

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель Правления ООО КБ «Металлург»

Собранием участников ООО КБ «Металлург»
от «31» декабря 2014 года
(Протокол № 88)

_____ Ю.А. Карасев

«31» декабря 2014 года

ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ООО КБ «МЕТАЛЛУРГ»

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

- 1.1. Целью Порядка предотвращения конфликтов интересов (далее - Порядок) является защита интересов участников, клиентов, кредиторов ООО КБ «Металлург» (далее - Банк).
- 1.2. Основной задачей Порядка является регламентация деятельности Банка по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов в деятельности работников Банка, участников, клиентов, кредиторов, возможных негативных последствий конфликтов интересов для Банка, его работников и клиентов путем определение принципов организации процесса предотвращения, регулирования, выявления и контроля конфликтов интересов, определение комплекса мер, позволяющих минимизировать риск возникновения конфликтов интересов в процессе работы Банка.
- 1.3. Все работники Банка вне зависимости от уровня занимаемой должности обязаны соблюдать требования Порядка в рамках своей компетенции.
- 1.4. Особенности процедуры предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, а также предотвращение и урегулирование конфликтов интересов в рамках профессиональной деятельности Банка на рынке ценных бумаг могут регулироваться иными внутренними документами Банка.

2 ТЕРМИНЫ

- 2.1. **Выгода** - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации (материальная выгода), или выгода, выражающаяся в достижении лицом очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.
- 2.2. **Инсайдерская информация** - информация, относящаяся как к инсайдерской информации Банка, так и к инсайдерской информации клиентов и контрагентов Банка, которая предоставлена Банку. Инсайдерской информацией считается точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, тайну связи (в части информации о почтовых переводах денежных средств) и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров.
- 2.3. **Клиент** - физическое или юридическое лицо, находящееся на обслуживании в Банке.
- 2.4. **Контрагент** - физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Банком и не являющееся клиентом.

- 2.5. **Конфиденциальная информация** - информация, которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, доступ к ней ограничен на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране её конфиденциальности. Перечень конфиденциальных сведений определяется законодательством Российской Федерации, внутренними документами Банка и договорами между Банком и клиентами/контрагентами.
- 2.6. **Конфликт интересов** - противоречие между имущественными и иными интересами Банка и (или) его работников, членов Совета директоров, и интересами клиентов/участников/контрагентов при одновременном выполнении двух и более функций (когда выполнение одной потенциально делает невозможным добросовестное и справедливое выполнение другой), в результате которого действия (бездействия) Банка и (или) его работников причиняют убытки клиенту/участнику/контрагенту и (или) влекут иные неблагоприятные последствия для клиента/участнику/контрагента, а также влияют на эффективность и объективность выполняемых работ и (или) предоставляемых услуг.
- 2.7. **Личная заинтересованность работника Банка** - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.
- 2.8. **Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Банком.

3 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 3.1. Предотвращение и урегулирование Банком конфликтов интересов является одним из механизмов соблюдения и охраны прав участников, кредиторов, а также защиты имущественных интересов и деловой репутации Банка.
- 3.2. В целях предотвращения возникновения конфликтов интересов заинтересованные лица, которые потенциально могут стать их непосредственными участниками, заранее информируют Банк о возможности наступления подобных событий.
- 3.3. Банк разграничивает компетенцию своих органов управления и соответствующих должностных лиц в урегулировании конфликтов интересов. При этом заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт, не должны принимать участия в его урегулировании.
- 3.4. Банк обеспечивает справедливое отношение к своим клиентам в рамках их консультирования или совершения сделок с ними или от их имени. Если работник Банка осведомлен, что он или Банк имеет имущественный интерес, который может оказать влияние на их взаимодействие с клиентом или на услуги, предоставляемые клиентам, данный интерес не должен учитываться при консультировании клиентов или совершении сделок с клиентами или от их имени.
- 3.5. В случаях если указанный выше имущественный интерес не может не учитываться при заключении сделки или консультировании клиента либо потенциальный конфликт интересов не может быть урегулирован как для клиента, так и для Банка, такой конфликт может быть разрешен посредством получения согласия от соответствующих клиентов (при наличии возможности) либо посредством отказа от одной или обеих сделок (в исключительных случаях).
- 3.6. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении круга задач и конкретных поручений, исполняемых в рамках функциональных обязанностей работником, являющимся стороной конфликта интересов, и/или в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов (например, отказ от работы с конкретным клиентом или контрагентом Банка, отказ от участия в подготовке сделки и т.д.). В отдельных случаях предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении

должностного или служебного положения работника Банка, являющегося стороной конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

- 3.7. Наличие конфликта интересов присуще банковской деятельности и деятельности на рынке ценных бумаг и само по себе не является нарушением, если в отношении такого конфликта были приняты должные меры по выявлению, оценке и управлению, а также раскрытию.

4 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

- 4.1. Основными принципами предотвращения и управления конфликтами интересов в Банке являются следующие принципы:
- 4.1.1. Заблаговременная идентификация возможных (потенциальных) конфликтов.
 - 4.1.2. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
 - 4.1.3. Своевременное выявление конфликтов.
 - 4.1.4. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Банка при выявлении каждого конфликта интересов.
 - 4.1.5. Оперативное принятие необходимых и возможных мер для урегулирования конфликтов интересов.
 - 4.1.6. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
 - 4.1.7. Соблюдение баланса интересов Банка и работника/участника/клиента/кредитора при урегулировании конфликта интересов.
 - 4.1.8. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Банком.

5 ВИДЫ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

- 5.1. Конфликты интересов Банка и его работников характеризуются противоречием между интересами Банка и его работников в случаях:
- 5.1.1. Осуществления работником собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной им при исполнении своих должностных обязанностей.
 - 5.1.2. Совмещения работником исполнительных и контрольных функций, что может позволить работнику использовать свои должностные обязанности с целью извлечения личной выгоды.
 - 5.1.3. Отсутствия контроля за разграничением прав доступа работника к конфиденциальной информации, которая не требуется для выполнения им своих должностных обязанностей и может быть использована им в личных целях.
 - 5.1.4. Совмещения работником своих функций при исполнении им должностных обязанностей в Банке и у клиента (при предоставлении Банком своих продуктов/услуг) или контрагента Банка (при осуществлении Банком закупок товаров/работ/услуг).
- 5.2. Конфликты интересов между работниками Банка характеризуются противоречием между интересами работников Банка в случаях:
- 5.2.1. Превышения работником своих должностных обязанностей, определенных законодательством Российской Федерации и трудовым договором, с целью получения личной выгоды.

- 5.2.2. Препятствования своевременному выполнению должностных обязанностей другим работником с целью получения личной выгоды.
- 5.3. Конфликты интересов с клиентами Банка характеризуются противоречием между экономическими интересами Банка или его работников и клиентов Банка в случаях:
- 5.3.1. Предпочтения интересов одного клиента в ущерб интересам другого клиента с целью получения личной выгоды для работника.
- 5.3.2. Предпочтения интересов работника в ущерб интересам клиента с целью получения личной выгоды работником.
- 5.4. Конфликт интересов с контрагентами Банка характеризуются противоречием между экономическими интересами Банка/его работников и контрагентов Банка в случае:
- 5.4.1. Привлечения работником Банка контрагента в нарушение внутренних документов Банка, регламентирующих закупки Банком товаров/работ/услуг, с целью получения личной выгоды.
- 5.4.2. Продвижения работником Банка закупок товаров/работ/услуг, ставших конкурентно непривлекательными для Банка, с целью получения личной выгоды.
- 5.5. Конфликты интересов Банка с третьими лицами характеризуются противоречием между экономическими интересами Банка и экономическими интересами иных юридических лиц/индивидуальных предпринимателей при условии, если работник Банка является работником/владельцем/участником/участником/должностным лицом иного юридического лица/индивидуального предпринимателя, в случае невозможности исполнения работником Банка своих должностных обязанностей надлежащим образом вследствие занятости в деятельности иного юридического лица или участия/(со)владения иным юридическим лицом.
- 5.6. Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов указан в Приложении к Порядку. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими. Работники должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях.

6 МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

- 6.1. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов Банка и работников.
- 6.1.1. Разграничение прав доступа к конфиденциальной информации, получаемой работниками при исполнении своих должностных обязанностей.
- 6.1.2. Ограничение и (или) запрет на использование конфиденциальной информации работниками при совершении ими собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром.
- 6.1.3. Обеспечение контроля и мониторинга за доступом работников к конфиденциальной информации, получаемой ими при исполнении своих должностных обязанностей.
- 6.1.4. Информирование уполномоченных должностных лиц Банка о (потенциальном) конфликте интересов согласно внутренним документам Банка.
- 6.1.5. Обеспечение руководителями структурных подразделений Банка надлежащего исполнения работниками требований внутренних документов Банка.
- 6.1.6. Обеспечение распределения должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, совершение преступлений и осуществление иных противоправных действий при совершении банковских операций и других сделок, а также предоставление одному и тому же подразделению или работнику права:
- совершать банковские операции и другие сделки и осуществлять их регистрацию и (или) отражение в учете;

- санкционировать выплату денежных средств и осуществлять (совершать) их фактическую выплату;
 - проводить операции по счетам клиентов Банка и счетам, отражающим собственную финансово-хозяйственную деятельность Банка;
 - предоставлять консультационные и информационные услуги клиентам Банка и совершать операции с теми же клиентами;
 - оценивать достоверность и полноту документов, представляемых при выдаче кредита, и осуществлять мониторинг финансового состояния заемщика;
 - совершать действия в любых других областях, где может возникнуть конфликт интересов.
- 6.2. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов работников Банка.
- 6.2.1. Контроль за отсутствием несовместимых функций структурных подразделений Банка и их работников, определяемых внутренними документами Банка:
- содержащими цели, задачи и функции структурных подразделений;
 - устанавливающими бизнес-процессы и внутренние процедуры Банка, а также должностными инструкциями работников Банка.
- 6.2.2. Разграничение прав доступа работников в автоматизированных системах и офисах Банка при исполнении ими своих должностных обязанностей согласно их функциям и задачам.
- 6.2.3. Контроль руководителями структурных подразделений за отсутствием несовместимых прав доступа работников.
- 6.2.4. Контроль руководителями структурных подразделений за надлежащим использованием работниками своих прав доступа согласно их должностным обязанностям и нормативным актам Банка.
- 6.2.5. Наличие в Банке внутренних документов, регламентирующих прием сообщений от работников Банка о потенциальном или совершенном нарушении внутренних документов Банка или нормативных правовых актов Российской Федерации.
- 6.3. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов работников и клиентов Банка.
- 6.3.1. Разграничение доступа к инсайдерской и другой конфиденциальной информации в зависимости от должностных обязанностей работников.
- 6.3.2. Обеспечение правомерного использования инсайдерской и другой конфиденциальной информации только в целях соблюдения интересов клиентов и Банка.
- 6.3.3. Предоставление услуг клиентам на справедливых условиях высокого качества.
- 6.3.4. Соответствие подарков и представительских расходов, которые работники от имени Банка могут предоставлять клиентам либо которые работники, в связи с их должностными обязанностями, могут получать от клиентов, существующим обычаям делового оборота и требованиям законодательства Российской Федерации.
- 6.3.5. Информирование непосредственного руководителя о наличии потенциального конфликта интересов для принятия обоснованного решения (при необходимости).
- 6.4. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов с контрагентами Банка.
- 6.4.1. Выбор контрагентов в соответствии с утвержденными в Банке внутренними документами.
- 6.4.2. Соответствие подарков и представительских расходов, которые работники от имени Банка могут предоставлять контрагентам либо которые работники, в связи с их должностными обязанностями, могут получать от контрагентов, существующим обычаям делового оборота и требованиям законодательства Российской Федерации.

- 6.5. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов с иными сторонами.
- 6.5.1. Своевременное информирование Банка работниками о занятии ими должностей, участия в капитале и (или) органах управления в иных юридических лицах.
- 6.5.2. Запрет на использование работниками Банка своего служебного положения с целью обеспечения участия в закупках Банком товаров/работ/услуг юридических лиц, в которых работники Банка являются руководителями/владельцами/совладельцами.

7 ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ БАНКА

- 7.1. В Банке могут устанавливаться различные виды раскрытия конфликтов интересов работников, в том числе:
- 7.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
- 7.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
- 7.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 7.2. Банк обеспечивает конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.
- 7.3. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Банка несут следующие обязанности:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Банка - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - оценивать потенциальные конфликты интересов и избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, в т.ч. в случае сомнений в существовании конфликта интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 7.4. Для предотвращения конфликтов интересов Банк может потребовать от работников соблюдения обязательств, связанных с участием в органах управления третьих лиц, а также осуществлением самостоятельной коммерческой деятельности. Такие обязательства могут включать:
- обязательство о раскрытии Банку информации новыми и существующими работниками об их участии и участии близких родственников и членов семьи в органах управления третьих лиц, а также осуществлении ими самостоятельной коммерческой деятельности, в том числе в качестве агента другой организации;
 - ограничения для отдельных категорий работников на участие в органах управления третьих лиц и/или уставных капиталах третьих лиц с одновременной работой в Банке.
- Работник Банка не может быть задействован в совершении сделки с участием Банка или кого-либо из его клиентов или контрагентов, если такой работник, его близкий родственник или член семьи имеет интерес к сделке или может извлечь прямую или косвенную выгоду из данной сделки, если только сделка или потенциальная выгода и интерес не будут раскрыты и разрешены в письменной форме.
- 7.5. Работники Банка не должны полагаться на раскрытие информации о конфликте интересов, а предлагать пути его урегулирования в зависимости от уровня компетенции и в рамках своих должностных обязанностей. Раскрытие информации должно рассматриваться как крайняя мера при разрешении конфликта интересов.

- 7.6. Банк признает право работников Банка на участие в научно-преподавательской, общественно-политической и культурной деятельности. При этом работники Банка должны выступать исключительно от своего имени и обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать конфликт интересов или могут повлиять на непредвзятость и независимость при рассмотрении и принятии решений в пользу и в интересах Банка.

8 ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ БАНКА

- 8.1. Конфликт интересов может возникать между интересами Банка или его клиентов с одной стороны и интересами членов Совета директоров с другой (Банк может иметь деловые отношения с организацией, в которой кто-либо из членов Совета директоров имеет финансовый интерес). Представление отчетности и обмен информацией между Банком, материнской организацией и другими дочерними организациями может привести к возникновению аналогичного конфликта интересов (доступ к конфиденциальной и другой закрытой информации других структур).
- 8.2. Мероприятия по управлению конфликтами интересов членов Совета директоров Банка предусматривают следующие обязанности членов Совета директоров:
- 8.2.1. Избегать деятельности, которая может привести к созданию условий или возникновению конфликта интересов, т.е. не принимать на себя обязательств и не совершать действий, которые могут привести к возникновению конфликта между собственными интересами члена Совета директоров и интересами Банка и (или) интересами ее кредиторов, вкладчиков и иных клиентов.
- 8.2.2. Сообщать Совету директоров через его председателя о фактах, которые могут вызвать или уже вызвали конфликт интересов.
- 8.2.3. Воздерживаться от голосования по тем вопросам, которые могут привести к конфликту интересов или могут повлиять на объективность или возможность добросовестно исполнять свои обязанности по отношению к кредитной организации.

9 ПОРЯДОК ВЫЯВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ ЗА ОБЛАСТЯМИ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 9.1. Члены Совета директоров, Председатель Правления и члены Правления Банка обязаны довести до сведения Совета директоров Банка, Службы внутреннего контроля и аудитора Банка следующую информацию:
- 9.1.1. О юридических лицах, в которых они владеют самостоятельно или совместно со своим аффилированным лицом (лицами) 20 (Двадцатью) или более процентами голосующих акций (долей, паев).
- 9.1.2. О юридических лицах, в органах управления которых они занимают должности.
- 9.1.3. Об известных им совершаемых или предполагаемых сделках, в которых они могут быть признаны заинтересованными лицами.
- 9.2. Работники, занимающие должности не ниже уровня начальника отдела, которые входят или намерены войти в состав органов управления и (или) осуществить приобретение долей (акций, паев), в результате чего их доля составит не менее 5 (Пяти) процентов долей (акций, паев) в уставном капитале организации, с которой Банк имеет договорные отношения на поставку Банку товаров (выполнение работ, оказание услуг), обязаны заблаговременно предоставлять соответствующие сведения в Службу внутреннего контроля.
- 9.3. Работники Банка должны заблаговременно информировать Службу внутреннего контроля Банка о потенциальных или возникших конфликтах интересов.

- 9.4. Банк, при необходимости, проводит внутреннюю проверку для выявления причин, послуживших возникновению конфликта, для последующего их анализа с целью принятия мер по исключению повторного конфликта в будущем.
- 9.5. Банк ведет мониторинг потенциальных и выявленных конфликтов интересов на предмет адекватности выбранных контрольных мер по управлению конфликтами интересов.

10 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 10.1. Все работники Банка, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Порядка, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.
- 10.2. Лица, признанные в результате служебного расследования Банка либо по решению суда виновными в нарушении требований Порядка и внутренних документов Банка в области управления конфликтом интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности.

Руководитель службы внутреннего контроля _____ Лиференко М.А.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОЗМОЖНЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник Банка в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник Банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Банка участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Банком, намеревающимся установить такие отношения или являющимся ее конкурентом.

Пример: работник Банка, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа контрагентов. Руководителем подразделения одного из потенциальных контрагентов является родственник работника Банка.

Пример: работнику Банка, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности Банка, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом Банка.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Банком.

Пример: работник Банка выполняет по совместительству работу в иной организации, являющейся дочерней по отношению к Банку. При этом трудовые обязанности работника в Банке связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении иной организации.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник Банка принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник Банка участвует в принятии решения о закупке программного обеспечения, основанного на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с Банком, или намеревается установить такие отношения, или является его конкурентом.

Пример: работник Банка принимает решение об инвестировании средств Банка. Потенциальным объектом инвестиций является организация, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Банком, намеревается установить такие отношения или является его конкурентом.

Пример: работник Банка имеет кредитные обязательства перед иной организацией, при этом в трудовые обязанности работника Банка входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств.

8. Работник Банка принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация имеет перед работником Банка долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Банка входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений с организацией, в которых организация очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Банком, намеревается установить такие отношения или является его конкурентом.

Пример: работник Банка, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Банку контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является контрагентом Банка.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник Банка получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник Банка уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды с Банком. Организация делает предложение трудоустройства работнику Банка, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Банка.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник Банка использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник Банка сообщает о заинтересованности банка в приобретении товаров/работ/услуг потенциальному контрагенту, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.