ограничений на пользование мобильной связью для отдельных категорий Работников;
- обеспечение принципов независимости подразделений и «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;
- установление принципов и требований к Работникам при совершении персональных операций (сделок);
- раскрытие информации о Конфликтах интересов, в том числе потенциальных.

В целях предотвращения, минимизации и урегулирования Конфликта интересов, в том числе потенциального, Банк может потребовать от Работников соблюдения установленных Управлением комплаенс дополнительных (индивидуальных) обязательств.

#### 8.1.1. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков

В целях предотвращения распространения Конфиденциальной и непубличной информации, в том числе вводится «принцип служебной необходимости», обязательный для исполнения всеми Работниками, и запрещающий предоставление информации Работникам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения их непосредственных служебных обязанностей.

#### 8.1.2. Правила осуществления Работниками персональных операций (сделок)<sup>6,7</sup>.

Банк поощряет долгосрочное инвестирование и не поощряет спекулятивную торговлю финансовыми инструментами.

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

- Все Работники, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов комплаенс и требований к Работникам при совершении персональных операций

---

<sup>6</sup> **Персональная операция (сделка)** - операция с финансовыми инструментами на рынке ценных бумаг, фондовом и/или биржевом товарном рынках, которая совершается Работником Банка в собственных интересах и за свой счет и/или Работником Банка по счету третьих лиц.

<sup>7</sup> **Приказ № 32-19/ОД от 11.02.2019 «Об утверждении «Принципов комплаенс и минимальных требований к работникам «Сетелем Банк» ООО при совершении персональных операций (сделок)»**

(сделок), утвержденных ОРД Банка, в том числе за сокрытие или предоставление ложной информации о наличии Конфликта интересов;

– Работникам запрещено осуществлять персональные операции (сделки) в ущерб исполнению своих должностных обязанностей.

#### 8.1.3. 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 Российской Федерации.

#### 8.1.4. Раскрытие информации о Конфликтах интересов

Минимизация и предотвращение риска возникновения Конфликта интересов, в том числе потенциального, реализуется в Банке 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 Управлению комплаенс подлежат следующие сведения:

- об участии в учреждении (создании) юридических лиц;
- об участии в уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или в органах управления и/или ревизионных комиссиях третьих лиц;
- об осуществлении предпринимательской деятельности;
- о работе по совместительству;
- о совмещении должностей;
- о заключении договора гражданско-правового характера на выполнение работ или оказание услуг, пересекающихся с трудовыми обязанностями Работника в Банке/участнике Группы;
- о заключении агентского/субагентского договора;
- о выдвижении в качестве кандидата в депутаты законодательного (представительного) органа или органа местного самоуправления;
- об осуществлении оплачиваемой деятельности, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства;

- об осуществлении деятельности в качестве Самозанятого, в случаях, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями Работника в Банке;
- о работе Родственников Работника в Банке и/или участниках Группы, в том числе о совместном участии Родственников в проектах, бизнес-процессах и/или Коллегиальных/рабочих органах (включая случаи, когда один из Родственников представляет интересы Банка, а другой – участника Группы);
- об участии Близких родственников Работника в учреждении (создании) юридических лиц, уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или органах управления юридических лиц – конкурентов, Клиентов и/или Контрагентов Банка/участника Группы;
- об осуществлении Близким родственником Работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является Конкурентом, Клиентом и/или Контрагентом Банка;
- о случаях изменения обстоятельств у Работника и/или его Родственников, в том числе при переводе и ином изменении должностных или функциональных обязанностей, выполняемых в Банке/участниках Группы;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение Конфликта интересов, в том числе потенциального.

Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участии Работников 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 информации осуществляется в порядке и сроки, установленные в соответствии со Стандартом «Сетелем Банк» ООО по раскрытию работниками информации о потенциальных Конфликтах интересов (в актуальной редакции).

Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение Конфликта интересов, в том числе потенциального, подлежит проверке Управлением комплаенс с целью оценки возникающих для Банка рисков и выбора наиболее подходящего способа их урегулирования.

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

#### 8.1.5. Обращения с подарками, знаками делового гостеприимства и представительские расходы

Банк рассматривает Подарки, получаемые Работниками в связи с их работой и предоставляемые от имени и за счет Банка, знаки делового гостеприимства, а также представительские расходы, как потенциальный источник Конфликта интересов.

Банк 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 в момент предоставления им таких подарков.

В Банке установлены особые правила и ограничения в части подарков и знаков делового гостеприимства при взаимодействии с должностными лицами, а также в отношении получения подарков Председателем Правления Банка, Заместителями Председателя Правления Банка, Главным бухгалтером Банка в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В Банке порядок обращения с подарками установлен в соответствии со Стандартом «Сетелем Банк» ООО о порядке обращения с подарками и знаками делового гостеприимства (в актуальной редакции).

## **8.2. Выявление и оценка Конфликта интересов**

Выявление Конфликта интересов, в том числе потенциального, осуществляется всеми Работниками в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности, с использованием перечисленных в пункте 8.1. Политики мер по предотвращению Конфликта интересов во всех процессах Банка, 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 ДЗБ и СВА.

В Банке действует «Горячая линия Комплаенс» - безопасный и конфиденциальный канал, работающий в режиме 24/7 и предназначенный для сообщения Работниками и третьими лицами (в том числе Клиентами, Контрагентами, Партнерами Банка) информации о нарушениях в области комплаенс, в том числе о ситуациях, в которых возможна реализация Конфликта интересов или связанных с наличием у других 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 внутреннем корпоративном портале Работников Банка.

В случае выявления Работником сведений о возникшем Конфликте интересов или о возможности его возникновения Работник обязан незамедлительно уведомить непосредственного руководителя и Управление комплаенс в установленном в Банке порядке. 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 Банка обязан проинформировать об этом Управление комплаенс Банка посредством направления сообщения с использованием корпоративной электронной почты на «Горячую линию Комплаенс» [ethics@cetelem.ru](mailto:ethics@cetelem.ru).

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

В случае если Работник 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 Управление комплаенс Банка соответственно.

### **8.3. Урегулирование Конфликта интересов**

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, их Клиентам, Контрагентам и иным третьим лицам в случае реализации Конфликта интересов.

В целях управления Конфликтом интересов, в том числе потенциальным, Банком принимаются следующие основные способы его урегулирования:

- изменение или отказ от процесса, 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;
- ✓ 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 Банка по инициативе Работника;
- ✓ увольнение Работника по инициативе Банка за совершение дисциплинарного проступка, в том числе повлекшее неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и условиями трудового договора с Работником.

Во избежание возникновения Конфликта интересов запрещается:

- представлять Банк в отношениях с физическими лицами, организациями и индивидуальными предпринимателями, в деятельности которых Работник имеет личный интерес, отличный от интересов Банка, включая (но не ограничиваясь) случаи участия в уставном (складочном) капитале

или органах управления таких организаций, предпринимательской деятельности самого Работника и/или его Ближних родственников;

- быть задействованным в подготовке, совершении/заключении, исполнении сделок/договоров/контрактов/соглашений с участием Банка/участника Группы или кого-либо из Клиентов или Контрагентов, если Работник и/или его Родственник имеет интерес к сделке/договору/контракту/соглашению или может извлечь прямую или косвенную выгоду из такой сделки, если только информация о сделке/договоре/контракте/соглашении, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты в установленном в Банке порядке в Управление комплаенс и разрешены в письменной форме Управлением комплаенс;
- использовать для себя или в пользу третьих лиц возможности, связанные с должностным положением и/или полномочиями, для получения/предоставления финансовой или иной выгоды/преимущества, не предусмотренной применимым законодательством Российской Федерации и/или ОРД и ВНД Банка;
- использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) Работником в процессе исполнения трудовых обязанностей;
- осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц<sup>8</sup>, 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 Банке, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Банка, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Банком Работнику Банка в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей Работника Банка;
- совместная работа Родственников в случае административного или функционального подчинения одного из Родственников другому<sup>9</sup>;
- проведение служебных расследований и проверок Работником в отношении своего Родственника – Работника;
- осуществление уполномоченным за контроль Работником/участника Группы проверок и согласования операций, ответственным за проведение которых является его Родственник;
- проведение Работником/участника Группы контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его Родственник;
- выполнение Работником/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 и ограничения:

<sup>8</sup> За исключением случаев участия в органах управления, когда такое участие прямо поручено Банком/участником Группы Работнику Банка в установленном порядке (на основании приказа, распоряжения, решения, постановления, протокола коллегиального органа и т.п.), то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей Работника Банка.

<sup>9</sup> Может допускаться административное или функциональное подчинение одного из Родственников другому в исключительных случаях и только по решению Комитета Банка по комплаенс

- ограничения, установленные Федеральным законом «О банках и банковской деятельности» от 02.12.1990 № 395-1, и нормативными актами Банка России;
- 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, если осуществление трудовой деятельности в Банке связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Приведенный выше 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 Российской Федерации.

При невозможности урегулирования Конфликта интересов, в том числе потенциального, доступным в сложившихся обстоятельствах способом, для предотвращения возникновения у Банка регуляторного риска, комплаенс-риска, репутационного риска, риска поведения или иных рисков, Банк может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки с Клиентом/Контрагентом или обслуживания конкретного Клиента.

## **9. Ответственность**

9.1. Все Работники, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение положений Политики, а руководители также несут ответственность за осуществление надлежащего контроля за действиями (бездействием) подчиненных им Работников в части соблюдения положений Политики.

9.2. Любые действия в обход Политики со стороны Работников запрещаются и расцениваются как нарушение Политики.

9.3. Банк может быть подвергнут санкциям за нарушения, допущенные его Работниками, которые привели к возникновению Конфликта интересов, в связи с чем по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту такого нарушения проводится служебное расследование/проверка в рамках, допустимых применимым законодательством Российской Федерации.

9.4. Работники, признанные в результате служебного расследования/проверки виновными в нарушении положений Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, в соответствии с применимым законодательством Российской Федерации и в установленном в Банке порядке.

9.5. Банк вправе обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера в отношении Работника, допустившего нарушение положений Политики, в случае причинения Банку ущерба в результате такого нарушения.

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

## **10. Заключительные положения**

10.1 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 Российской Федерации, применяются нормы законодательства Российской Федерации. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Политики.

10.2 При наличии сомнений в толковании положений Политики, их применимости к конкретным ситуациям единственным уполномоченным подразделением, которое может принять итоговое решение относительно их толкования, является Управление комплаенс Банка.

10.3 Все Работники должны быть ознакомлены с Политикой в соответствии с порядком, действующим в Банке. Ответственным за организацию ознакомления с Политикой является каждый руководитель самостоятельного структурного подразделения Банка.

## Приложение 1

к Политике «Сетелем Банк» ООО  
по управлению конфликтом интересов

### Примеры Конфликтов интересов

1. Превышение Работником полномочий при выполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам Клиента.
2. Работник, принимающий решения о выдаче кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или Родственника.
3. Участие Работника в принятии кадровых решений в отношении Родственников, членов семьи, друзей и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
4. Работник, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является Родственник Работника.
5. Выполнение Работником по совместительству иной работы в участнике Группы, когда его трудовые обязанности в Банке связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении данного участника Группы.
6. 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.
7. Работник имеет кредитные обязательства перед другой организацией, при этом в трудовые обязанности Работника входит принятие решений о привлечении заемных средств.
8. Участие Работника в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Банка с другой организацией, которая имеет финансовые или имущественные обязательства перед Работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность Работника.
9. Работник, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых Контрагентами Банка, получает значительную скидку на товары от одного из Контрагентов Банка.
10. Руководитель подразделения Банка 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.
11. Организация, заинтересованная в заключении с Банком долгосрочного договора аренды офисных помещений, делает предложение трудоустройства Работнику, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность данного Работника.
12. 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.

13. Осуществление Работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его Родственник.
14. Предоставление финансового консультирования одновременно для нескольких Клиентов, которые являются конкурентами или находятся в конфликте между собой.
15. Предоставление услуг юридическому лицу (посреднику), являющемуся участником Группы и выступающему от имени третьего лица в ситуации, когда у Банка существует возможность оказывать запрашиваемые услуги напрямую третьему лицу.
16. Одновременное предоставление консультационных услуг в интересах клиента – продавца и клиента – покупателя.