



ПОЛИТИКА

г. Пермь

**по управлению конфликтом
интересов
АО КБ «Урал ФД»**

УТВЕРЖДЕНА

Советом директоров
АО КБ «Урал ФД»

Протокол №1002-23 от 10.02.2023

Председатель Совета директоров

_____ Е.Н. Титова

№ измене ния	Изменения утверждены	Краткая характеристика изменений	Дата вступления в силу
1	Протокол Совета директоров Банка №1002-23 от 10.02.2023	Вводится впервые. С даты утверждения утрачивает силу «Положение по предотвращению возникновения, выявлению и урегулированию конфликта интересов», утвержденное Советом директоров ПАО АКБ «Урал ФД» протокол №2806-16 от 28.06.2016	С момента утверждения

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ, СКОРАЩЕНИЯ.....	2	ОПРЕДЕЛЕНИЯ,
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4	
3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	5	
4. ОСНОВНЫЕ ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	5	
5. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	6	
6. ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ	7	
7. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	9	
8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	16	
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	16	
10. ПЕРЕЧЕНЬ ССЫЛОЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ	17	
11. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	17	
12. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 ПОЛНОМОЧИЯ УЧАСТНИКОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ ПО ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ. ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПРИНЯТИЯ МЕР ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	18	
13. ПРИЛОЖЕНИЕ 3 ТАБЛИЦА «КРИТЕРИИ ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ К РАСКРЫТИЮ ИНФОРМАЦИИ, СРОКИ УВЕДОМЛЕНИЯ И ОБСТОЯТЕЛЬСТВА РАСКРЫТИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОПИСАНИЮ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА/ПОТЕНЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ»	20	
14. ПРИЛОЖЕНИЕ 4 ФОРМА УВЕДОМЛЕНИЯ СЛУЖБЫ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ О НАРУШЕНИЯХ В ОБЛАСТИ КОМПАЕНС, 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.....	23	

1. Используемые термины, определения, сокращения

Банк – Акционерное общество коммерческий банк «Уральский финансовый дом», АО КБ «Урал ФД».

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.

Инсайдерская информация - точная и конкретная информация, которая не была распространена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, тайну связи (в части информации о почтовых переводах денежных средств) и иную охраняемую законом тайну) и распространение которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров (в том числе сведения, касающиеся одного или нескольких эмитентов эмиссионных ценных бумаг (далее - эмитент), одной или нескольких управляющих компаний инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов либо одного или нескольких финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров).

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

Контрагент - физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Банком, и не являющееся клиентом.

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 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: банковская и инвестиционно-банковская, лизинговая, оценочная, деятельность по управлению активами, осуществлению электронных платежей.

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.

Операционный риск - риск возникновения прямых и косвенных потерь в результате: несовершенства или ошибочных внутренних процессов Банка, действий персонала и иных лиц, сбоев и недостатков информационных, технологических и иных систем, реализации внешних событий.

Партнер - физическое или юридическое лицо, имеющее намерение стать контрагентом или клиентом Банка, но на текущий момент не являющееся ни контрагентом, ни клиентом Банка, либо сотрудничающее с Банком 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 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).

Подарок, полученный в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями - подарок, полученный работником Банка от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им служебных (должностных) обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику

указанных мероприятий в целях исполнения им своих служебных (должностных) обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды).

Правовой риск - риск возникновения у Банка убытков вследствие нарушения Банком и (или) его контрагентами условий заключенных договоров, допускаемых Банком правовых ошибок при осуществлении деятельности (например, неправильные юридические консультации или неверное составление документов, в том числе при рассмотрении спорных вопросов в судебных органах), несовершенства правовой системы (например, противоречивость законодательства, отсутствие правовых норм по регулированию отдельных вопросов, возникающих в деятельности Банка, нарушения контрагентами нормативных правовых актов, нахождения филиалов Банка, юридических лиц, в отношении которых Банк осуществляет контроль или значительное влияние, а также контрагентов Банка под юрисдикцией различных государств). Является частью операционного риска.

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

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

Репутационный риск - риск возникновения у Банка ущерба в результате уменьшения числа клиентской базы (дорогостоящих судебных разбирательств, снижения доходов) вследствие формирования в обществе негативного представления о финансовой устойчивости Банка, качестве оказываемых им услуг или о характере деятельности в целом. Риск потери деловой репутации - риск, возникающий в результате негативного восприятия кредитной организации со стороны клиентов, контрагентов, акционеров, инвесторов, кредиторов, рыночных аналитиков, надзорных органов, что может негативно отразиться на способности кредитной организации поддерживать существующие и устанавливать новые деловые отношения. Деловая репутация Банка – качественная оценка гражданского оборота деятельности Банка, а также действий его реальных владельцев, аффилированных лиц, зависимых организаций.

Риск ошибок процесса управления персоналом - риск ошибок процесса управления персоналом, состоящий в недостатках и нарушениях внутренних процессов Банка в управлении персоналом, в том числе при подборе, найме, адаптации, увольнении, обеспечении безопасности и охраны труда, социальной поддержки, в системе вознаграждения и компенсации.

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 - Председатель Правления, Заместитель председателя Правления, Главный бухгалтер, Директор

Существенная непубличная информация - конфиденциальная и/или иная непубличная информация, точная и конкретная информация, полученная Банком от клиентов, не являющихся эмитентами, и/или от эмитентов, не включивших Банк 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.

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.

2. Общие положения

2.1. Политика по управлению конфликтом интересов АО КБ «Урал ФД» (далее - Политика) определяет основные цели, задачи и общие принципы системы управления конфликтом

интересов в Банке, ее основных участников, их функции и полномочия, а также этапы управления конфликтом интересов.

2.2. Политика устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения конфликта интересов, в том числе потенциального, (далее - конфликт интересов) и мер по минимизации и/или ликвидации его последствий.

2.3. Политика разработана в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, в том числе /1/, /2/, /3/, /4/, нормативными актами Банка России, в том числе /5/, методическими рекомендациями /6/, /7/, /8/.

2.4. Политика является основным внутренним нормативным документом Банка, определяющим порядок функционирования системы управления конфликтом интересов и основой для разработки иных внутренних нормативных документов (далее - ВНД) в области управления конфликтом интересов.

2.5. В процессе реализации Политики Банк исходит из того, что конфликт интересов присущ любой сфере, включая банковскую деятельность и деятельность на рынке ценных бумаг. Наличие конфликта интересов как такового не будет являться нарушением внутренних процедур Банка, если в отношении данного конфликта были своевременно приняты необходимые меры по раскрытию, выявлению, оценке и управлению. При этом конфликт интересов, в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу с точки зрения потенциального ущерба репутации Банка.

2.6. Политика не определяет управление конфликтом интересов, в случаях, когда стороной такого конфликта является член Совета директоров Банка, не являющийся работником Банка.

3. Цели и задачи системы управления конфликтом интересов

3.1. 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 Банка в случаях возникновения конфликта интересов.

3.2. Основные задачи системы управления конфликтом интересов:

- определение обязательных для соблюдения Банком стандартов управления конфликтом интересов;
- соответствие Банка стандартам и передовым практикам в области управления конфликтом интересов в целях поддержания деловой репутации Банка;
- организация корпоративного управления, основанного на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости с целью повышения доверия к Банку со стороны его клиентов, контрагентов и партнеров;
- установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Банка в случаях возникновения конфликта интересов;
- обеспечение осведомленности работников Банка о предпринимаемых Банком мерах по управлению конфликтом интересов и наделение их необходимыми компетенциями по порядку действий при разрешении таких ситуаций.

4. Основные виды конфликта интересов, потенциальные риски при управлении конфликтом интересов.

4.1. Конфликт интересов может быть следующих основных видов:

- между клиентами Банка в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов находятся в противоречии с интересами другого клиента;
- между клиентом/контрагентом и Банком, в том числе в случаях совершения сделок с клиентом по нерыночным ценам или иных ущемлений интересов клиента в пользу Банка;
- между клиентом/контрагентом и работником Банка, 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 и/или конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды.

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

- регуляторный риск;
- репутационный риск;
- операционный риск (в том числе правовой риск и риск ошибок процесса управления персоналом)

4.3. Перечень примеров типовых ситуаций конфликта интересов приведен в Приложении 1 к Политике. Перечень не является исчерпывающим. Работники Банка должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях с последующими действиями, предусмотренными Политикой.

5. Общие принципы управления конфликтом интересов

5.1. В ситуации возникновения конфликта интересов Банк ставит интересы клиентов на первое место. В случае возникновения конфликта интересов между работником и Банком, при невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет над личными интересами работников имеют интересы Банка.

5.2. Банк придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

- равного и справедливого отношения ко всем клиентам Банка при их консультировании и/или совершении сделок с ними или от их имени и/или по их поручению;
- разграничения полномочий: Банк разграничивает полномочия органов управления, коллегиальных органов, работников Банка по принятию решений таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои полномочия и возможности исключительно в интересах Банка. 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;
- 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;
- участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Банке, 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;

- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Банка от санкций и иных неблагоприятных последствий в связи с сообщением ими сведений о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и приняты меры по его предотвращению/урегулированию;
- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях предотвращения и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим контролем знаний и понимания работниками основных положений в области управления конфликтом интересов¹;
- обеспечения обособленного от собственных активов хранения клиентских ценных бумаг и денежных средств клиентов;
- открытого взаимодействия с надзорными и регулирующими органами.

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

6.1. Совет директоров Банка:

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

6.2. Правление Банка:

- несет ответственность за соответствие деятельности Банка требованиям применимого законодательства, обеспечение выполнения требований применимого законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов;
- осуществляет контроль за соблюдением положений Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими коллегиальными органами в системе управления конфликтом интересов;
- определяет необходимость участия представителей Службы внутреннего контроля в работе коллегиальных органов Банка.
- рассматривает и принимает решения по вопросам в области управления конфликтом интересов

6.3. Служба внутреннего контроля:

- разрабатывает общую методологию в области управления конфликтом интересов, принимает участие в согласовании документов подразделений Банка в части управления конфликтом интересов, оказывает консультационную и методологическую поддержку;
- проводит экспертизу ВНД и организационно-распорядительных документов (далее - ОРД), 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;
- 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

¹ Порядок проведения обучающих мероприятий и тестирования определяется отдельным внутренним нормативным, либо распорядительным документом Банка.

компетенции, а также непосредственного руководителя работника, в отношении которого будет проводиться/проводится служебное расследование/проверка;

- информирует об изменениях нормативных требований и консультирует работников Банка по вопросам управления конфликтом интересов;
- рассматривает обращения работников/клиентов/контрагентов/партнеров в области конфликта интересов. В установленном порядке принимает решения по результатам рассмотрения;
- обеспечивает соблюдение процедуры рассмотрения обстоятельств конфликта интересов и принятия мер по урегулированию конфликта интересов.

6.4. Отдел безопасности:

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

6.5. Отдел по работе с персоналом:

- 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.
- принимает участие в организации обучения работников в области управления конфликтом интересов и последующем контроле знаний.

6.6. Работники, являющиеся членами коллегиальных 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 соответствующий коллегиальный орган и Службу внутреннего контроля о наличии конфликта интересов по вопросам, рассматриваемым коллегиальным органом. Сведения о конфликте интересов должны быть предоставлены до принятия решения коллегиальным органом по соответствующему вопросу;
- воздерживаются от присутствия на заседании коллегиального 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;
- воздерживаются от обсуждения вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов;
- воздерживаются от голосования по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов.

6.7. Руководители подразделений Банка, непосредственные руководители работников:

- идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения конфликта интересов, исходя из объема полномочий и функционала подразделений;

- вырабатывают и принимают меры по предотвращению и минимизации риска возникновения конфликта интересов, при необходимости взаимодействуют со Службой внутреннего контроля;
- подают пример добросовестного и этичного поведения;
- ориентируют подчиненных работников на безусловное соблюдение положений Политики;
- инициируют применение дисциплинарного взыскания к подчиненным работникам за нарушение требований ВНД и ОРД Банка в области управления конфликтом интересов;

6.8. Все работники Банка:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;
- ставят интересы Банка и его клиентов выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Банка и его клиентов;
- неукоснительно соблюдают требования применимого законодательства в области управления конфликтом интересов, положения Политики и иных ВНД и ОРД Банка в указанной области, принципы профессиональной этики и этические нормы ведения бизнеса,
- при исполнении своих трудовых обязанностей или при осуществлении своей деятельности от имени Банка соблюдают законодательство Российской Федерации в области управления конфликтом интересов, а также положения Политики, иных ВНД и ОРД Банка в указанной области;
- воздерживаются от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- своевременно раскрывают сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны Службы внутреннего контроля;
- взаимодействуют со Службой внутреннего контроля по всем вопросам, связанным с реализацией положений Политики, в том числе содействуют в получении Службой внутреннего контроля необходимых, объективных и достоверных документов, материалов и информации, включая их предоставление по запросу Службы внутреннего контроля;
- информируют Службу внутреннего контроля о каждом известном им или потенциальном случае нарушения положений Политики;
- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в Службу внутреннего контроля;
- соблюдают установленные в Банке правила работы с конфиденциальной /11/, инсайдерской /16/ информацией

6.9. Процедура рассмотрения обстоятельств конфликта интересов и принятия мер по урегулированию конфликта интересов в рамках соответствующих полномочий участников системы управления конфликтом по принятию решений определена в Приложении 2 к Политике.

7. Этапы управления конфликтом интересов

В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, а также четкой координации действий органов управления и работников Банка, 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.

7.1. Предотвращение конфликта интересов

Основными мерами по предотвращению конфликта интересов при осуществлении деятельности Банком:

- соблюдение органами управления и работниками Банка процедур, установленных применимым законодательством, Уставом, ВНД и ОРД Банка, должностными инструкциями, в том числе при совершении банковских операций и сделок;
- создание организационной структуры Банка, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава коллегиальных органов и проведение заседаний соответствующих органов с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, а также независимости при принятии решений;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по наиболее ответственным и масштабным вопросам;
- внедрение практики двойного контроля (соблюдение принципа «четыре глаза», «двух ключей»);
- осуществление проверок Службой внутреннего аудита;
- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Банке;
- установление информационных барьеров;
- обеспечение принципов независимости подразделений и «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;
- установление правил осуществления работниками сделок с ценными бумагами и производными финансовыми инструментами от них;
- раскрытие информации о конфликтах интересов.

В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, Банк может потребовать от работников соблюдения установленных Службой внутреннего контроля дополнительных (индивидуальных) обязательств.

7.1.1. Информационные барьеры

Принцип информационных барьеров - принцип организации процесса или взаимодействия нескольких процессов, при котором разграничена информация для каждого этапа процесса или для нескольких процессов. Порядок доступа к информационным ресурсам осуществляется в соответствии с /12/.

В соответствии с принципом информационных барьеров работники Банка делятся на две категории по признаку обладания информацией:

- «частная сторона» - работники Банка, которые в силу трудовых обязанностей получают доступ к инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении третьих лиц;
- «публичная сторона» - работники Банка, которые в силу трудовых обязанностей не получают доступ к инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении третьих лиц.

Доступ к существенной непубличной информации предоставляется работнику «публичной стороны» после одобрения такого доступа Службой внутреннего контроля при условии согласования руководителем подразделения работника и согласования руководителем подразделения «частной стороны».

Для поддержания информационных барьеров в Банке используются следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Банка с обеспечением физической и информационно-технологической безопасности указанной информации;
- разграничение доступа к различным категориям данных в информационных системах между пользователями различных подразделений;
- обязательная идентификация полномочий лиц, при передаче инсайдерской/существенной непубличной информации;
- осуществление надлежащего надзора за работниками Банка, наделенными доступом к инсайдерской/существенной непубличной информации;
- 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;
- 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;

7.1.2. Независимость работы подразделений

При урегулировании конфликта интересов Банк обеспечивает необходимую и разумную степень независимости в работе всех подразделений Банка.

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 (в соответствии с п. 7.1.1 Политики).

7.1.3. 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 Банка 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».

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

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

- работники Банка обязаны руководствоваться разумностью и избегать личных инвестиций, которые могут поставить под угрозу репутацию Банка или создать конфликт интересов, в том числе работникам запрещено осуществлять персональные операции (сделки) в ущерб исполнению своих трудовых обязанностей;
- работникам Банка запрещено совершение сделок с финансовыми инструментами в личных интересах, признаваемых манипулированием рынком или неправомерным использованием инсайдерской информации, существенной непубличной информации, а также иной охраняемой законом информации;

7.1.5. Раскрытие информации о конфликтах интересов

Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов 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 иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

Обязательному раскрытию Службе внутреннего контроля 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;
- 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, в том числе о совместном участии родственников в проектах, бизнес-процессах и/или коллегиальных органах;
- 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;

- об осуществлении близким родственником работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом, клиентом и/или контрагентом Банка;
- о случаях изменения вышеперечисленных обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при переводе и ином изменении трудовых обязанностей, исполняемых в Банке;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов.

Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участии работников Банка 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.

Обязательная к раскрытию информация направляется в Службу внутреннего контроля в порядке, установленном в Приложении 3 к Политике.

Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, подлежит проверке Службой внутреннего контроля с целью оценки возникающих для Банка рисков и выбора наиболее подходящего способа их урегулирования.

Раскрытие информации о конфликте интересов не освобождает Банк и его 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 способы урегулирования конфликта интересов в зависимости от своих трудовых обязанностей и уровня компетенции.

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

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

Банк рассматривают подарки, получаемые работниками Банка 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.

Работникам Банка запрещается давать (предлагать) или принимать подарки от третьих лиц в любой форме, если такие действия связаны с должностными обязанностями работника за исключением подарков, полученных/переданных в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей.

Запрещенные подарки, должны быть в вежливой форме отклонены работниками Банка в момент предоставления им таких подарков.

7.2. Выявление и оценка конфликта интересов

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

Выявление и оценка конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых подразделениями Банка, в том числе Отделом безопасности и Службой внутреннего аудита.

Для сообщения работниками Банка 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 в Банке используется почта compliance@uralfd.ru, информация на которую направляется по форме Приложение 4 к Политике. Служба внутреннего контроля обеспечивает конфиденциальность при рассмотрении поступившей информации.

Поступившие в Банк обращения третьих лиц (клиентов, контрагентов, партнеров) о ситуациях, имеющих признаки конфликта интересов, регистрируются в установленном /17/ порядке и направляются для дальнейшего рассмотрения в Службу внутреннего контроля.

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

В случае обращения к непосредственному руководителю и при отсутствии в дальнейшем с его стороны мер, направленных на предотвращение или урегулирование выявленного конфликта интересов, либо если принятые меры не привели к устранению конфликта интересов, работник обязан проинформировать об этом Службу внутреннего контроля.

Руководители подразделений Банка обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов.

В случае если работник Банка 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 Службу внутреннего контроля.

7.3. 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 Банку, работникам Банка, его клиентам, контрагентам, партнерам или иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.

В целях управления конфликтом интересов Банком принимаются следующие основные способы его урегулирования:

- изменение или отказ от процесса/сделки/услуги/продукта, который приводит к возникновению или реализации конфликта интересов;
- применением мер в отношении работника участника конфликта интересов,

который не был исключен. В том числе:

- 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 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 Банк в отношениях с физическими лицами², 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 близких родственников;
- быть задействованным в подготовке, совершении/заключении, исполнении сделок/договоров/контрактов/соглашений с участием Банка 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 Службу внутреннего контроля и разрешены в письменной форме Службой внутреннего контроля/уполномоченным органом управления Банка;
- 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 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 лиц³, 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 в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника;
- совместная работа родственников в случае административного или функционального

² За исключением случаев обслуживания клиентов - физических лиц на стандартных и типовых условиях.

³ За исключением случаев участия в органах управления, когда такое участие прямо поручено Банком работнику в установленном порядке (на основании приказа, распоряжения, решения, постановления, протокола коллегиального органа и т.п.), то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника.

подчинения одного из родственников другому⁴;

- проведение служебных расследований и проверок работником в отношении своего родственника - работника Банка;
- осуществление уполномоченным за контроль работником Банка проверок и согласования операций, ответственным за проведение которых является его родственник;
- проведение работником Банка контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;
- выполнение работником Банка 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 распространяется ограничение на возможность осуществления трудовой деятельности в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Банка, если осуществление трудовой деятельности в Банке 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 Банка регуляторного риска, репутационного риска или иных рисков, Банк может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки с клиентом/контрагентом или обслуживания конкретного клиента.

8. Ответственность

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

8.2. Любые действия в обход Политики со стороны работников Банка запрещаются и расцениваются как нарушение Политики.

8.3. 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.

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

8.5. 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.

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

⁴ Может допускаться административное или функциональное подчинение одного из родственников другому в исключительных случаях и только по решению Правления Банка.

9. Заключительные положения

9.1. Политика может быть изменена в случае изменения законодательства Российской Федерации, 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 традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Политики.

9.2. При наличии сомнений в толковании положений Политики, их применимости к конкретным ситуациям единственным уполномоченным подразделением, которое может принять итоговое решение относительно их толкования, является Служба внутреннего контроля Банка.

9.3. Все работники Банка должны быть ознакомлены с Политикой перед приемом на работу в Банк. Ответственным за организацию ознакомления с актуальной редакцией Политики является каждый руководитель самостоятельного структурного подразделения Банка.

Перечень ссылочных документов

1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
2. Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности».
3. Федеральный закон 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».
4. Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг».
5. Положение Банка России от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах».
6. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Минтрудом России.
7. Меры по предупреждению коррупции в организациях, разработанные Минтрудом России.
8. 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»).
9. Кодекс корпоративного управления и профессиональной этики АО КБ «Урал ФД» (в актуальной редакции).
10. Политика по управлению операционным риском в АО КБ «Урал ФД» (в актуальной редакции).
11. Положение о конфиденциальной информации АО КБ «Урал ФД» (в актуальной редакции).
12. Положение о доступе к информационным ресурсам АО КБ «Урал ФД» (в актуальной редакции).
13. Положение о мерах по снижению рисков совмещения различных видов профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг АО КБ «Урал ФД» (в актуальной редакции).
14. Положение о системе управления репутационным риском АО КБ "Урал ФД" (в актуальной редакции).

15. Положение по оценке и управлению регуляторным риском в АО КБ «Урал ФД» (в актуальной редакции).
16. Правила внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком (ПНИИИ/МР) АО КБ «Урал ФД» (в актуальной редакции).
17. Инструкция по делопроизводству АО КБ «Урал ФД» (в актуальной редакции)

Приложение 1

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. Работник Банка, принимающий решения о выдаче кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.
3. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении родственников, друзей или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
4. Работник, ответственный за закупку материальных средств производства, готовит заключение по выбору поставщиков, в числе которых имеется компания, чей руководитель (руководитель подразделения продаж) является родственником работника.
5. Участие работника в принятии решения о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника.
6. 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.
7. Работник Банка, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых контрагентами Банка, получает значительную скидку на товары, приобретаемые для личного пользования, от одного из контрагентов Банка.
8. Руководитель подразделения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок, стоимостью более 3 тыс. руб., от своего подчиненного, при этом в полномочия руководителя входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности.
9. Организация, заинтересованная в заключении долгосрочного договора аренды объектов недвижимости, принадлежащих Банку, делает предложение трудоустройства работнику

Банка, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность данного работника.

10. 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.

11. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник.

12. Осуществление работником процедур внутреннего контроля, предусмотренных соответствующим процессом, в отношении операций, проведенных его родственниками.

13. Покупка/продажа на собственную позицию Банка активов, в случае наличия инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении потенциальной сделки/сделок.

14. Совершение работником Банка персональной операции по покупке/продаже финансовых инструментов в случае наличия инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении эмитента.

Приложение 2

Полномочия участников системы управления конфликтом по принятию решений. Процедура рассмотрения обстоятельств конфликта интересов и принятия мер по урегулированию конфликта интересов

1. Начальник Службы внутреннего контроля:

1.1. Рассматривает и принимает решения по ситуациям, повлекшим и/или способным повлечь возникновение конфликта интересов в основе которых лежит обязательная к раскрытию в соответствии с п.7.1.5. Политики информация (за исключением ситуаций, участниками которых являются работники Банка - члены Совета директоров Банка). По результатам рассмотрения готовит Решение Службы внутреннего контроля, содержащее заключение о наличии/отсутствии конфликта интересов и, при необходимости, указания по способу урегулирования ситуации (далее – Решение).

В течение 5-ти рабочих дней со дня получения информации о ситуации конфликта интересов направляет Решение в адрес непосредственных участников конфликта, их руководителей, иных заинтересованных работников Банка (далее – участники конфликта) и в адрес Председателя Правления Банка (или лица, его замещающего). Обеспечивает контроль над исполнением Решения.

В случае несогласия участников конфликта с Решением:

- инициирует рассмотрение вопроса на Правлении Банка;
- в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления участников конфликта о несогласии с Решением готовит пакет документов на рассмотрение на Правлении Банка;
- принимает участие в рассмотрении вопроса на заседании Правления Банка

1.2. Готовит материалы по вопросам, требующим рассмотрения Правлением Банка или Советом директоров Банка.

1.3 Имеет право эскалации рассмотрения любого вопроса в области урегулирования конфликта интересов на уровень Правления Банка или Совета директоров Банка.

2. Правление Банка:

Принимает решения (за исключением решений в отношении работников Банка, являющихся членами Совета директоров Банка):

- по совместной работе родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому;
- в отношении обращений клиентов/контрагентов/партнеров по ситуациям, имеющим признаки конфликта интересов;
- по выявленным нарушениям Политики, в том числе по рассмотрению ответственности виновных лиц;
- в порядке эскалации (п.п.1.1, 1.3. настоящего Приложения).

3. Совет директоров Банка:

Рассматривает:

- все вопросы, связанные с урегулированием конфликта интересов/рассмотрения ответственности в отношении работников Банка - членов Совета директоров Банка.
- в порядке эскалации (п. 1.3. настоящего Приложения).

Приложение 3

Таблица «Критерии обязательной к раскрытию информации, сроки уведомления и обстоятельства раскрытия, рекомендации по описанию ситуации конфликта/потенциального конфликта интересов» *

№ п/п	Критерий обязательной к раскрытию информации	Сроки/обстоятельства раскрытия		Предоставляемая информация/сведения/копии документов
		Вновь принятые работники	Работники	
1	2	3	4	5
1	Участие в учреждении (создании) юридических лиц	5 рабочих дней со дня приема на работу	5 рабочих дней со дня гос. регистрации юр.лица	Наименование и ИНН юр.лица, доля участия
2	Участие в уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если	5 рабочих дней со дня приема на работу	5 рабочих дней со дня приобретения доли (акций)/вхождения в органы	Наименование и ИНН юр.лица, доля участия/статус

	такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или в органах управления и/или ревизионных комиссиях третьих лиц		управления и/или ревизионную комиссию	
3	Осуществление предпринимательской деятельности	5 рабочих дней со дня приема на работу	5 рабочих дней со дня гос. регистрации	ИНН
4	Работа по совместительству	5 рабочих дней со дня приема на работу	на следующие рабочий день со дня трудоустройства	Место работы (ИНН, наименование работодателя), занимаемая должность, должностные обязанности
5	Заключение договора гражданско-правового характера на выполнение работ или оказание услуг, пересекающихся с трудовыми обязанностями работника в Банке		на следующий рабочий день со дня заключения договора	Направляется копия договора
6	Заключение агентского/субагентского договора		на следующий рабочий день со дня заключения договора	Направляется копия договора
7	Выдвижение в качестве кандидата в депутаты законодательного (представительного) органа или органа местного самоуправления;		5 рабочих дней со дня регистрации в качестве кандидата	Законодательный орган/орган местного самоуправления
8	Осуществление оплачиваемой деятельности, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства	5 рабочих дней со дня приема на работу	5 рабочих дней со дня возникновения оснований для оплаты	Копия документа, являющегося основанием для оплаты
9	Осуществление деятельности в качестве самозанятого в случаях, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями работника в Банке		5 рабочих дней со дня регистрации в качестве самозанятого	Копия документа о постановке на учет
10	Работа родственников в Банке.	5 рабочих	5 рабочих дней со	Ф.И.О. родственника,

		дней со дня приема на работу	дня возникновения оснований	степень родства, занимаемая должность
11	Участие 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		5 рабочих дней со дня получения работником соответствующей информации	Ф.И.О. родственника, степень родства, ИНН и наименование юр.лица, характер взаимоотношений с юр.лицом
12	Осуществление близким родственником работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом, клиентом и/или контрагентом Банка;		5 рабочих дней со дня получения работником соответствующей информации	Ф.И.О. родственника, степень родства, ИНН предпринимателя
13	Иные случаи, способные повлечь возникновение конфликта интересов	5 рабочих дней со дня приема на работу	по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов	Описание ситуации, участники, обстоятельства и т.п.

* при идентификации критериев (гр. 2 таблицы) работник составляет уведомление в Службу внутреннего контроля с учетом требований, изложенных в таблице, и направляется его на почту compliance@uralfd.ru. В уведомлении указываются: Ф.И.О. работника-заявителя, занимаемая должность, дата составления, критерий, обязательной к раскрытию информации, описание ситуации потенциального конфликта.

Приложение 4

Форма уведомления Службы внутреннего контроля 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

Начальнику Службы внутреннего контроля
АО КБ «Урал ФД»

УВЕДОМЛЕНИЕ⁵

Я,

(Ф.И.О.)

занимающий _____

_____,
(наименование должности, наименование подразделения АО КБ «Урал ФД»

во избежание возникновения конфликта интересов прошу принять меры по урегулированию
конфликта интересов

_____ (описание ситуации потенциального конфликта)

«___» _____ 20 ____ г.

(подпись)

⁵ направляется на почту compliance@uralfd.ru