

УТВЕРЖДЕНА
Советом директоров ООО «Инсейлс Рус»
Протокол № 01 от «19» июля 2021г.

ПОЛИТИКА

**Общества с ограниченной ответственностью «Инсейлс Рус»
по управлению конфликтом интересов**

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	4
3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ И ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	5
4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	5
5. УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ	6
6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	10
7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБЩЕСТВА И ЕГО РАБОТНИКОВ	17
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	167
Приложение 1	1618
СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ.....	18
Приложение 2.....	190
ПЕРЕЧЕНЬ ССЫЛОЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ	190
Приложение 3.....	201
ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ.....	201

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, меры 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 «Инсейлс Рус» (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 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 повышения деловой репутации Общества, в том числе на международном уровне;
- установление принципов раскрытия информации о потенциальных 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.

Конфликт интересов (или кажущееся наличие такого конфликта), в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу для Общества

глазах работников и иных лиц, в том числе клиентов, участников, контрагентов, государства и государственных органов.

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

- риск несоответствия законодательным и регуляторным требованиям;
- репутационный риск (риск потери деловой репутации);
- правовой риск;
- риск материальных финансовых потерь.

Конфликт интересов может быть следующих 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 Обществом, в том числе в случаях совершения сделок с клиентом по нерыночным ценам в нарушение инвестиционных целей или иных ущемлений интересов клиента в пользу Общества;
- 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/ конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды.

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 (подразделения) 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 участия в его урегулировании;

- 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 («Тон сверху»);
- участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Обществе, в процессах выявления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального;
- разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального, включающих, в том числе принятие, уклонение, минимизацию риска;
- 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/преследования в связи с сообщением ими сведений о конфликте интересов, в том числе потенциальном, который был своевременно раскрыт работником, и приняты меры по его урегулированию (предотвращению);
- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях минимизации риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;
- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;
- обеспечения обособленного от собственных активов хранения денежных средств клиентов;
- открытого взаимодействия с надзорными органами и регулятором.

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

5.1. Совет директоров:

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

5.2. Генеральный директор:

- утверждает настоящую Политику;
- несет ответственность за соответствие деятельности Обществ 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;

- 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 (подразделения) по комплаенс в работе коллегиальных органов Общества.

5.3. Ответственный сотрудник (подразделение) по комплаенс:

- разрабатывает общую методологию в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в Обществе, включая оказание консультационной поддержки;
- 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 вопросы, касающиеся конфликтов интересов, на рассмотрение уполномоченных органов Общества;
- инициирует и/или принимают участие в проведении служебных проверок по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также может привлекать в случае необходимости работников иных подразделений Общества;
- подготавливает совместно с подразделением безопасности Общества обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;
- совместно с подразделением безопасности консультирует работников по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.

5.4. Работники подразделения безопасности в соответствии со своей компетенцией:

- осуществляют меры по идентификации и анализу конфликтов интересов, в рамках своей компетенции;
- уведомляют Ответственного сотрудника (подразделение) по комплаенс о фактах или намерениях совершения действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов для оценки рисков и принятия решения;
- подготавливают и проводят мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий работников, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов, в рамках своей компетенции;
- проводят 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;

- выступают инициатором служебных расследований, а также участвуют в проведении служебных расследований 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 действующим законодательством Российской Федерации;
- взаимодействуют с Ответственным сотрудником (подразделением) по комплаенс по выявлению информации о намерениях или фактах совершения работниками действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов.

5.5. Работники, являющиеся членами коллегиальных органов, и замещающие их лица:

- учитывают принципы управления конфликтом интересов, требования настоящей Политики, а также иных ВНД/ОРД при принятии решений по вопросам, рассматриваемым на коллегиальном органе;
- обеспечивают отсутствие конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе и их родственников, в отношении вопроса, рассматриваемого на коллегиальном органе Общества;
- обеспечивают доведение сведений о наличии конфликта интересов (личной заинтересованности) или риска его возникновения, касающихся вопроса, рассматриваемого на коллегиальном органе Общества, до сведения остальных членов коллегиального органа Общества, а также подразделения комплаенс Общества для оценки уровня риска такого конфликта интересов и способов его минимизации. Сведения о конфликте интересов (личной заинтересованности), в том числе потенциальном, должны быть предоставлены до принятия решения коллегиальным органом по соответствующему вопросу;
- несут ответственность за своевременное и полное предоставление указанных выше сведений;
- не участвуют в обсуждении и голосовании по вопросам, рассматриваемым на коллегиальном органе Общества, в случае наличия у них конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе потенциального;
- соблюдают правила раскрытия сведений о наличии конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе потенциального.

5.6. Руководители самостоятельных структурных подразделений и их заместители:

- 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 минимизации риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, при необходимости взаимодействуют с Ответственным сотрудником (подразделением) по комплаенс;
- организуют ознакомление работников с настоящей Политикой и иными ВНД, разработанными в развитие положений и принципов настоящей Политики, под роспись;

- обеспечивают соблюдение принципов и требований настоящей Политики работниками, находящимися в их непосредственном подчинении;
- учитывают безупречность и эффективность исполнения работниками требований настоящей Политики при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала.

5.7. Все работники Общества, независимо от занимаемой должности:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, и взаимодействуют с Ответственным сотрудником (подразделением) 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 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 (подразделением) 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 по вопросам управления конфликтом интересов;
- информируют Ответственного сотрудника (подразделение) 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 коллегам и Ответственному сотруднику (подразделению) 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 (подразделению) 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 – комплекс 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 действующим 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 четырех глаз);
- осуществление проверок службой внутреннего аудита;
- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Обществе;
- установление информационных барьеров («китайских стен»);
- 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;
- 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 (подразделением) по комплаенс дополнительных (индивидуальных) обязательств.

6.1.1. Информационные барьеры (принцип «китайских стен»)

Принцип «китайских стен» - принцип организации бизнес-процесса или взаимодействия нескольких бизнес-процессов, при котором разграничена информация для каждого этапа бизнес-процесса или для нескольких бизнес-процессов и передача информации возможна только по установленным правилам.

В соответствии с принципом «китайских стен» подразделения Общества делятся на две категории по признаку обладания информацией:

- «Частная сторона» – подразделения, которые в силу функциональных обязанностей получают доступ к непубличной информации, которая может создать преимущества для ее обладателя;
- «Публичная сторона» – подразделения, которые в силу функциональных обязанностей не получают доступ к непубличной информации, которая может создать преимущества для ее обладателя.

Доступ к непубличной информации предоставляется работнику «публичной стороны» после одобрения такого доступа Ответственным сотрудником (подразделением) по комплаенс при условии согласования руководителем подразделения работника и согласования руководителем подразделения «частной стороны».

Некоторым работникам Общества, которые в силу своих должностных обязанностей должны иметь доступ, как к публичной информации, так и к информации, не являющейся публичной и дающей преимущества ее обладателю, присваивается статус «над стеной».

Определение статуса работников по отношению к «китайской стене» и присвоение статуса «над стеной» производится Ответственным сотрудником (подразделением) по комплаенс.

Для поддержания информационных барьеров в Обществе используются следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов Общества с обеспечением физической и информационно-технологической безопасности указанной информации;
- разграничение доступа к различным категориям данных в информационных системах между пользователями различных подразделений;
- использование кодовых слов при передаче ценоопределяющей информации;
- осуществление надлежащего надзора за работниками Общества, наделенными доступом к ценоопределяющей информации, а также проведение обучения работников по использованию и соблюдению информационных барьеров;
- 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 (в соответствии с пунктом 6.1.3.);
- мониторинг сделок с ценными бумагами в личных целях, осуществляемых работниками, имеющими доступ к непубличной информации.

6.1.2. 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;
- установление запрещенного периода для совершения операций (сделок);
- установление «китайской стены» (в соответствии с пунктом 6.1.1).

6.1.3. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков

В целях предотвращения распространения конфиденциальной, 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.

6.1.4. 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 инсайдерской информации, существенной непубличной информации, 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.

6.1.5. Правила использования мобильной связи

Для предотвращения злоупотреблений, а также обеспечения исполнения работниками требований, касающихся предоставления справедливого отношения к клиентам, Общество устанавливает ограничение в отношении отдельных категорий работников на использование мобильной связи при исполнении ими своих должностных и функциональных обязанностей. Общество может использовать технологии, предусматривающие запись и контроль переговоров таких категорий работников,

совершаемых с использованием стационарной телефонной связи, в соответствии с действующим законодательством.

6.1.6. 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 подразделению безопасности и в установленных случаях Ответственному сотруднику по комплаенс подлежат следующие сведения:

- об осуществлении работниками деятельности вне Общества, включая участие в уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) третьих лиц, участии в органах управления третьих лиц, в том числе в ревизионных комиссиях, осуществлении предпринимательской деятельности, работе по совместительству;
- о поступлении предложений работнику об участии в органах управления и/или уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) третьих лиц или работе по совместительству;
- о совместной работе родственников в Обществе, Банке и участниках Группы, в том числе о совместном участии родственников в бизнес-процессах и/или коллегиальных органах (включая случаи участия родственников в совместном бизнес-процессе, а также случаи, когда один из родственников представляет интересы Банка, а другой - Общества);
- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при изменении должностных или функциональных обязанностей, выполняемых в Обществе, Банке/участниках Группы;
- об участии близких родственников работника в уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и органах управления третьих лиц, осуществления ими предпринимательской деятельности в случаях, когда указанные организации являются конкурентами, клиентами и/или контрагентами Общества, и при изменении данных обстоятельств;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального.

Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального, подлежит направлению Подразделением безопасности Ответственному сотруднику (подразделению) по комплаенс в целях проверки, оценки возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы 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 пути урегулирования конфликтов 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 /10/.

6.1.7. Обращения с подарками и представительскими расходами

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

Общество определяет минимальные правила и устанавливает ограничения в области получения/предоставления подарков и услуг 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 разрешенных и запрещенных подарков, а также поводов для их принятия/дарения. Любые запрещенные подарки должны отклоняться.

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 установлен в соответствии с положениями /9/.

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, 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, в том числе с привлечением подразделений безопасности и внутреннего аудита.

В Обществе действует «Горячая линия комплаенс» - безопасный и конфиденциальный канал информирования о любых случаях личной заинтересованности и/или должностных злоупотреблений работниками Общества, а также ситуациях, 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, реквизиты которых размещены на официальном сайте Общества в сети Интернет.

В случае выявления работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или подразделение безопасности и Ответственного сотрудника (подразделение) по комплаенс. В случае обращения к непосредственному руководителю и при отсутствии в дальнейшем с его стороны мер, направленных на предотвращение или устранение выявленного конфликта интересов, либо если принятые меры не привели к устранению конфликта интересов, работник обязан проинформировать об этом подразделение безопасности 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:

- 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, процессе принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;
- изменение трудовых (должностных) обязанностей и полномочий работника;
- передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, являющихся основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от предмета личной заинтересованности, порождающего конфликт интересов, в том числе потенциальный;
- отстранение работника от доступа к соответствующей информации в случае установления высокой степени вероятности реализации конфликта интересов;
- 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 управления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, зависят в частности от:

- масштаба конфликта интересов;
- характера конфликта интересов;
- условий его возникновения;

- ущерба, который может быть причинен 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 организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника и/или его родственников;
- быть задействованным в совершении/заключении сделок/договоров/контрактов с участием Общества или кого-либо из клиентов или поставщиков, если работник и/или его родственник имеют интерес к сделке/договору/контракту или могут извлечь прямую или косвенную выгоду из такой сделки, если только информация о сделке/договоре/контракте, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты в подразделение безопасности и Ответственному сотруднику (подразделению) по комплаенс и разрешены в письменной форме Ответственным сотрудником (подразделением) по комплаенс;
- 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 консультационных или агентских услуг, работой по совместительству;
- заниматься предпринимательской деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом 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 профессиональных обязанностей работника;
- совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому;
- проведение служебных 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 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 репутационного риска, правового риска, риска несоответствия законодательным и регуляторным требованиям и 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 также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

7.2. 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 проверки в рамках, допустимых применимым законодательством.

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

7.4. Лица, признанные по решению суда виновными, могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным применимым законодательством.

8. Заключительные положения

8.1. В случае изменения применимого российского и международного законодательства до принятия новой редакции Политики настоящий документ действует в части, им не противоречащей. В случае если традиции, обычаи или чьи-либо представления о соответствующих правилах поведения войдут в противоречие с отдельными положениями настоящей Политики, применяются положения настоящей 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 решение относительно их толкования, является Ответственный сотрудник (подразделение) по комплаенс.

8.3. Все работники Общества должны быть ознакомлены с положениями настоящей Политики в соответствии с действующим в Обществе порядком под роспись или, при наличии технической возможности, с использованием электронно-цифрового аналога подписи.

Приложение 1

Список терминов и определений

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

Близкие родственники – супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные 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/.

Инсайдерская информация (для целей настоящей Политики) - под инсайдерской информацией понимается информация, относящаяся как к инсайдерской информации Общества, так и к инсайдерской информации клиентов и контрагентов Общества, которая предоставлена Обществу. Инсайдерской информацией считается точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров.

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.

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 им от третьих лиц при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или выгод для себя или для третьих лиц.

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.

Организация конкурент/конкурент - организация, ведущая деятельность

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

Подарки – любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе денежные средства, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады, пожертвование и прочее), полученная или переданная в связи с работой в Обществе. Подарком может быть также:

- деловой завтрак / обед / ужин;
- развлекательное мероприятие;
- образовательное мероприятие.

Подразделение безопасности – Управление безопасности Общества.

Правовой риск – определение риска в соответствии с /8/.

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..

Риск несоответствия законодательным и регуляторным требованиям – риск возникновения у Общества убытков из-за несоблюдения законодательства Российской Федерации, внутренних документов Общества, стандартов саморегулируемых организаций и/или применения санкций и/или иных мер воздействия со стороны надзорных органов.

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 – юридическое лицо, входящее 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. Директива Европейского союза «О рынках финансовых инструментов» - MiFID (Markets in Financial Instruments Directive);
7. Политика участия ПАО Сбербанк в коммерческих и некоммерческих организациях (кроме зарубежных банков) от 30.03.2018 № 2240-4.

Примеры конфликтов интересов

1. Превышение работником полномочий при выполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам клиента.
2. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении близких родственников, членов семьи и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
3. Участие работника в принятии решения о закупке товаров, правами на которые владеет/распоряжается он сам или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.
4. Осуществление работником проверки деятельности подразделения, в котором работает его родственник.
5. Использование работником информации, ставшей ему известной в ходе выполнения трудовых (должностных) обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
6. Участие работника в написании аналитического отчета по эмитенту, в отношении ценных бумаг которого у работника имеется заинтересованность.
7. Группа имеет собственные вложения в ценные бумаги какого-либо эмитента и одновременно предоставляет услуги инвестиционного консультирования клиентам в отношении того же самого эмитента.
8. Осуществление работником личных операций в ущерб аналогичным операциям клиента.