

**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«СБЕРБАНК РОССИИ»**

УТВЕРЖДЕНА
Постановлением Правления
ОАО «Сбербанк России»
Протокол от 07.11.2011 № 435 § 6а

"07" ноября 2011

№ 2300

**ПОЛИТИКА
ОАО «Сбербанк России»
по управлению конфликтами интересов
(Редакция 1)**

г. Москва
2011

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ	4
3. РИСКИ	4
4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ	4
4.1. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ	4
4.2. ВЫЯВЛЕНИЕ И ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	5
4.3. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	5
4.4. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТАХ ИНТЕРЕСОВ	5
4.5. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ И НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ	6
5. КОМИТЕТ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	6
6. МОНИТОРИНГ И РЕГИСТРАЦИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	7
7. ПРЕКРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	7
8. КЛАССИФИКАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ И ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЕ	7
8.1. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ	7
8.2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСАЙДЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИИ	8
8.3. ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ БАРЬЕРОВ	9
8.4. ПООЩРЕНИЯ И ПОДАРКИ	9
8.5. СОВЕРШЕНИЕ СДЕЛОК РАБОТНИКАМИ БАНКА	10
8.6. КОММЕРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РАБОТНИКОВ БАНКА	10
9. ПЕРЕСМОТР НАСТОЯЩЕЙ ПОЛИТИКИ	11
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ	12
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ	13
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	14
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ДОКУМЕНТОВ	15
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 ФОРМА ОБЯЗАТЕЛЬСТВА (ДЛЯ РАБОТНИКА)	16
ПРИЛОЖЕНИЕ 6 ФОРМА ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С ПОЛИТИКОЙ (НА ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ)	17

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Политика действует в отношении всех работников Банка и во всех сферах коммерческой деятельности Банка. Положения настоящей Политики распространяются также на отношения с финансовыми, налоговыми и юридическими консультантами, услугами которых пользуется Банк. Политика распространяется на дочерние и зависимые организации, которые способны оказать существенное влияние на деятельность Банка¹.

1.2. Настоящая Политика является основой для разработки внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов по урегулированию конфликтов интересов в Банке.

1.3. ДКП, кадровая служба филиалов Банка обеспечивают подписание обязательства об ознакомлении и соблюдении требований настоящей Политики при оформлении трудовых договоров с физическими лицами (форма обязательства указана в Приложении 5).

1.4. Все работники Банка обязаны ознакомиться под роспись с настоящей Политикой и соблюдать ее требования. С момента утверждения настоящей Политики работники Банка должны быть ознакомлены с ней в сроки, определяемые организационно-распорядительными документами Банка.

1.5. Ознакомление сотрудников структурных подразделений Банка с настоящей Политикой допускается общим списком сотрудников структурного подразделения, путем подписания формы, указанной в Приложении 6. Подписанные формы об ознакомлении передаются в ДКП (кадровую службу филиала Банка) для хранения в личных делах сотрудников.

1.6. Настоящая Политика доводится до сведения руководителей дочерних и зависимых организаций Банка, которые должны разработать и утвердить аналогичную политику и предусмотреть в ней защиту интересов Банка, а также информирование его в случае наличия конфликта интересов, затрагивающего Банк, или способного оказать влияние на деятельность Банка.

1.7. Работники Банка обязаны действовать честно и добросовестно при выполнении своих должностных обязанностей.

1.8. Работник Банка не имеет право:

- злоупотреблять своим положением в Банке или использовать информацию, получаемую им в связи с исполнением своих должностных обязанностей, в целях личной выгоды, а также выгоды для своей семьи, друзей или знакомых либо в целях причинения вреда Банку, клиентам и контрагентам Банка, акционерам Банка;
- принимать участие в коммерческой деятельности, которая может конфликтовать с интересами Банка или его клиентов, или конкурировать с интересами Банка;
- разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Банка, а также коммерческую тайну клиентов и партнеров Банка, с которыми имеются деловые отношения;
- участвовать в принятии решений от имени Банка в отношении организации, в которой такой работник:
 - состоит в семейных, деловых отношениях с лицом, представляющим организацию, заключившую, заключающую или намеревающуюся заключить сделку с Банком и (или) его клиентами, если эта сделка может привести к конфликту интересов с Банком или его клиентами; или
 - имеет материальный личный интерес; или
 - занимает руководящую должность.

1.9. Банк ставит интересы клиентов на первое место, интересы самого Банка – на

¹ Критерием существенности является отношение размера валюты баланса дочерней или зависимой организации к валюте баланса Банка (1%)

второе, личные интересы работников – на третье. Работникам следует избегать любых личных сделок, которые могут привести к конфликту интересов. В случае сомнений необходимо проконсультироваться с непосредственным руководителем или ПД (юридической службой филиала Банка).

1.10. Работники Банка не должны использовать конфиденциальную (в том числе инсайдерскую) или ценоопределяющую информацию, полученную в ходе их профессиональной деятельности, для извлечения личной прямой или косвенной выгоды.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Настоящая Политика направлена на повышение доверия к Банку со стороны его клиентов и партнеров, обеспечение справедливого обслуживания клиентов и соблюдение высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости.

2.2. Настоящая Политика устанавливает принципы раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, в том числе при совершении сделок с заинтересованностью, механизмы принятия управленческих решений и норм поведения работников Банка, в условиях существующих конфликтов интересов.

2.3. Настоящая Политика предоставляет работникам Банка общую информацию о предпринимаемых Банком мерах по выявлению, управлению и урегулированию конфликтов интересов, а также направлена на оказание работникам Банка помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких конфликтов.

3. РИСКИ

В рамках реализации настоящей Политики возможны следующие виды рисков:

- **репутационный риск**, связанный с игнорированием возникающих конфликтов интересов и их влиянием на отношение к Банку со стороны его клиентов, партнеров и общества.
- **правовой риск**, связанный с вероятными последствиями, в случае нарушения интересов клиентов или оспаривания законности осуществления сделок Банком и его работниками.
- **операционный риск**, связанный с возможным нарушением работниками Банка положений настоящей Политики и внутренних нормативных документов Банка, которыми регламентируются процедуры управления конфликтами интересов.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ

4.1. Общие принципы и этапы управления конфликтами интересов

4.1.1. Банк обеспечивает справедливое отношение к своим клиентам в рамках их консультирования или совершения сделок с ними или от их имени. Когда работники Банка осведомлены, что они или Банк имеют имущественный интерес, который может оказать влияние на их взаимодействие с клиентом Банка или на консалтинговые услуги, предоставляемые клиентам Банка, данный интерес не должен учитываться при консультировании клиентов Банка или совершения сделок с клиентами Банка или от их имени. Работники Банка должны действовать в интересах клиента.

4.1.2. В случаях если указанный выше имущественный интерес не может не учитываться при заключении сделки или консультировании клиента, либо потенциальный конфликт интересов является существенным для клиента или Банка, такой конфликт может быть разрешен посредством получения согласия в установленной, в настоящем Положении, форме от соответствующих клиентов (при наличии возможности), либо посредством отказа от одной или обеих сделок (в исключительных случаях).

4.1.3. Основными этапами управления конфликтами интересов являются:

- выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов;
- урегулирование конфликтов интересов;
- раскрытие информации о конфликтах интересов;
- предотвращение конфликтов интересов.

4.1.4. Основными участниками управления конфликтами интересов являются:

- работники Банка и их непосредственные руководители;
- Руководство Банка и его филиалов;
- ДКП (кадровая служба филиалов Банка);
- ПД (юридическая служба филиалов Банка);
- другие структурные подразделения Банка и его филиалов.

4.2. Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов

Работники Банка должны быть осведомлены о лицах или организациях, интересы которых они должны учитывать в своей деятельности, и в рамках своей компетенции должны оценивать потенциальные конфликты интересов. Конфликты интересов, выходящие за рамки компетенции отдельного работника Банка (например, потенциальные конфликты, связанные с продуктами, продаваемыми посредством розничной сети или удаленных каналов продаж), оцениваются на уровне Банка. Если работник Банка сомневается в существовании конфликта интересов либо в том, каким образом его следует оценивать, он должен обратиться за помощью к непосредственному начальнику, в ПД, юридическое подразделение филиала Банка.

4.3. Урегулирование конфликтов интересов

Каждый конфликт интересов может быть уникальным, в связи с этим для его контроля и урегулирования могут использоваться разнообразные методы, в том числе:

- установление определенных правил поведения работника Банка, которого затрагивает конфликт интересов (например: политика наилучшего исполнения в отношении обязательств перед клиентом или деловым партнером, политика проведения сделок с участием работников Банка, политика в отношении поощрений и подарков раскрытие потенциального конфликта интересов);
- установка информационных барьеров (процедур разграничения доступа к конфиденциальной информации);
- создание структур корпоративного управления конфликтом интересов (создание ККИ и определение подразделения или лица, ответственного за контроль и сбор информации по конфликтам интересов на уровне ЦА и ТБ);
- внутреннее распределение обязанностей работников Банка;
- отказ от одной или обеих сделок, которые приводят к потенциальному конфликту интересов;
- получение согласия клиента на совершение сделки, в отношении которой возникает конфликт интересов.

4.4. Раскрытие информации о конфликтах интересов

4.4.1. Раскрытие информации о конфликте интересов не освобождает Банк от обязательства по поддержанию и обеспечению эффективных организационных и административных мер по предотвращению такого конфликта. Работники Банка не должны

излишне полагаться на раскрытие информации о конфликте интересов, а предлагать пути его урегулирования в зависимости от уровня компетенции и в рамках своих должностных обязанностей. Раскрытие информации должно рассматриваться как крайняя мера при разрешении конфликта интересов.

4.4.2. Перед заключением сделки с клиентом или в интересах клиента Банк должен раскрыть информацию о любом фактическом или потенциальном конфликте интересов, если Банк не уверен, что его порядки и механизм урегулирования конфликта или потенциального конфликта предотвратят риск ущемления интересов клиента.

4.4.3. Раскрытие информации должно осуществляться заранее с указанием достаточных оснований, свидетельствующих о потенциальном конфликте интересов, чтобы клиенты Банка могли принять взвешенное решение в отношении использования услуг Банка.

4.4.4. Степень надлежащего раскрытия информации зависит от индивидуальных фактов и обстоятельств, включая:

- характер конфликта интересов;
- знания и опыт затронутых сторон в отношении друг друга и вид сделки.

4.4.5. Любая раскрываемая информация должна быть достоверной, четкой и не вводящей в заблуждение.

4.5. Предотвращение конфликтов интересов и негативных последствий

4.5.1. В целях недопущения потенциальных конфликтов интересов при приеме на работу или изменении должностных обязанностей необходимо избегать назначения на должность работников Банка, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции (например, связанные функции имеются между бизнес-подразделением Банка, заключающим сделки с клиентами, и подразделением Банка, отвечающим за оформление таких сделок).

4.5.2. При рассмотрении потенциальных кандидатов на руководящие должности в Банк (ЦА, ТБ, ГОСБ или ОСБ) (начиная с должности начальника отдела) необходимо запрашивать у кандидатов на замещение вакантных должностей в Банке сведения о наличии прямого родства с лицами, занимающими руководящие посты в компаниях, являющихся клиентами Банка. Работник Банка обязан предоставлять указанную информацию своему непосредственному руководителю для оценки вероятности наступления конфликта интересов и принятия адекватных мер, с целью предотвращения такого конфликта интересов или негативных последствий от его возникновения.

4.5.3. Если потенциальный конфликт интересов не удастся урегулировать одним из методов, указанных в пункте 4.3. настоящей Политики, необходимо предотвратить негативные последствия конфликта интересов посредством отказа от сделки, которая его порождает.

5. КОМИТЕТ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. При выявлении потенциального конфликта работники Банка обязаны следовать рекомендациям, установленным в настоящей Политике. Если работник Банка не уверен в выбранном способе урегулирования конфликта интересов, он должен обратиться за консультацией в ПД (юридическую службу филиала Банка).

5.2. Конфликт интересов, который не может быть разрешен работником Банка или его непосредственным руководителем, признается существенным и подлежит передаче на рассмотрение в соответствующий ККИ.

5.3. ККИ создаются в ЦА и ТБ. ККИ ТБ рассматривают конфликты интересов, возникающие на уровне ТБ (ГОСБ или ОСБ), а ККИ ЦА рассматривает конфликты интересов, возникающие на уровне ЦА, Банка, а также конфликты интересов, которые не были разрешены ККИ ТБ. Если конфликт интересов возникает между ТБ или дочерними и зависимыми организациями Банка, он подлежит рассмотрению в ККИ ЦА.

5.4. В работе ККИ как постоянные участники принимают участие представители ПД (юридической службы ТБ) и иного подразделения, ответственного за сбор информации и контроль конфликта интересов, а как приглашенные - представители любого подразделения

Банка, затронутого конфликтом интересов. Состав ККИ утверждается приказом Президента, Председателя Правления Банка по Банку (Председателя Правления ТБ).

5.5. Основная функция ККИ заключается в принятии решения, позволяющего урегулировать возникший конфликт интересов. Если Комитет не образован на уровне ЦА Банка (ТБ), конфликты интересов рассматривает Правление Банка (Правление ТБ). ПД (юридическая служба ТБ), ставится в известность о ходе рассмотрения конфликта интересов и о решении принятом Правлением Банка (Правлением ТБ).

6. МОНИТОРИНГ И РЕГИСТРАЦИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

6.1. Конфликты интересов подлежат мониторингу и документированию в ПД (юридической службе филиала Банка)². Порядок мониторинга и документирования определяется регламентом управления конфликтами интересов.

6.2. Работники Банка должны документировать и хранить записи о предпринимаемых ими мерах по выявлению, оценке, управлению и передаче решения о разрешении конфликта интересов на более высокий уровень. Работники Банка обязаны оказывать содействие представителям ПД (юридической службы филиала Банка) и предоставлять им копии требуемых документов.

7. ПРЕКРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

Конфликты интересов могут возникать и прекращаться. Под прекращением конфликта интересов понимаются условия, при которых обстоятельства, послужившие причиной возникновения конфликта интересов, устранены или перестали быть сколь-нибудь существенными.

8. КЛАССИФИКАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ И ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЕ

Указанные примеры урегулирования конфликтов интересов применимы в отношении любого работника Банка вне зависимости от занимаемой им должности. Информационные барьеры, конфиденциальная информация, инсайдерская информация и конфликты интересов тесно связаны между собой.

8.1. Использование конфиденциальной информации

8.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации к конфиденциальной информации относятся сведения, составляющие коммерческую тайну, персональные данные и банковскую тайну и т.п. Конфиденциальная информация также означает частную информацию, не являющуюся общедоступной, или информацию, предоставленную внешним источником (таким как клиент Банка или иная третья сторона) 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 др.).

8.1.2. Получение доступа к конфиденциальной информации (в том числе инсайдерской информации) при наличии конфликта интересов может привести к нарушению законов и нормативно-правовых актов, касающихся сделок на основании инсайдерской информации или сделок, трактуемых как рыночные злоупотребления. Информационные барьеры помогают контролировать обращение конфиденциальной (в том числе инсайдерской информации), а также помогают в урегулировании потенциальных и существующих конфликтов интересов.

8.1.3. Все работники Банка должны использовать конфиденциальную информацию с надлежащей степенью осторожности, а также соблюдать обязательства по защите конфиденциальной информации, полученной от лиц, с которыми Банк сотрудничает, или из

² В Банке может быть определено специальное подразделение, которое будет отвечать за сбор информации, мониторинг и контроль урегулирования конфликта интересов. До определения такого подразделения функции по сбору информации, мониторингу и контролю урегулирования конфликта интересов осуществляет ПД (юридическая служба филиала Банка).

источников внутри Банка. Указанная информация должна использоваться только для определенной цели или сделки, для которой она предоставляется, должна разглашаться строго по мере необходимости. При разглашении информации получатель должен быть четко проинформирован о характере получаемой информации, а также лицах, которым такая информация может передаваться. Запрещена передача конфиденциальной информации лицам, которым она не предназначается.

8.1.4. Разглашение информации по мере необходимости означает, что разглашение конфиденциальной информации должно иметь место только, если это требуется для надлежащего исполнения обязанностей работника, а также при условии, что это не противоречит условиям соглашения о соблюдении конфиденциальности, если только разглашение не требуется по закону. Принцип «по мере необходимости» действует в отношении обеих сторон информационного барьера и в отношении каждого работника Банка.

8.1.5. Информационно-технологические системы Банка должны предусматривать соответствующие ограничения для выполнения требований по защите конфиденциальной информации.

8.2. Использование инсайдерской информации

8.2.1. Все обязанности, действующие в отношении конфиденциальной информации, также применяются в отношении инсайдерской информации.

8.2.2. Информация считается общедоступной, только если она публично распространяется или иным образом публикуется.

8.2.3. Примеры возникновения инсайдерской информации³:

- планирование поглощения;
- планирование выпуска новых акций;
- планирование продажи крупного пакета акций;
- планы кредиторов Банка по обращению взыскания по кредитам (т.е. события, не контролируемые Банком);
- принятие исполнительными органами Банка решений, способных оказать влияние на стоимость его капитала;
- существенные изменения в информации о прибыли/дивидендах и т.п.

8.2.4. Конфликт интересов может также возникнуть при использовании:

- инсайдерской информации Банка;
- инсайдерской информации организаций, включивших Банк в список своих инсайдеров, на основании переданной Банку инсайдерской информации такой организации (Банк - инсайдер третьих лиц);
- инсайдерской информации, переданной Банку организацией - владельцем инсайдерской информации или полученной от третьих лиц, если при этом такая организация не включила Банк в перечень своих инсайдеров (релевантный инсайдер)⁴.

8.2.5. Любое лицо, имеющее доступ к инсайдерской информации, не может использовать инсайдерскую информацию:

- для осуществления операций с финансовыми инструментами, иностранной валютой и (или) товарами, которых касается инсайдерская информация, за свой счет или за счет третьего лица, за исключением совершения операций в рамках исполнения

³ «Перечень информации, относящейся к инсайдерской информации ОАО Сбербанк России» утверждается Президентом, Председателем Правления Банка и размещается на сайте Банка в сети Интернет <http://sberbank.ru/moscow/ru/about/insider/>

⁴ В соответствии с законодательством Российской Федерации в этом случае банк не является инсайдером, однако предоставленная инсайдерская информация может создать конфликт интересов

8.3.5. Для поддержания информационных барьеров используются, в частности, следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Банка с обеспечением физической и информационно-технологической безопасности указанной информации;
- использование кодовых слов при передаче ценоопределяющей информации;
- осуществление надлежащего надзора за работниками Банка, наделенными доступом к ценоопределяющей информации, а также проведение обучения работников по использованию и соблюдению информационных барьеров;
- наложение 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.

8.4. Поощрения и подарки

8.4.1. Работникам Банка запрещается предлагать или принимать какие-либо средства поощрения или подарки, если это может вызвать конфликт интересов при выполнении работником Банка или Банком обязательств перед клиентами. Не допускается предложение или принятие какого-либо поощрения или подарка, если публичное разглашение факта предложения или принятия поощрения или подарка может вызвать риск ущерба репутации работника Банка или Банка.

8.4.2. Факты предложения/получения подарков или поощрений должны доводиться до сведения и согласовываться с непосредственным руководителем работника Банка.

⁵ Порядок установки информационных барьеров определяется внутренним нормативным документом Банка.

8.4.3. В Банке запрещаются любые поощрения, превышающие в стоимостном выражении 5 000 (пять тысяч) рублей, за исключением следующих:

- надлежащие комиссионные сборы, установленные внутренними нормативными документами Банка;
- любая материальная выгода, направленная на повышение качества обслуживания клиента;
- поощрение, предоставляемое клиентом или третьей стороной, либо клиенту или третьей стороне, если:
 - это не противоречит соблюдению обязанности Банка действовать в интересах клиента;
 - существенные условия сбора, комиссии или материальной выгоды, раскрыты клиенту до предоставления услуги.

8.4.4. Ни при каких обстоятельствах не допускается принятие работником Банка денежных сумм или подарков, которые могут быть легко конвертированы в денежные средства (например, банковский чек, дорожный чек, банковская карта, подарочный сертификат, электронный кошелек и т.п.). Получение подарков может предоставить дарителю возможность получения финансового преимущества, например, получить или увеличить какую-либо прибыль или выручку; избежать или минимизировать какой-либо убыток или расход. Подарки также могут принимать форму кредита, имущества или какой-либо услуги (данный список не является исчерпывающим). Работники Банка обязаны информировать непосредственного руководителя о планируемом участии в развлечениях или приемах, организуемых клиентом или контрагентом Банка. Не допускается участие работников Банка без санкции непосредственного руководителя в развлечениях или приемах, которые могут быть истолкованы в качестве формы поощрения от клиента или контрагента Банка.

8.4.5. В случае, когда стоимость подарков превышает 5 000 (пять тысяч) рублей или эквивалентную сумму в валюте, подарки должны возвращаться, либо их получение должно быть разрешено в письменном виде непосредственным руководителем работника Банка, который, в свою очередь, обязан уведомлять об этом ДКП (кадровую службу филиала Банка), ПД (юридическую службу филиала Банка). То же самое применимо для случаев, когда стоимость подарков от одной или нескольких сторон превышает в общей сложности 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей в течение календарного года.

8.4.6. Если у работника Банка возникают сомнения относительно приемлемости какой-либо деятельности или развлечения, он должен обратиться за разъяснением в ПД (юридическую службу филиала Банка).

8.5. Совершение сделок работниками Банка

8.5.1. Банк предусматривает, что все его работники обязаны руководствоваться здравым смыслом и избегать личных инвестиций, которые могут оказаться ненадлежащими (с нарушением закона либо с нарушением внутренних процедур и ограничений, установленных в Банке), поставить под угрозу репутацию Банка или создать конфликт интересов. Работникам Банка запрещено осуществлять сделки, признаваемые законодательством Российской Федерации манипулированием рынком или незаконным использованием инсайдерской информации. Для целей предотвращения рыночных злоупотреблений Банк может вводить контроль за сделками работников Банка на финансовых рынках.

8.5.2. Банк поощряет долгосрочное инвестирование и не поощряет чрезмерно спекулятивную торговлю работниками Банка. В рабочее время работники Банка должны уделять все внимание исполнению своих профессиональных обязанностей, а не личному инвестированию.

8.6. Коммерческая деятельность работников Банка

8.6.1. Работники Банка не могут занимать руководящие посты, а также иметь иной существенный интерес в организации, являющейся конкурентом, клиентом или поставщиком

Банка, или иметь деловые отношения с конкурентом, клиентом, поставщиком Банка (за исключением отношений, возникающих при выполнении работником Банка своих должностных обязанностей в Банке).

8.6.2. Единственным исключением из данного правила является наличие у работника письменного разрешения. Указанное разрешение подписывается непосредственным руководителем работника Банка и согласовывается с ДКП (кадровой службой филиала Банка) либо ПД (юридической службой филиала Банка). Разрешение может быть подписано, например, в связи с необходимостью осуществления контроля за расходованием кредитных ресурсов, предоставленных Банком, когда работник Банка представляет интересы Банка в исполнительном органе клиента. Данное правило распространяется также на случаи, если работник Банка задействован в процедуре отбора поставщиков и имеет коммерческий интерес в организации, участвующей в конкурсе по отбору поставщиков.

8.6.3. Работник Банка не может быть задействован в совершении сделки с участием Банка или кого-либо из ее клиентов или поставщиков, если такой работник Банка или его ближайший родственник имеет интерес к сделке или может извлечь выгоду прямо или косвенно из данной сделки, если только сделка или потенциальная выгода и интерес не будут раскрыты и разрешены в письменной форме непосредственным руководителем работника Банка с уведомлением ПД (юридической службы филиала Банка).

8.6.4. Работник Банка не может работать или получать какое-либо вознаграждение, а также предоставлять какие-либо услуги какому-либо клиенту, конкуренту или поставщику Банка. Исключение составляет только предоставление услуг таким клиентам и поставщикам, в отношении которых предоставлено письменное разрешение непосредственного руководителя работника Банка по согласованию с ДКП (кадровой службой филиала Банка) и с уведомлением ПД (юридической службы филиала Банка). Работник Банка не имеет права осуществлять деятельность, которая может привести к проблемам или поставить под угрозу интересы Банка или его клиентов, а также вмешиваться в деятельность Банка или неблагоприятным образом сказаться на других работниках Банка (например, участвовать в инвестиционных клубах и аналогичных объединениях, данное правило не распространяется на участие в работе комитетов и рабочих групп, создаваемых при саморегулируемых организациях, в которых участвует Банк, или государственных регулирующих органах, по указанию или с разрешения непосредственного руководителя).

8.6.5. Работник Банка не имеет права, не раскрыв вначале всю необходимую информацию Банку, приобретать или извлекать личную выгоду или прибыль из какой-либо сделки или инвестиции, о которых ему становится известно в результате его работы в Банке, и в которой, как ему должно быть известно, Банк может принять участие.

8.6.6. К работникам Банка может быть предъявлено требование по обязательному уведомлению Банка о текущей внешней коммерческой деятельности (за исключением научной и образовательной).

9. ПЕРЕСМОТР НАСТОЯЩЕЙ ПОЛИТИКИ

9.1. Настоящая политика подлежит пересмотру не реже одного раза в два года, и доведению до сведения всех работников Банка.

СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ

Банк – ОАО «Сбербанк России»

Деловые отношения – в настоящей Политике под деловыми отношениями понимаются отношения, связанные с извлечением прибыли или дохода.

Информационный барьер – комплекс мероприятий направленных на физическое ограничение возможности передачи, распространения конфиденциальной или ценноопределяющей информации.

Инсайдерская информация – для целей настоящей Политики под инсайдерской информацией понимается информация, определенная в соответствии с Федеральным законом № 224-ФЗ от 27.07.2010, относящаяся как к инсайдерской информации Банка, так и к инсайдерской информации клиентов и контрагентов Банка, которая предоставлена Банку. Инсайдерской информацией считается точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, тайну связи (в части информации о почтовых переводах денежных средств) и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров.

Инсайдер Банка – лицо, имеющее доступ к инсайдерской информации Банка и включенное в список инсайдеров Банка⁶.

Клиент Банка – лицо, находящееся на обслуживании в Банке.

Конфликт интересов - Под конфликтом интересов понимается любая ситуация с участием Банка, его работников и/или других лиц, таких как клиенты, акционеры, инвесторы, когда либо Банк, либо его работники могут использовать свое положение (в т.ч. должностное) для извлечения корпоративной или личной выгоды. Основным элементом любого конфликта интересов являются противоположные интересы физического лица и (или) юридического лица, в отношении одной и той же сделки, операции или лица задействованного в решении вопроса, имеющего коммерческую ценность. Конфликт интересов может существовать, даже если он не приводит к неэтичному или ненадлежащему действию, однако имеет место вероятность возникновения нарушения, которое может подорвать доверие к Банку.

Материальный личный интерес – коммерческий интерес лица, направленный на получение дохода в материальной форме.

Поощрение - материальное или нематериальное вознаграждение за определенное поведение, имеющее цель склонить лицо к данному поведению. Поощрение может иметь форму предоставления инвестиционной или вспомогательной услуги клиенту.

Подарок - безвозмездная передача вещи либо имущественного права (требования) к дарителю или третьему лицу, либо освобождение от имущественной обязанности перед дарителем или третьими лицами с целью установления хороших отношений между дарителем и одаряемым или в качестве ответного жеста за услугу или действие. В рамках настоящей Политики в качестве одаряемого подразумевается Банк или работник Банка, а в качестве дарителя - клиент, контрагент, партнер или конкурент Банка или работник клиента, контрагента, партнера или конкурента Банка.

Релевантный инсайдер - организация, владелец инсайдерской информации, которая передала ее Банку, но не включила Банк в перечень своих инсайдеров.

⁶ При включении в список инсайдеров лицо получает соответствующее уведомление.

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ

ДКП – Департамент кадровой политики Банка
ККИ – Комитет по урегулированию конфликта интересов
ПД – Правовой департамент Банка
ОКИИ – Отдел по контролю инсайдерской информации Банка
ОСБ – отделение Банка
ГОСБ – головное отделение Банка
ТБ – территориальный банк
ЦА – центральный аппарат Банка

ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

Конфликты могут произойти в следующих ситуациях:

1. Между клиентом и Банком, например, если Банк имеет имущественные интересы в какой-либо организации, а также предоставляет клиентам рекомендации в отношении той же самой организации;
2. Между клиентами и отдельными работниками Банка, например, когда работник Банка имеет ценные бумаги организации и принимает участие в исполнении поручений клиентов Банка или в консультировании клиентов Банка в отношении той же самой организации, в качестве специалиста по продажам, инвестиционного консультанта или аналитика по исследованиям, либо задействован в распределении ценных бумаг новых выпусков по счетам клиентов/работников Банка, распределении исполнения поручений по счетам клиентов Банка или работников Банка;
3. Между клиентами Банка, например, если корпоративные консалтинговые услуги предоставляются двум различным клиентам Банка, конкурирующим в отношении одной и той же сделки;
4. Между Банком и его работниками, например, если работники имеют имущественный интерес в поставщике услуг или товаров для Банка, а также задействованы в материально-технических функциях Банка;
5. У работника Банка, действующего в качестве директора руководителя или должностного или иного заинтересованного лица организации, не являющейся по отношению к Банку дочерней или зависимой организацией;
6. Между структурными подразделениями Банка, когда два структурных подразделения Банка предоставляют различные услуги одному и тому же клиенту в отношении одной и той же сделки.

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ДОКУМЕНТОВ

- [1] Федеральный закон “О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации” № 224-ФЗ от 27.07.2010г.
- [2] Федеральный закон от 22.04.1996 N 39-ФЗ "О рынке ценных бумаг"
- [3] Письмо Банка России от 2 ноября 2007 г. N 173-Т "О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору"
- [4] “Порядок доступа к инсайдерской информации ОАО «Сбербанк России», правила охраны ее конфиденциальности и контроля реализации Федерального закона № 224-ФЗ” № 2106 от 27.01.2011г.
- [5] “Перечень мер, направленных на предотвращение неправомерного использования служебной информации при осуществлении Сбербанком России профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг” № 1151-р от 20.08.2003г.
- [6] “Положение о коммерческой тайне Акционерного коммерческого Сберегательного банка Российской Федерации” №227-2-р от 26.07.2005г.;
- [7] “Порядок работы в Сбербанке России с документами, содержащими конфиденциальную информацию” № 1091-2-р от 18.07.2005;
- [8] “Порядок обеспечения безопасности конфиденциальной некомпьютерной банковской информации в зданиях Центрального аппарата Сберегательного банка Российской Федерации и отделениях Сберегательного банка г. Москвы” (конфиденциально) № 1473-р от 27.12.2006г.
- [9] “Условия предоставления брокерских услуг ОАО «Сбербанк России»” № 971-3-р от 31.12.2010г.
- [10] “Перечень мер направленных на предотвращение конфликта интересов при осуществлении Сбербанком России профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг № 1152-р от 20.08.2003г.
- [11] “Приказ о порядке взаимодействия сотрудников ОАО «Сбербанк России» со средствами массовой информации и интернет-ресурсами” № 271-0 от 21.12.2010г.
- [12] “Внутренний стандарт ОАО "Сбербанк России" Кодекс поведения на финансовых рынках” № ВСБ 2.3.6-10 от 10.12.2010г.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

Я _____ лично
ознакомился с Политикой ОАО «Сбербанк России» по управлению конфликтами интересов
и обязуюсь соблюдать ее требования.

Дата, подпись.

Наименование подразделения:

Лично ознакомился с Политикой ОАО «Сбербанк России» по управлению конфликтами интересов и обязуюсь соблюдать ее требования.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника Банка	Подпись	Дата