

ООО «СФН»

Российская Федерация, 121059, г. Москва,
ул. Киевская, д. 7, корп. 2, этаж 5, ком. 40,41,42

Телефон: +7 (495) 252 22 24

www.sfn-am.ru

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Генерального директора
ООО «СФН»
№П-240624-1/1 от 2024 г.

**Кодекс корпоративной этики
и делового поведения**

г. МОСКВА
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 3 |
| 2. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОДЕКСА..... | 3 |
| 3. ИНФОРМИРОВАНИЕ О ВОЗМОЖНЫХ НАРУШЕНИЯХ..... | 5 |
| 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА..... | 11 |
| 5. ЛИНИИ ИНФОРМИРОВАНИЯ | 11 |
| 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 12 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1 | |
| СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ..... | 13 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2 | |
| ПЕРЕЧЕНЬ ССЫЛОЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ | 15 |

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики и делового поведения (далее — Кодекс) ООО «СФН» (далее – Общество) закрепляет корпоративные ценности и принципы Общества. Кодекс отражает принятые в Обществе правила и стандарты делового поведения.

1.2. Кодекс нацелен на открытый, честный и справедливый подход в отношениях с работниками Общества, а также клиентами, контрагентами, деловыми партнерами Общества, конкурентами, органами государственной власти и иными лицами.

1.3. Кодекс корпоративной этики — это набор инструментов, который помогает в нужный момент выбрать правильную стратегию поведения и вовремя распознать отношения и действия, которые противоречат этическим принципам Общества.

1.4. Кодекс распространяется на всех работников Общества, вне зависимости от занимаемой должности, а также для членов Совета директоров Общества.

1.5. Общество ожидает поведения, соответствующего этическим стандартам Общества, от клиентов, деловых партнеров, контрагентов, поддерживает и поощряет их честность и открытость. При привлечении третьих лиц для работы с Обществом, необходимо убедиться, что они обладают должной репутацией и разделяют нормы и ценности, отраженные в Кодексе.

1.6. Соблюдение положений Кодекса ведет к росту и успеху, укрепляет репутацию и создает лучшие условия для работы в Обществе.

2. Общие принципы и ценности при соблюдении Кодекса

2.1. Принципы каждого члена команды Общества:

- соблюдать требования законодательства;
- ознакамливаться с положениями Кодекса этики, руководствоваться ими в ежедневной работе и избегать некорректного и ненадлежащего поведения;
- проходить обучающие курсы в соответствии с внутренними нормативными документами, в том числе по вопросам корпоративной этики и поведения в Обществе;
- знать и соблюдать положения внутренних политик и процедур в зоне своей ответственности;
- содействовать Обществу в служебных расследованиях и проверках возможных нарушений;
- обращаться за помощью к руководителю при возникновении вопросов о применении Кодекса или сомнений относительно соблюдения этических принципов;
- с уважением относиться к коллегам по работе, оказывать поддержку новым работникам.

Если Вы заметили какой-либо случай нарушения требований законодательства, политик, процедур, утвержденных в Обществе, или Вас просят совершить поступок, который на Ваш взгляд может привести к их нарушению, незамедлительно сообщите об этом своему руководителю и (или) в подразделение комплаенс и (или) на действующие линии информирования.

2.2. Принципы руководителей Общества:

- обеспечивать ознакомление с принципами Кодекса и их соблюдение работниками, помогать им осознать смысл и значимость этического поведения;

- создавать в команде среду открытого общения, в которой каждый работник, вынося на обсуждение тот или иной вопрос, будет чувствовать себя комфортно;
- на личном примере показывать приверженность этическим принципам Общества, ставя их выше коммерческих или финансовых результатов;
- оказывать поддержку работникам, инициирующим обсуждение этических вопросов;
- не допускать поручений, нарушающих законодательство, противоречащих положениям Кодекса, принципам деловой этики или иным правилам Общества;
- незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики;
- учитывать при оценке работников соблюдение ими этических принципов Общества в работе и их вклад в укрепление атмосферы доверия и открытости в команде.

2.3. Принципы и ценности Общества:

2.3.1. Общество заботится о благополучии работников, повышает степень их удовлетворенности, расширяя систему корпоративных льгот и социальной поддержки. В эту систему входит, например, программа дополнительного медицинского страхования, страхование от несчастных случаев и тяжелых заболеваний, материальные выплаты в связи с важными жизненными обстоятельствами.

2.3.2. Общество предлагает справедливую заработную плату, бонусы в соответствии с результатами оценки личной эффективности. Такая оценка учитывает не только результативность, но и соответствие ценностям Общества. Отношения между Обществом и работниками строятся на принципе взаимовыгодного партнерства. Общество дает работникам возможности для раскрытия их потенциала. А работники проявляют равноценную отдачу, инициативу и ответственность при использовании этих возможностей.

2.3.3. В Обществе действует система признания достижений работников, предусматривающая различные виды нематериального поощрения, корпоративные награды и другие инструменты мотивации.

2.3.4. Общество уделяет большое внимание профессиональному и личностному росту всех членов команды, предоставляя возможности для построения карьеры, обучения работников, развития их профессиональных, лидерских и управленческих компетенций. Общество также придерживается следующих принципов:

- формирование продуктивной рабочей среды;
- ценность командной работы, в которой каждый голос услышан;
- уважение взглядов коллег, делимся знаниями и ресурсами для достижения отличных результатов, обеспечения высокого качества работ и поддержка индивидуального и коллективного роста;
- сотрудники Общества относятся друг к другу как к внутреннему клиенту, придерживаются уважительной и доброжелательной манеры общения,
- сотрудники открыто высказывают свою точку зрения, не боятся говорить о проблемах, предоставляют обратную связь в конструктивной форме, признают ошибки, извлекают уроки и решают проблемы;
- Общество не приемлет предвзятость, оскорбительное и непристойное поведение, предубеждения в отношении сотрудников, клиентов, контрагентов или любых других лиц и компаний, связанных с Обществом.

2.3.5. Общество поддерживает на высоком уровне безопасные и комфортные условия работы сотрудников и системно проводит мероприятия по их оценке и улучшению.

2.3.6. Общество обеспечивает справедливое и равноправное отношение ко всем. Общество создает все условия для того, чтобы каждый работник чувствовал себя защищенным, поэтому в Обществе не допускается:

- дискриминация по возрасту, полу, национальности, расе, политическим и религиозным взглядам, особенностям здоровья, социально-экономическому статусу и другим характеристикам, не связанным с профессиональными качествами человека и выполнением должностных обязанностей;
- проявление унижения, агрессии, преследования, буллинга или ненависти в любой форме: физической, словесной или визуальной;
- непристойные, вульгарные, грубые, жестокие, дискриминационные, агрессивные или оскорбительные выражения, жесты и формы поведения;
- психологическое давление и домогательства, предложения и нежелательные действия интимного характера, обсуждения тем с таким подтекстом с коллегами, как на рабочем месте, так и вне его, и комментирования личной жизни коллег.

Если вы подверглись дискриминации, оскорблениям или домогательствам в той или иной форме или стали свидетелем подобной ситуации, сообщите об этом вашему непосредственному или вышестоящему руководителю.

2.3.7. Общество приветствует, когда сотрудники гордятся своей компанией и работой в ней, поэтому поддерживает желание сотрудников делать перепосты публикаций, размещенных на официальных аккаунтах и сайтах Общества. При этом запрещается размещать комментарии, фото- и видеоматериалы, не соответствующие действительности или порочащие деловую репутацию Общества.

2.3.8. Общество принимает все необходимые меры для защиты интеллектуальной собственности и имеющихся в распоряжении данных (в том числе персональных данных).

2.3.9. Отношения Общества с органами государственной власти и местного самоуправления основываются на принципах соблюдения законодательства, прозрачности и сотрудничества.

2.3.10. Общество не участвует в деятельности политических партий и организаций, не пропагандирует и не финансирует деятельность каких-либо конфессиональных групп, направленную на распространение их религиозных взглядов.

2.3.11. Общество уделяет особое внимание следующим принципам:

- создание долгосрочных экономических ценностей;
- обеспечение соблюдения прав человека, многообразия, справедливое и равное отношение ко всем;
- бережное отношение к окружающей среде;
- внедрение лучших практик корпоративного управления.

3. Информирование о возможных нарушениях

3.1. Во избежание репутационных и финансовых потерь или минимизирования их последствия необходимо незамедлительно сообщать непосредственному руководителю и/или в подразделение комплаенс о возможных нарушениях:

- предложение или получение взятки, посредничество во взяточничестве, обещание дать взятку, коррупция и мошенничество, отмывание денежных средств и другие незаконные действия;
- нарушение этических норм, которое может принести вред Обществу или работникам;
- нарушение правил информационной/кибербезопасности;
- действия, несущие риски потери деловой репутации;
- нарушение прав клиентов и инвесторов, совершение операций с использованием инсайдерской информации;
- нарушение в области конфликта интересов;
- действия, направленные на искажение отчетности.

Для информирования о несоблюдении Кодекса или законодательства, а также о других нарушениях в Обществе доступны защищенные каналы. Линии информирования принимают обращения как от работников, так и от всех тех, кто считает нужным заявить о нарушении.

Общество обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех поступающих на линии информирования обращений, включая анонимные, и обеспечивает защиту тех, кто своевременно сообщает о нарушениях и оказывает содействие в проведении служебных расследований или проверок.

Общество не применяет санкций в отношении заявителей: не делает выговоров, не увольняет и не понижает их в должности, не лишает их премий. Напротив, Общество поощряет своевременное выявление проблем и нарушений.

3.1.1. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

1. Конфликт интересов может возникнуть в любой сфере деятельности и по разным причинам. Например, конфликт интересов с участием работника может возникнуть при:

- внешней деятельности работника;
- деятельности близких родственников работника;
- осуществлении работником деятельности внутри Общества;
- совместной работе родственников в Обществе.

2. Само по себе возникновение конфликта интересов не является нарушением внутренних процедур Общества, однако о нем необходимо незамедлительно сообщить непосредственному руководителю и/или подразделению комплаенс (даже если это только потенциальный конфликт интересов), чтобы возможно было оценить ситуацию и принять необходимые меры.

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

4. Общество придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

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

Заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не должны принимать решения по мерам его урегулирования;

- осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Общества при выявлении случаев конфликта интересов;
- обеспечения руководителями всех уровней Общества поддержания соответствующей культуры поведения работников, при которой они знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о сомнениях и проблемах («тон сверху»);
- участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Обществе, в процессах предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов;
- разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, включающих, в том числе, принятие, передачу, уклонение, минимизацию риска;
- соблюдения информационных барьеров и обеспечения охраны неопубликованной, конфиденциальной, инсайдерской информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов;
- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Общества от санкций и иных неблагоприятных последствий в связи с сообщением ими сведений о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и приняты меры по его предотвращению/урегулированию;
- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях предотвращения и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием (при необходимости) работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;
- обеспечения обособленного от собственных активов хранения клиентских ценных бумаг и денежных средств клиентов;
- открытого взаимодействия с надзорными и регулирующими органами.

5. В целях предотвращения потенциальных конфликтов интересов необходимо ознакомиться с Политикой по управлению конфликтом интересов.

3.1.2. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И МОШЕННИЧЕСТВУ

1. Общество придерживается принципа нетерпимости к коррупции любых ее форм и проявлениях (принцип нулевой толерантности) и содействует повышению уровня антикоррупционной культуры в обществе и среди работников.

2. Работникам Общества в любых обстоятельствах запрещено обещать, предлагать, давать, просить и получать взятки, в том числе прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц. Также в Обществе не допускаются иные коррупционные действия для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур. Наша общая цель — поддерживать высокую деловую репутацию Общества.

3. Общество определяет мошенничество, или фрод, как любой сознательный акт или, напротив, бездействие, приводящее к злоупотреблению доверием Общества, его клиентов, контрагентов, деловых партнеров.

4. Любое преднамеренное нарушение законодательства работниками Общества повлечет не только их персональную ответственность, но и поставит под угрозу репутацию Общества.

5. Общество ожидает от клиентов, контрагентов, поставщиков и деловых партнеров соблюдения соответствующих принципов, требований, ограничений, запретов и обязанностей в целях противодействия коррупции, этического поведения и поддержания культуры противодействия мошенничеству, противодействие использованию механизмов рынка ценных бумаг в целях легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения.

6. Общество допускает возможность получения и предоставления корпоративных подарков клиентам, контрагентам и деловым партнерам, которые соответствуют деловой практике и установленным в Обществе требованиям. Однако необходимо помнить, что такие случаи ни при каких обстоятельствах не должны наносить ущерб деловой репутации Общества, влиять на объективное принятие решений, приводить к возникновению обязательств.

7. Запрещенные подарки, а также подарки, не соответствующие критериям, установленным в документах Общества, должны быть в вежливой форме отклонены.

8. В целях предотвращения возможных нарушений в данном направлении необходимо ознакомиться с Политикой по противодействию коррупции, Правилами внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения, Стандартом о порядке обращения с подарками и знаками делового гостеприимства.

3.1.3. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НЕПРАВОМЕРНОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ИНСАЙДЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИИ И МАНИПУЛИРОВАНИЮ РЫНКОМ

1. В процессе своей работы каждый работник может получить инсайдерскую информацию об Обществе и других организациях до того, как эта информация станет публичной. Несанкционированное и преждевременное обнародование этой информации может повлиять на рынок и нанести ущерб Обществу, его клиентам и партнерам.

2. Всем работникам Общества необходимо помнить и соблюдать следующие правила и ограничения:

- не совершать личные операции с финансовыми инструментами организаций, в отношении которых вы обладаете инсайдерской информацией, и не рекомендовать другим совершать такие операции;
- не раскрывать инсайдерскую информацию, пока она не будет раскрыта официально, никому за пределами Общества, включая членов семьи;
- передавать инсайдерскую информацию другим работникам Общества только в случае служебной необходимости и в соответствии с принятыми регламентами;
- не совершать действия, направленные на манипулирование рыночными ценами, не распространять ложную информацию или слухи;
- соблюдать принятые в Обществе правила и ограничения на проведение персональных операций (сделок) с финансовыми инструментами.

3. Более подробно с правилами Общества в области защиты инсайдерской информации вы можете ознакомиться, изучив Правила внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком.

3.1.4. ЗАЩИТА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

1. Работники в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к конфиденциальной информации (в том числе персональным данным), к сведениям, составляющим коммерческую и иную тайну.

2. Общество ожидает от работников, обладающих непубличной информацией исключительно ответственного обращения с ней:

- передавать конфиденциальную информацию только по защищенным каналам и только при служебной необходимости;
- не позволять себе использовать конфиденциальную информацию в личных целях, копировать ее и фиксировать на фото и видео;
- не оставлять носители информации без присмотра. Покидая рабочее место, необходимо убедиться, что конфиденциальный файл не остался на экране компьютера. Не оставлять распечатанные материалы на принтере, не позволять себе работать с ними в общественных местах, например, в транспорте или в кафе;
- не размещать такую информацию в интернет-хранилищах.

3. Общество осуществляет обработку персональных данных клиентов, работников и других субъектов в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, с соблюдением применимых международных требований и обязательств и исключительно при наличии правовых оснований.

4. Общество руководствуется принципом минимизации обработки персональных данных и осуществляет их обработку исключительно в объеме и в течение сроков, необходимых для достижения законных целей.

5. Общество ожидает, что работники, переходящие на другое место работы, будут сохранять конфиденциальность информации ограниченного доступа, с которой такие работники были ознакомлены в период работы в Обществе.

6. В условиях цифровой трансформации и широкого распространения кибермошенничества всем работникам необходимо постоянно повышать свой уровень цифровой грамотности. В число обязательных знаний и компетенций в области кибербезопасности входят:

- противодействие социальной инженерии;
- понимание основных схем мошенничества;
- соблюдение политики «чистого стола»;
- безопасная работа с ПК и мобильными устройствами, безопасность паролей;
- соблюдение правил поведения в интернете и при удаленной работе.

7. Общество стремится не устранять проблемы, а избегать их возникновения. Это значит постоянно применять и распространять знания в области кибербезопасности и в работе, и в повседневной жизни. Следование простым правилам и принципам кибербезопасности позволит сохранить не только средства клиентов, но и деловую репутацию Общества.

8. При подозрениях о возникновении инцидентов кибербезопасности необходимо обратиться в направление информационной безопасности (*подробнее — в разделе «Линии информирования»*).

3.1.5. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

1. Общество обеспечивает прозрачность своей деятельности, открыто взаимодействует со всеми заинтересованными сторонами, публикует достоверную финансовую и нефинансовую отчетность и раскрывает иную информацию в соответствии с требованиями законодательства.

2. При раскрытии информации Общество руководствуется принципами регулярности, доступности, достоверности, полноты и сопоставимости раскрываемых данных.

3.1.6. ПУБЛИЧНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

1. В Обществе определен круг лиц, представляющих его в публичной сфере. Поэтому в случаях, когда представители СМИ просят прокомментировать тот или иной вопрос, Общество рекомендует обратиться в уполномоченное подразделение/направление (к уполномоченным сотрудникам). Давая комментарии без согласования имеется риск нанесения Обществу репутационного ущерба.

2. При необходимости выступить перед большой аудиторией с рассказом на тему, связанную с работой в Обществе, необходимо согласование с непосредственным руководителем и/или уполномоченными лицами.

3. Уполномоченные лица при общении с представителями СМИ, инвесторами и аналитиками или при осуществлении иных публичных коммуникаций ответственны за соблюдение требований Общества, законодательства, а также за обеспечение достоверности и целостности передаваемой информации.

3.1.7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ, КОНКУРЕНТАМИ, ПОСТАВЩИКАМИ

1. Общество нацелено на долгосрочные отношения с клиентами, поэтому учитывает их потребности при разработке продуктов, услуг и сервисов.

2. Важно, чтобы каждый клиент чувствовал себя надежно и уверенно. Общество ожидает от всех сотрудников в работе с клиентами профессионализм и соответствие самым высоким стандартам обслуживания:

- реакция на запросы клиентов всегда оперативна, профессиональна и осуществляется в доброжелательной манере;
- сотрудники несут персональную ответственность за результаты своей работы;
- качественный сервис — наш приоритет, и Общество предпринимает все необходимые действия для того, чтобы уровень качества непрерывно повышался.

3. Обратная связь от наших клиентов — источник нашего развития и самосовершенствования.

4. Работая с обращениями, Общество незамедлительно принимает меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращаем появление аналогичных ситуаций в будущем. Общество ценит и внимательно анализирует отзывы о работе, так как это повышает качество продуктов, услуг и сервисов, сохраняет доверие и преданность клиентов Общества.

5. Общество придерживается принципа нулевой толерантности к недобросовестным практикам продаж продуктов, услуг и сервисов. Общество считает неприемлемым мисселинг — не вводит клиентов в заблуждение, предоставляет полную, понятную и достоверную информацию о продуктах, сервисах и услугах и связанных с ними рисках, а также обеспечивает поддержку и информационное сопровождение клиентов на всех этапах продвижения, приобретения и использования продукта.

6. В основе деятельности Общества — принципы равноправия, справедливости, добропорядочного и уважительного отношения не только к клиентам, деловым партнерам и контрагентам, но и к конкурентам. Осознавая степень своей ответственности перед обществом, Общество не допускает недобросовестных действий в отношении конкурентов, уважает и соблюдает правила свободной и честной конкуренции, а также законодательство о защите конкуренции. В рамках этого подхода в Обществе запрещено:

- договариваться с конкурентами о введении ограничений на оказание услуг клиентам или об отказе от сотрудничества с конкретными клиентами или партнерами;

- договариваться или заключать соглашения с конкурентами о клиентах, работе на определенных территориях или о разделе рынка;
- раскрывать конкурентам конфиденциальную информацию Общества, включая информацию, полученную от клиентов и партнеров;
- согласовывать положения, которые могут ограничивать коммерческую свободу партнеров, без консультации профильных подразделений.

7. Общество стремится сотрудничать с поставщиками, имеющими безупречную деловую репутацию, строящими свою деятельность на принципах неукоснительного соблюдения применимого законодательства, требований деловой этики и честного партнерства, заботящимися об охране труда и здоровья своих сотрудников, демонстрирующими бережное отношение к окружающей среде.

8. Общество получает и использует информацию о партнерах и конкурентах исключительно на условиях законности и этичности.

9. При выборе поставщиков Общество руководствуется нормами законодательства о закупках и Положением о закупках Общества.

10. Сотрудничество с поставщиками строится на основе честного и ответственного партнерства. Основными принципами при проведении отбора поставщиков являются обеспечение честной конкурентной борьбы и предоставление равных возможностей всем потенциальным поставщикам.

4. Ответственность за нарушение Кодекса

4.1. Необходимо помнить, что соблюдение положений Кодекса принимается во внимание при проведении оценки работников и принятии решений о карьерном продвижении.

4.2. К работникам, которые не соблюдают положения Кодекса, при наличии правовых оснований могут быть применены дисциплинарные меры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и внутренними документами Общества. В случае несоблюдения закона, в том числе в области противодействия коррупции и защиты инсайдерской информации, предусмотрена ответственность вплоть до уголовной.

5. Линии информирования

5.1. Если вам стало известно о коррупционных и мошеннических действиях, нарушениях по конфликту интересов, неправомерном использовании инсайдерской информации, манипулировании рынком, а также если вы столкнулись с неэтичным поведением в отношении вас ваших коллег, сообщите об этом вашему руководителю (если возможно в данной ситуации) или обратитесь на горячую линию комплаенс:

- электронная почта: **compliance@sfn-am.ru**
- форма обратной связи на официальном сайте Общества **<https://www.sfn-am.ru/disclosure/compliance>** в разделе «Комплаенс»

5.2. Если вы столкнулись с нарушениями правил кибербезопасности, получили подозрительное письмо, узнали о несанкционированном доступе к конфиденциальной информации или ее утечке, обнаружили сетевые атаки или поддельные ресурсы Общества в интернете, незамедлительно сообщите об этом в **направление информационной безопасности**:

- электронная почта: **infosec@sfn-am.ru**

6. Заключительные положения

6.1. Общество призывает при любых обстоятельствах руководствоваться здравым смыслом и действующими в Обществе правилами, в случае сомнений — советоваться со своим руководителем, а также обращаться на линии информирования.

6.2. Следование принципам и нормам Кодекса гарантирует эффективность работы Общества, поддерживает и укрепляет его репутацию, способствует развитию прочных деловых связей с клиентами, контрагентами, деловыми партнерами и иными лицами.

6.3. Чтобы лучше изучить принципы и правила Общества, которые резюмирует Кодекс, необходимо обратиться к внутренним документам. Документы можно найти в программном обеспечении Документооборот, в разделе «Внутренние документы».

Список терминов и определений

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

Внутренние политики – для целей Кодекса под внутренними политиками понимаются любые внутренние документы (в том числе положения, регламенты) действующие в Обществе.

Инсайдерская информация – определение термина в соответствии с /7/.

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

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

Конфликт интересов – прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Общества 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 Общества, а также противоречия, возникающие в ходе переговоров по коммерческим условиям в рамках обычной хозяйственной деятельности, условия осуществления которой раскрыты или должны были быть заведомо известны стороне переговоров.

Конкурент – организация/индивидуальный предприниматель, ведущая/ведущий деятельность по управлению активами.

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.

Подразделение комплаенс – Контролер и Отдел финансового мониторинга Общества.

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

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

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

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.

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.

Перечень ссылочных документов

1. Правила совершения операций с финансовыми инструментами (в актуальной редакции).
2. Стандарт по раскрытию работниками информации о конфликтах интересов (в актуальной редакции).
3. Стандарт о порядке обращения с подарками и знаками делового гостеприимства (Часть 2 Сборника стандартов по управлению комплаенс-риском) (в актуальной редакции).
4. Политика по управлению конфликтом интересов (в актуальной редакции).
5. Политика по коррупции (в актуальной редакции).
6. Правила внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения.
7. Правила внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком.
8. Положение о закупках (в актуальной редакции).
9. Политика в области обработки и защиты персональных данных (в актуальной редакции).
10. Политика обеспечения кибербезопасности при взаимодействии с третьими лицами (в актуальной редакции).