

**Общество с ограниченной ответственностью
«Технологии Отраслевой Трансформации»**

УТВЕРЖДЕНА
Советом директоров ООО «ТОТ»
Протокол № 11 от 14.07.2022 г.

ПОЛИТИКА

**Общества с ограниченной ответственностью
«Технологии Отраслевой Трансформации»
по управлению конфликтом интересов**

г. Москва
2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	3
3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ И ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	3
4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	4
5. УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ	5
6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	9
7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБЩЕСТВА И ЕГО РАБОТНИКОВ	15
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	165
Приложение 1	1716
СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ	16
Приложение 2	18
ПЕРЕЧЕНЬ ССЫЛОЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ	18
Приложение 3	19
ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	19

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика является частью системы управления комплаенс-риском, устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения конфликта интересов, в том числе потенциального, (далее – конфликт интересов) и мер по минимизации и/или ликвидации его последствий, определяет основные цели, задачи и принципы управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в Обществе с ограниченной ответственностью «Технологии Отраслевой Трансформации» (далее – Общество).

1.2. Настоящая Политика разработана в соответствии с требованиями российского и международного законодательства, а также с учетом лучших российских и международных принципов и практик.

1.3. Общество ожидает от всех своих работников согласия с определенными этическими принципами, подходами и требованиями, установленными настоящей Политикой.

1.4. Настоящая Политика является основой для построения и функционирования системы управления конфликтом интересов в Обществе, разработки иных внутренних нормативных документов (далее - ВНД) в области управления конфликтом интересов.

2. Цели и задачи управления конфликтом интересов

Целью настоящей Политики является определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования (исключения) конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения работников в случаях возникновения конфликтов интересов, в том числе потенциальных.

Основные задачи настоящей Политики:

- повышение доверия к Обществу со стороны клиентов и партнеров, обеспечение обслуживания клиентов с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Общества, в том числе на международном уровне;
- установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников в случаях возникновения конфликта интересов;
- предоставление работникам общей информации о предпринимаемых мерах по управлению (предотвращению, выявлению и урегулированию) конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций;
- определение обязательных для соблюдения Обществом стандартов управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.

3. Потенциальные риски при управлении конфликтом интересов и виды конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов присущ любой сфере. Само по себе наличие конфликта интересов не будет являться нарушением внутренних процедур Общества, если в отношении данного конфликта были своевременно приняты должные меры по раскрытию, выявлению, оценке и управлению конфликтом интересов.

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

Само по себе наличие конфликта интересов не будет являться нарушением внутренних процедур Общества, если в отношении данного конфликта были своевременно приняты должные меры по раскрытию, выявлению, оценке и управлению.

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

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

Конфликт интересов может быть следующих основных видов:

- между клиентами Общества, в том числе в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов (группы клиентов) находятся в противоречии с интересами другого клиента;
- между клиентом и работником Общества, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному клиенту в ущерб интересам другого клиента с целью получения личной выгоды;
- между Обществом и его работником, в том числе в случаях неправомерного использования работником своего должностного положения и/или конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды.
- между клиентом/контрагентом и Обществом, в том числе в случаях совершения сделок с клиентом по нерыночным ценам или иных ущемлений интересов клиента в пользу Общества;

Перечень типовых примеров конфликта интересов приведен в Приложении 3 к настоящей Политике. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Общества должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов, в том числе потенциального, и в других, аналогичных по смыслу ситуациях, с последующим доведением информации до сведения непосредственного руководителя и/или Ответственного сотрудника по комплаенс.

4. Общие принципы управления конфликтом интересов

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

4.2. Общество придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным:

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

5. Участники процесса управления конфликтом интересов, их функции и полномочия

5.1. Совет директоров:

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

- Рассматривает отчеты ответственного сотрудника по комплаенс по управлению конфликтом интересов в рамках общей системы управления комплаенс-риском в Обществе.

5.2. Генеральный директор:

- несет ответственность за соответствие деятельности Общества требованиям законодательства, обеспечение выполнения требований законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;
- осуществляет контроль за соблюдением положений настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов органами/подразделениями Общества в системе управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;
- рассматривает и принимает решения по вопросам и мероприятиям, проводимым в рамках управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в рамках своей компетенции;
- определяет необходимость участия Ответственного сотрудника по комплаенс в работе коллегиальных органов Общества.

5.3. Ответственный сотрудник по комплаенс:

- разрабатывает общую методологию в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в Обществе, включая оказание консультационной и методологическую поддержку;
- осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального, в рамках своей компетенции;
- рассматривает вопросы и принимает решения по вопросам в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в рамках своей компетенции;
- принимает участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию культуры в области управления конфликтом интересов, в том числе проводит информирование работников, тренинги и консультации по реализации настоящей Политики, иным стандартам и правилам, а также изменениям в нормативных требованиях;
- представляет на рассмотрение уполномоченных органов Общества вопросы, относящиеся к их компетенции;
- инициирует и/или принимают участие в проведении служебных расследований и проверок по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также может привлекать в случае необходимости работников иных подразделений Общества, а также непосредственного руководителя работника, в отношении которого будет проводиться/проводится служебное расследование/проверка;
- обеспечивает ознакомление сотрудников с утвержденными в предусмотренном в Обществе порядке изменениями настоящей Политики путем направления с адреса Горячей линии комплаенс 273@tot.technology скан-образа актуальной редакции настоящей Политики на адрес корпоративной почты сотрудника Общества, содержащийся в адресной книге корпоративной почты. Сотрудник Общества обязан ознакомиться с актуальной редакцией Политики в течение одного рабочего дня, следующего за получением письма, и ответным письмом направить сообщение – подтверждение об ознакомлении с актуальной версией Политики. В случае, если сотрудник Общества, получивший письмо с актуальной редакцией Политики не направит подтверждение об ознакомлении, подтверждением факта ознакомления сотрудника будет являться получение Ответственным сотрудником по комплаенс автоматического

уведомления о получении письма сотрудником, поступившее после отправки письма сотруднику;

- подготавливает обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;
- консультирует работников по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.
- осуществляет меры по идентификации и анализу конфликтов интересов, в рамках своей компетенции;
- подготавливает и проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий работников, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов, в рамках своей компетенции;
- проводит экспертизу ВНД и организационно-распорядительных документов (далее - ОРД), договоров и соглашений, в том числе на стадии их разработки и согласования, по запросам соответствующих разработчиков, в целях управления и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- выступает инициатором служебных расследований/проверок, а также участвует в проведении служебных расследований/проверок в рамках своей компетенции;
- взаимодействуют с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам нарушений работников Общества, в случае такой необходимости, с целью привлечения их к ответственности в соответствии с применимым законодательством Российской Федерации;

5.4. Руководитель HR-направления:

- Обеспечивает ознакомление вновь принятых работников с требованиями настоящей Политики при приеме на работу;
- Принимает участие в применении дисциплинарных взысканий к работникам за нарушение требований настоящей Политики;

5.5. Руководители самостоятельных структурных подразделений:

- ориентируют работников на безусловное выполнение требований настоящей Политики и этических стандартов поведения, подают пример добросовестного поведения;
- идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, исходя из объема полномочий и функционала самостоятельных структурных подразделений;
- вырабатывают и принимают меры по предотвращению и минимизации риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, при необходимости взаимодействуют с Ответственным сотрудником по комплаенс;
- Подают пример добросовестного и этичного поведения;
- организуют ознакомление работников с настоящей Политикой и иными ВНД, разработанными в развитие положений и принципов настоящей Политики, под подпись;
- обеспечивают соблюдение принципов и требований настоящей Политики работниками, находящимися в их непосредственном подчинении;

- инициируют применение дисциплинарного взыскания к подчиненным работникам за нарушение требований ВНД и ОРД Общества в области управления конфликтом интересов в установленном в Обществе порядке;
- учитывают безупречность и эффективность исполнения работниками требований настоящей Политики при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала.
- ориентируют подчиненных работников на безусловное соблюдение положений Политики;
- обеспечивают своевременное прохождение подчиненными работниками обязательных обучающих курсов и программ по вопросам управления конфликтом интересов.
-

5.6. Все работники Общества, независимо от занимаемой должности:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, и взаимодействуют с Ответственным сотрудником по комплаенс по всем вопросам, связанным с реализацией требований настоящей Политики;
- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;
- ставят интересы Общества/клиентов Общества выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Общества и его клиентов;
- неукоснительно соблюдают требования применимого законодательства в области управления конфликтом интересов, настоящей Политики и иных ВНД/ОРД Общества в области комплаенс, принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса, а также установленные Ответственным сотрудником по комплаенс обязательства;
- при выполнении своих функциональных обязанностей или при осуществлении деятельности от имени Общества в любой стране мира соблюдают национальное законодательство этой страны и нормы международного права в сфере управления конфликтом интересов, а также требования настоящей Политики и иных ВНД/ОРД Общества в области комплаенс;
- воздерживаются от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- своевременно раскрывают сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны подразделения комплаенс;
- своевременно проходят программы обучения/курсы по вопросам управления конфликтом интересов;
- информируют Ответственного сотрудника по комплаенс о каждом известном им/потенциальном/выявленном случае нарушения настоящей Политики и иных ВНД/ОРД Общества в области комплаенс и/или сообщают на «Горячую линию комплаенс»;
- оказывают содействие Ответственному сотруднику по комплаенс при урегулировании возникшего/потенциального конфликта интересов;
- соблюдают правила работы с конфиденциальной, инсайдерской информацией;
- соблюдают определенные в Обществе этические принципы, подходы и требования, установленные настоящей Политикой;

- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений настоящей Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или к Ответственному сотруднику по комплаенс.

6. Этапы управления конфликтом интересов

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

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

6.1. Предотвращение конфликта интересов

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

- строгое соблюдение органами управления и работниками Общества процедур, установленных применимым законодательством, уставом, ВНД/ОРД Общества, должностными инструкциями, в том числе при совершении сделок;
- создание организационной структуры Общества, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава коллегиальных органов Общества и проведение заседаний соответствующих коллегиальных органов с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, в том числе потенциального, а также независимости при принятии решений;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по наиболее ответственным и масштабным вопросам;
- внедрение практики двойного контроля (соблюдение принципа «четырёх глаз»);
- осуществление проверок службой внутреннего аудита;
- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Обществе;
- установление информационных барьеров;
- ведение контрольных списков;
- обеспечение принципов независимости подразделений и «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;
- установление правил осуществления работниками сделок с ценными бумагами и производными финансовыми инструментами (Далее – ПФИ) от них;
- установление ограничений на пользование мобильной связью для отдельных категорий работников;
- раскрытие информации о конфликтах интересов, в том числе потенциальных.

В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, Общество может потребовать от работников соблюдения установленных Ответственным сотрудником по комплаенс дополнительных (индивидуальных) обязательств.

6.1.1. Независимость работы подразделений

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

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

- разделение руководителей, ответственных за исполнение сделок клиентов;
- полное разделение команд, участвующих в исполнении сделок клиентов;

6.1.2. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков

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

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

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

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

- работники Общества обязаны руководствоваться разумностью и избегать личных инвестиций, которые могут поставить под угрозу репутацию Банка/Общества или создать конфликт интересов, в том числе работникам запрещено осуществлять персональные операции (сделки) в ущерб исполнению своих должностных обязанностей;
- работникам Общества запрещено осуществлять сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с нарушением применимого законодательства, внутренних процедур и ограничений, установленных в Обществе, в том числе, совершение сделок, признаваемых манипулированием рынком или неправомерным использованием конфиденциальной, а также иной охраняемой законом информации;
- в случаях, установленных ВНД/ОРД, предоставлять информацию о брокерских счетах, используемых для проведения личных сделок с финансовыми инструментами, получать предварительное согласование Общества на проведение таких сделок и предоставлять соответствующие отчеты по факту совершения сделок с финансовыми инструментами.

6.1.4. Раскрытие информации о конфликтах интересов

Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, реализуется в Обществе через механизм раскрытия работниками информации о таком конфликте интересов, в том числе:

- при приеме на работу;
- по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального;
- на ежегодной основе;
- в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

Обязательному раскрытию Ответственному сотруднику по комплаенс подлежат следующие сведения:

- об участии в учреждении (создании) юридических лиц;
- об участии в уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или в органах управления и/или ревизионных комиссиях третьих лиц;
- об осуществлении предпринимательской деятельности;
- о работе по совместительству;
- о совмещении должностей;
- о заключении договора гражданско-правового характера на выполнение работ или оказание услуг, пересекающихся с трудовыми обязанностями работника в Обществе;
- 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 самозанятого¹ в случаях, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями работника в Обществе;
- о работе родственников работника в Обществе, участниках Группы, в том числе о совместном участии родственников в проектах, бизнес-процессах и/или коллегиальных/рабочих органах (включая случаи, когда один из родственников представляет интересы участника Группы, а другой – Общества);
- об участии близких родственников работника в учреждении (создании) юридических лиц, уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или органах управления юридических лиц – конкурентов, клиентов и/или контрагентов Общества;
- об осуществлении близким родственником работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом, клиентом и/или контрагентом Общества;

¹ Деятельность в рамках Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».

- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при переводе и ином изменении трудовых обязанностей, исполняемых в Общества;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов.

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

Информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального, подлежит направлению Ответственному сотруднику (подразделению) по комплаенс в целях проверки, оценки возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящего способа их урегулирования.

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

Общество должно раскрыть информацию о фактическом 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.

Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участии работников Общества и/или их родственников в управлении жилищного, жилищно-строительного, гаражного кооперативов, садоводческого, огороднического, дачного потребительских кооперативов, товарищества собственников недвижимости, профсоюзных организаций на безвозмездной основе.

Раскрытие работниками Общества информации осуществляется в порядке и сроки, установленные в соответствии с положениями соответствующих регламентов или иных ВНД/ОРД, принятых в Обществе.

6.1.5. Обращения с подарками, знаками делового гостеприимства и представительскими расходами

Общество рассматривает подарки, получаемые/передаваемые работниками Общества, знаки делового гостеприимства, а также представительские расходы, как потенциальный источник конфликта интересов.

Общество определяет правила и устанавливает ограничения в области получения/предоставления подарков и знаков делового гостеприимства в процессе делового общения в связи с выполнением служебных обязанностей работниками Общества, а также руководством Общества (Генеральным директором (далее – Руководство Общества)), включающие перечни и критерии запрещенных подарков и знаков делового гостеприимства, а также критерии возможности получения и предоставления подарков и знаков делового гостеприимства, включая поводы для их принятия/дарения. Запрещенные подарки, а также подарки, не соответствующие критериям возможности их получения, должны быть в вежливой форме отклонены работниками Общества в момент предоставления им таких подарков.

В Обществе установлены особые правила и ограничения в части подарков и знаков делового гостеприимства при взаимодействии с должностными лицами в соответствии с законодательством Российской Федерации

Работники Общества при установлении и поддержании деловых отношений с клиентами/партнерами, в том числе потенциальными, не должны нарушать ограничений в отношении антикоррупционных мер, публично раскрытых такими клиентами/контрагентами на их официальных сайтах.

В Обществе порядок обращения с подарками и знаками делового гостеприимства установлен в соответствии с положениями соответствующих регламентов или иных ВНД/ОРД, принятых в Обществе.

6.2. Выявление и оценка конфликта интересов

Выявление конфликта интересов, в том числе потенциального, осуществляется всеми работниками Общества в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности, в том числе, с использованием перечисленных в разделе 6.1. мер по предотвращению конфликта интересов во всех процессах Общества, включая разработку новых продуктов и формирование новых бизнес-процессов.

Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых Обществом.

В Обществе действует «Горячая линия комплаенс» - безопасный и конфиденциальный канал, работающий в режиме 24/7, предназначенный для сообщения работниками Общества информации о нарушениях в области комплаенс, в том числе, о ситуациях, в которых возможна реализация конфликта интересов или , связанных с наличием у работников Общества неурегулированного конфликта интересов, или сокрытием ими информации о наличии такого конфликта интересов. Работа "Горячей линии комплаенс" осуществляется на непрерывной основе с использованием всех имеющихся каналов получения информации и технических средств автоматизированного приема обращений. При этом, информация о реквизитах Горячей линии комплаенс доводится до сведения работников путем ознакомления работников с настоящей Политикой в предусмотренном настоящей Политикой порядке, а также в ходе проведения регулярного обучения работников Общества по теме управления комплаенс-риском.

В случае выявления работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и Ответственного сотрудника по комплаенс в Организации. 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 и Ответственного сотрудника (подразделение) по комплаенс.

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

В случае если работник Общества и/или его руководитель сомневается в наличии конфликта интересов, либо сомневается в способе минимизации риска конфликта интересов и/или его последствий, работник должен обратиться за помощью к Ответственному сотруднику (подразделению) по комплаенс.

6.3. Урегулирование конфликта интересов

В целях управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, Обществом принимаются следующие механизмы его урегулирования:

- Изменение или отказ от процесса/сделки/услуги/продукта, который приводит к возникновению или реализации конфликта интересов;
- Предоставление информации о конфликте интересов, который не был исключен

А в отношении работника:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процесса принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;
- изменение трудовых (должностных) обязанностей работника по согласованию с ним и/или полномочий работника, в том числе изменение круга задач и конкретных поручений, исполняемых работником в рамках трудовых обязанностей;
- передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, являющихся причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от выгоды (преимущества), явившейся причиной возникновения конфликта интересов, в том числе потенциальный;
- 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.

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

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

Во избежание возникновения конфликта интересов запрещается:

- представлять Общество в отношениях с физическими лицами, организациями и индивидуальными предпринимателями, в деятельности которых работник имеет личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи участия в уставном капитале или органах управления таких организаций, предпринимательской деятельности самого работника и/или его близких родственников;
- быть задействованным в подготовке, совершении/заключении, исполнении сделок/договоров/контрактов/соглашений с участием Общества или кого-либо из клиентов или поставщиков, 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, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты Ответственному сотруднику (подразделению) по комплаенс и разрешены в письменной форме Ответственным сотрудником (подразделением) по комплаенс;
- использовать для себя или в пользу третьих лиц возможности, связанные с должностным положением и/или полномочиями, для получения/предоставления финансовой или иной выгоды/преимущества, не предусмотренной применимым законодательствами/или ВНД Общества;

- использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) работником в процессе исполнения должностных обязанностей;
- осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц, осуществлением предпринимательской деятельности, оказанием или выполнением работ, работой по внешнему совместительству, а также деятельность в качестве самозанятого;
- заниматься предпринимательской деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом занимаемого положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника;
- совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому;
- проведение служебных расследований/проверок работником в отношении своего родственника – работника Общества;
- осуществление проверок и согласование операций работником подразделения Общества, осуществляющим контрольные функции, ответственным за проведение которых является его родственник;
- проведение работником Общества контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;
- выполнение работником Общества какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.

Приведенный в настоящем разделе перечень ограничений и способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть приняты иные меры по урегулированию конфликта интересов, не противоречащие применимому законодательству.

При невозможности урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, доступным в сложившихся обстоятельствах способом, для предотвращения возникновения у Общества регуляторного риска, комплаенс-риска, репутационного риска, риска поведения или иных рисков, Общество может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки или обслуживания конкретного клиента.

7. Ответственность Общества и работников

7.1. Все работники Общества, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а руководители также несут ответственность за действия (бездействие) подчиненных им работников в части соблюдения положений настоящей Политики.

7.2. Любые действия (бездействие) в обход настоящей Политики Общества запрещаются и расцениваются как нарушение настоящей Политики.

7.3. Общество может быть подвергнуто санкциям за нарушения, допущенные их работниками, которые привели к возникновению конфликта интересов, в связи с чем по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту проводятся служебные расследования/проверки в рамках, допустимых применимым законодательством.

7.4. Работники, признанные в результате служебного расследования/проверки виновными в нарушении требований настоящей Политики и иных ВНД/ОРД в области управления конфликтом интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, а также гражданско-правовой ответственности в соответствии с применимым законодательством.

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

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

8. Заключительные положения

8.1. Политика может быть изменена в случае изменения законодательства Российской Федерации или применимых норм международного права, а также с учетом новых тенденций в мировой и российской практике корпоративного поведения. В случае изменения законодательства Российской Федерации до принятия новой редакции Политики настоящий документ действует в части, ему не противоречащей. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с нормами национального законодательства, на территории которого зарегистрирован и/или осуществляет свою деятельность Общество, применяются нормы национального законодательства. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Политики.

8.2. При наличии сомнений в интерпретации положений и требований настоящей Политики, их применимости к тем или иным ситуациям, единственным уполномоченным лицом (подразделением), которое может принять итоговое решение относительно их толкования, является Ответственный сотрудник по комплаенс.

Все работники Общества должны быть ознакомлены Ответственным сотрудником по комплаенс или Руководителем HR направления с положениями настоящей Политики в соответствии с действующим в Обществе порядком под подпись или, при наличии технической возможности, с использованием электронно-цифрового аналога подписи.

Список терминов и определений

Банк – Публичное акционерное общество «Сбербанк России»; ПАО Сбербанк.

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

Группа – ПАО Сбербанк, а также кредитные и некредитные организации, находящиеся под контролем или значительным влиянием ПАО Сбербанк, в соответствии с /12/.

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

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

Комплаенс риск - определение термина в соответствии с /13/.

Конфиденциальная информация (для целей настоящей Политики) - сведения, составляющие коммерческую тайну, персональные данные и банковскую тайну. Конфиденциальная информация также означает частную информацию, не являющуюся общедоступной, или информацию, предоставленную внешним источником на условиях, что данная информация должна храниться в тайне и использоваться исключительно в целях, для которых она предоставлена. Конфиденциальная информация может существовать в любой форме (письменной, устной, электронной и другой).

Конфликт интересов - прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Общества 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, в том числе в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается 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.

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.

Ответственный сотрудник (подразделение) по комплаенс – сотрудник (подразделение), назначаемый Генеральным директором ответственным за реализацию системы управления комплаенс-риском в Обществе, выполняющий функции комплаенс-контроля в рамках своих полномочий.

Подарки – 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.

Репутационный риск (риск потери деловой репутации) – риск, возникающий в результате негативного восприятия Общества/Банка со стороны клиентов, контрагентов, акционеров, инвесторов, кредиторов, рыночных аналитиков, надзорных органов. Риск потери деловой репутации включает в себя информационный риск - риск наступления события в информационной сфере Общества/Банка по каналам средств массовых коммуникаций, в результате которого Обществу/Банку будет нанесен ущерб. Информационные риски рассматриваются как вероятные события во внутренней и во внешней среде Общества/Банка, оказывающие негативное влияние не только на безопасность информации о деятельности Общества/Банка, но и на ее качество.

Родственники (для целей настоящей Политики) – близкие родственники, члены семьи, а также двоюродные братья и сестры, дети супругов, дяди и тети, племянники, родители супругов, супруги детей и родителей.

Служба внутреннего аудита – Служба внутреннего аудита Общества.

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

Члены семьи работника (для целей настоящей Политики) - 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. Федеральный закон «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 27.07.2010 № 224-ФЗ;
2. Федеральный закон «О рынке ценных бумаг» от 22.04.1996 № 39-ФЗ;
3. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ;
4. Гражданский кодекс Российской Федерации;
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
6. Международный стандарт ISO 37001:2016 «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством – Требования и руководство по использованию».
7. Международный стандарт ISO 37301:2021 «Системы менеджмента комплаенс – Требования и руководство по использованию».
8. Программа антикоррупционных этических норм и обеспечения соблюдения антикоррупционных требований для деловых предприятий. Практическое руководство, разработанная Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности.
9. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Минтрудом России.
10. Меры по предупреждению коррупции в организациях, разработанные Минтрудом России.
11. 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»).
12. Политика участия ПАО Сбербанк в коммерческих и некоммерческих организациях (кроме зарубежных банков) от 30.03.2018 № 2240-4.
13. Политика управления комплаенс-риском Группы ПАО Сбербанк № 2885 (в актуальной редакции).

Примеры типовых ситуаций конфликта интересов

1. Превышение работником полномочий при исполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам клиента.
2. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении родственников, друзей или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
3. Участие работника в принятии решения о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает сам или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.
4. Участие работника в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества с другой организацией, которая имеет финансовые или имущественные обязательства перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника.
5. Руководитель подразделения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия руководителя входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности.
6. 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.
7. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник.
8. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная его заинтересованность, владеет ценными бумагами, является собственником доли в уставном капитале сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, и/или намеревается установить такие отношения и/или является ее конкурентом.