

ПОЛИТИКА
ОАО «Сбербанк России» по управлению конфликтом интересов

г. Москва
2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ	3
3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ.....	4
4. ВИДЫ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	4
5. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ.....	5
6. УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ.....	5
7. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ	7
7.1. ВЫЯВЛЕНИЕ И ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	7
7.2. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	7
7.2.1. Информационные барьеры (принцип «китайских стен»)	7
7.2.2. Независимость работы подразделений	8
7.2.3. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков	8
7.2.4. Правила осуществления сотрудниками сделок с ценными бумагами в личных интересах	9
7.2.5. Политика по пользованию мобильной связью	9
7.2.6. Раскрытие информации о конфликтах интересов.....	9
7.2.7. Контрольные списки	10
7.2.8. Отказ от осуществления сделки.....	10
7.2.9. Участие сотрудников в органах управления третьих лиц, а также осуществление самостоятельной коммерческой деятельности.....	10
7.2.10. Совместная работа родственников	11
7.2.11. Подарки и представительские расходы	11
8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	11
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	12
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	13
Список терминов и определений	13
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	14
Перечень использованных документов	14
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	15
Примеры конфликтов интересов	15

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика определяет основные цели и задачи управления конфликтами интересов в ОАО «Сбербанк России» (далее – Банк) и Группе ОАО «Сбербанк России» (далее – Группа), участников процесса, их задачи, функции, полномочия и ответственность, а также принципы и этапы управления конфликтами интересов в Банке и Группе и в отношениях с третьими лицами, включая клиентов, контрагентов, а также финансовых, налоговых и иных консультантов.

1.2. Настоящая Политика является частью системы управления комплаенс-риском и действует в отношении всех сотрудников и во всех сферах коммерческой деятельности Банка и участников Группы.

1.3. Под конфликтом интересов в рамках настоящей Политики понимается прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Банка / участников Группы и (или) их сотрудниками и (или) одним и более клиентами, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны. Не считается конфликтом интересов в целях настоящей Политики противоречие интересов, возникающее в ходе переговоров по коммерческим условиям в рамках обычной хозяйственной деятельности, условия осуществления которой раскрыты или должны были быть заведомо известны стороне переговоров.

1.4. Политика разработана в соответствии с требованиями российского законодательства, а также с учетом Директивы Европейского союза «О рынках финансовых инструментов» - MiFID (Markets in Financial Instruments Directive).

1.5. Участники Группы разрабатывают собственные нормативные документы в области управления конфликтами интересов в соответствии с принципами и стандартами настоящей Политики, а также применимым законодательством.

1.6. Банк ожидает от сотрудников (независимо от занимаемой должности в Банке и/или участнике Группы) согласия с определенными этическими принципами, подходами и требованиями настоящей Политики. До разработки и утверждения участниками Группы собственных документов в области управления конфликтом интересов на сотрудников участников Группы распространяются положения настоящей Политики при условии одобрения и принятия в установленном порядке положений настоящей Политики органами управления участников Группы.

1.7. Политика является основой для разработки внутренних нормативных документов 2-го и 3-го уровней (регламентов, методик, технологических схем и других) в области управления конфликтами интересов для Банка и других участников Группы.

2. Цели и задачи управления конфликтами интересов

Целью данной Политики является недопущение и предупреждение ситуаций, когда действия Банка или участника Группы имеют неблагоприятные последствия (убытки, недополучение прибыли, снижение рыночной стоимости, и иные) для клиента и, соответственно, ненадлежащие выгоды для Банка, участника Группы, сотрудника, другого клиента, или любой иной третьей стороны, имеющей отношение к действию Банка или участника Группы.

Основные задачи настоящей Политики:

- повышение доверия к Банку и участникам Группы со стороны клиентов и партнеров, обеспечение справедливого обслуживания клиентов и соблюдение высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;

- соответствие международным стандартам и передовым практикам для повышения международной репутации Банка и участников Группы;
- установление принципов раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения сотрудников Банка и участников Группы, в условиях существующих конфликтов интересов;
- предоставление сотрудникам Банка и участникам Группы общей информации о предпринимаемых Банком и участниками Группы мерах по выявлению, управлению и урегулированию конфликтов интересов, а также оказание сотрудникам Банка и участникам Группы помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких конфликтов;
- определение обязательных для соблюдения Банком и участниками Группы минимальных стандартов управления конфликтами интересов.

3. Потенциальные риски при управлении конфликтами интересов

В результате ненадлежащего управления конфликтами интересов у Банка и участников Группы могут возникнуть следующие виды рисков:

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

Примером надлежащего управления конфликтом интересов может служить сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была соответствующим образом одобрена органами управления Банка (Общим собранием акционеров или Наблюдательным советом) или участника Группы как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с российским и национальным законодательством.

4. Виды конфликтов интересов

4.1. Конфликт интересов может быть следующих видов:

- между клиентом и Банком / участниками Группы;
- между клиентами Банка / участников Группы - ситуации, в которых интересы одного из Клиентов (группы Клиентов) находятся в противоречии с интересами другого Клиента;
- между клиентами и сотрудниками Банка / участниками Группы;
- между Банком / участниками Группы и их сотрудниками.

Перечень типовых примеров конфликтов интересов приводится в Приложении 3 настоящей Политики.

Приведенные ситуации не являются исчерпывающими. Сотрудники самостоятельно должны оценивать наличие конфликта интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях.

Наличие конфликта интересов присуще банковской деятельности и деятельности на рынке ценных бумаг и само по себе не является нарушением, если в отношении данного конфликта были приняты должные меры по выявлению, оценке и управлению, а также раскрытию.

4.2. Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта), в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу для репутации Банка и участников Группы в глазах сотрудников и иных лиц, в том числе клиентов, акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг.

5. Общие принципы разрешения конфликтов интересов

5.1. Банк и участники Группы ставят интересы клиентов на первое место, интересы Банка и участников Группы – на второе, личные интересы сотрудников – на третье.

5.2. Банк и участники Группы обеспечивают справедливое отношение к своим клиентам в рамках их консультирования или совершения сделок с ними или от их имени. Когда сотрудники Банка или участники Группы осведомлены, что они или Банк / участники Группы имеют имущественный интерес, который может оказать влияние на их взаимодействие с клиентом или на консультационные услуги, предоставляемые клиентам, данный интерес не должен учитываться при консультировании клиентов или совершении сделок с клиентами или от их имени. Сотрудники Банка и участники Группы должны действовать в интересах клиента.

5.3. В случаях если указанный выше имущественный интерес не может не учитываться при заключении сделки или консультировании клиента, либо потенциальный конфликт интересов не может быть урегулирован как для клиента, так и для Банка / участников Группы, такой конфликт может быть разрешен посредством получения согласия от соответствующих клиентов (при наличии возможности), либо посредством отказа от одной или обеих сделок (в исключительных случаях).

5.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении круга задач и конкретных поручений, исполняемых в рамках функциональных обязанностей сотрудником, являющимся стороной конфликта интересов, и/или в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов (например, отказ от работы с конкретным клиентом или контрагентом Банка или другого участника Группы, отказ от участия в подготовке сделки и т.д.). В отдельных случаях предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения сотрудника Банка или участника Группы, являющегося стороной конфликта интересов, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации или национальным законодательством участника Группы.

5.5. В ситуации конфликта интересов сотрудника и Банка / участника Группы, и в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Банка / участника Группы.

6. Участники процесса управления конфликтами интересов, их функции и полномочия

6.1. Наблюдательный совет Банка осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтами интересов;

6.2 Правление Банка:

- утверждает настоящую Политику;
- несет ответственность за соответствие деятельности Банка требованиям законодательства, обеспечение выполнения требований законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтами интересов;

- осуществляет контроль за соблюдением настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими исполнительными органами в системе управления конфликтами интересов;

6.3. Комитет Банка по комплаенс:

- рассматривает вопросы и принимает решения в области конфликта интересов и принципов профессиональной этики и этических норм делового ведения бизнеса в рамках своих полномочий;
- принимает решения по значимым вопросам и проводимым мероприятиям в рамках построения системы управления конфликтами интересов;
- утверждает ВНД по вопросам управления конфликтами интересов, за исключением документов, утверждение которых отнесено к компетенции Правления Банка;
- рассматривает отчеты по вопросам работы в области управления конфликтами интересов.

6.4. Комитет территориального Банка по комплаенс:

- рассматривает вопросы и принимает решения в области конфликта интересов и принципов профессиональной этики и этических норм делового ведения бизнеса в рамках своих полномочий;
- принимает решения по утверждению и реализации отдельных программ территориального Банка в области управления конфликтами интересов.

6.5 Управление комплаенс и сотрудники подразделения комплаенс в территориальных Банках в соответствии с предоставленными полномочиями и компетенцией:

- разрабатывает общую методологию в области управления конфликтами интересов и поддерживает единообразие подходов в участниках Группы;
- осуществляет меры по идентификации, анализу и разрешению конфликтов интересов;
- проводит мероприятия по развитию культуры в области управления конфликтами интересов, в том числе проводит информирование сотрудников, тренинги и консультации по реализации Политики, иным стандартам и правилам, изменениям в нормативных требованиях;
- эскалирует на рассмотрение Комитета Банка по комплаенс или Комитета территориального банка по Комплаенс конфликты интересов, превышающие компетенцию Управления комплаенс.

6.6. Сотрудники, входящие в коллегиальные исполнительные органы, а также являющиеся руководителями самостоятельных структурных подразделений и их заместители Банка / участников Группы:

- ориентируют сотрудников на безусловное выполнение требований настоящей Политики и этических стандартов поведения, подают пример добросовестного поведения;
- учитывают результаты длительности, безупречности и эффективности исполнения сотрудником требований настоящей Политики при оценке личной эффективности сотрудников для целей мотивации персонала.

6.7. Все сотрудники Банка и участников Группы:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликтов интересов и взаимодействуют с Управлением комплаенс / соответствующим подразделением участника Группы по всем вопросам, связанным с их управлением;
- неукоснительно соблюдают требования законодательства, настоящей Политики, а также принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса.

7. Этапы управления конфликтами интересов

7.1. Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов

Сотрудники Банка и участников Группы 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;
- принимать разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;
- незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или Управление комплаенс Банка / соответствующее подразделение участника Группы о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. В случаях обращения к непосредственному руководителю при отсутствии в дальнейшем мер, направленных на предотвращение или устранение конфликтов интересов, либо если принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов, сотрудник Банка или участника Группы информирует об этом Управление комплаенс Банка / соответствующее подразделение участника Группы.

Конфликты интересов, выходящие за рамки компетенции отдельного сотрудника Банка или участника Группы, оцениваются на уровне Банка или участника Группы. Если сотрудник Банка или участника Группы сомневается в существовании конфликта интересов либо в том, каким образом его следует оценивать, он должен обратиться за помощью к непосредственному руководителю и в Управление комплаенс / соответствующее подразделение участника Группы.

7.2. Предотвращение и урегулирование конфликтов интересов

При управлении конфликтами интересов необходимо учитывать:

- доступ к информации, которая привела к конфликту интересов;
- барьеры для обеспечения независимости принятия решений, включая:
 - разделение обязанностей и полномочий,
 - контроль информации,
 - физические барьеры,
 - использование нескольких юридических лиц;
- рыночность ситуации, которая привела к ситуации конфликта интересов.

7.2.1. Информационные барьеры (принцип «китайских стен»)

Принцип «китайских стен» (англ. «chinese walls») - 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 Банка / участника Группы делятся на две категории по признаку обладания информацией:

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

Доступ к непубличной информации предоставляется сотруднику «public side» после одобрения такого доступа Управлением комплаенс / соответствующим подразделением участника Группы при условии согласования руководителем подразделения сотрудника и согласования руководителем подразделения «private side».

Некоторым сотрудникам Банка / участника Группы, 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» (англ. «above-the-wall»).

Определение статуса сотрудников по отношению к «китайской стене» и присвоение статуса «над стеной» производится Управлением комплаенс / соответствующим подразделением участника Группы.

Для поддержания информационных барьеров Банка и участника Группы используют следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Банка и участников Группы 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 сотрудниками Банка и участниками Группы, наделенными доступом к ценоопределяющей информации, а также проведение обучения сотрудников 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 7.2.3);
- мониторинг сделок с ценными бумагами в личных целях, осуществляемых сотрудниками, имеющими доступ к непубличной информации.

7.2.2. Независимость работы подразделений

При урегулировании конфликта интересов в связи с одновременным исполнением сделок для различных клиентов Банк и участники Группы обеспечивают необходимую разумную степень независимости в работе внутренних подразделений.

Меры могут включать:

- разделение руководителей, ответственных за исполнение сделок клиентов;
- полное разделение команд, участвующих в исполнении сделок клиентов;
- установление «тихого периода» (англ. «blackout period») для совершения определенных видов сделок для других клиентов в определенном секторе экономики;
- установление «китайской стены» (в соответствии с пунктом 7.2.1).

7.2.3. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков

В целях предотвращения распространения конфиденциальной (в том числе инсайдерской) информации вводится «принцип служебной необходимости» (англ. «need-to-know basis»), обязательный для исполнения всеми сотрудниками Банка и участниками Группы и запрещающий предоставление информации сотрудникам, для которых доступ к данной информации не является необходимым для исполнения их непосредственных служебных обязанностей.

7.2.4. Правила осуществления сотрудниками сделок с ценными бумагами в личных интересах

В рамках контроля сделок сотрудников с ценными бумагами в личных интересах устанавливаются следующие общие правила и ограничения:

- сотрудники Банка и участников Группы обязаны руководствоваться разумностью и избегать личных инвестиций, которые могут оказаться ненадлежащими (с нарушением закона либо с нарушением внутренних процедур и ограничений, установленных в Банке / участниках Группы), поставить под угрозу репутацию Банка и/или участников Группы или создать конфликт интересов;
- сотрудникам Банка и участникам Группы запрещено осуществлять сделки, признаваемые действующим законодательством манипулированием рынком или с незаконным использованием инсайдерской информации;
- для целей предотвращения рыночных злоупотреблений Банк и участники Группы могут вводить контроль за сделками сотрудников на финансовых рынках;
- Банк и участники Группы, могут установить требование о раскрытии сотрудниками информации обо всех сделках, совершенных в личных интересах, а также обязать сотрудников получать устное или письменное разрешение на проведение каждой сделки у уполномоченного сотрудника или подразделения;
- Банк и участники Группы поощряют долгосрочное инвестирование и не поощряют чрезмерно спекулятивную торговлю ценными бумагами сотрудниками Банка и участников Группы;
- сделки с ценными бумагами в личных целях должны осуществляться сотрудниками Банка / участника Группы во внерабочее время.

7.2.5. Политика по пользованию мобильной связью

Для предотвращения злоупотреблений инсайдерской информацией, а также обеспечения исполнения сотрудниками требований, касающихся предоставления консультаций клиентам, Банк и участники Группы должны вводить политики по пользованию мобильной связью, запрещающие отдельным категориям сотрудников общение с клиентами по личным и корпоративным мобильным телефонам, а также предусматривающие запись и контроль переговоров таких категорий сотрудников, совершаемых с использованием стационарной телефонной связи, в соответствии с действующим законодательством.

Сотрудники Банка или участника Группы, участвующие в приеме и согласовании приказов на осуществление сделок с ценными бумагами, должны вести переговоры только с использованием записываемой стационарной телефонной линии.

7.2.6. Раскрытие информации о конфликтах интересов

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

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

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

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.

7.2.7. Контрольные списки

Банк и участники Группы, осуществляющие деятельность на финансовых рынках, осуществляют ведение и мониторинг контрольных списков, которые являются ключевыми механизмами управления конфликтами интересов и позволяют Банку и участнику Группы осуществлять мониторинг деятельности Банка и участника Группы, своевременно идентифицировать потенциальный конфликт интересов и проактивно разрешать этот конфликт интересов.

Контрольные списки в том числе должны включать в себя:

- список наблюдения (англ. «watch list») – список эмитентов, в отношении которых у Банка или участника Группы имеется конфиденциальная или инсайдерская информация касательно предполагаемых кредитных, инвестиционно-банковских сделок, а также сделок, которые не были анонсированы;
- список ограничений (англ. «restricted list») – список эмитентов и финансовых инструментов, в отношении которых налагаются определенные ограничения, связанные с осуществлением сделок на рынке ценных бумаг или упоминание тех или иных эмитентов в аналитических обзорах;
- список вовлеченных в сделку лиц (англ. «deal team list») – список сотрудников Банка и участника Группы, вовлеченных в инвестиционно-банковскую сделку эмитента, в отношении которого у сотрудников есть доступ или может быть доступ к конфиденциальной или инсайдерской информации;
- реестр конфликтов интересов.

7.2.8. Отказ от осуществления сделки

При невозможности разумного урегулирования конфликта интересов для предотвращения создания угрозы репутации и риска судебного иска, Банк или участник Группы могут принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки или обслуживания конкретного клиента.

7.2.9. Участие сотрудников в органах управления третьих лиц, а также осуществление самостоятельной коммерческой деятельности

Для предотвращения конфликтов интересов Банк и участники Группы могут потребовать от сотрудников соблюдения обязательств, связанных с участием в органах управления третьих лиц, а также осуществлением самостоятельной коммерческой деятельности. Такие обязательства могут включать:

- обязательство о раскрытии Банку и участникам Группы информации новыми и существующими сотрудниками об их участии и участии близких родственников и членов семьи в органах управления третьих лиц, а также осуществлении ими самостоятельной коммерческой деятельности, в том числе в качестве агента другой организации;
- ограничения для отдельных категорий сотрудников на участие в органах управления третьих лиц и/или уставных капиталах третьих лиц с одновременной работой в Банке / участниках Группы.

Сотрудникам Банка и участников Группы запрещается без согласия Комитета Банка по комплаенс или Комитета территориального Банка по комплаенс или иного уполномоченного органа участника Группы прямое или косвенное участие в уставном капитале (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала), а также работа или занятие должностей в органах управления организаций-конкурентов.

Сотрудник Банка и участника Группы не может быть задействован в совершении сделки с участием Банка / участников Группы или кого-либо из ее клиентов или поставщиков, если такой сотрудник, его близкий родственник или член семьи имеет интерес к сделке или может извлечь прямую или косвенную выгоду из данной сделки, если только сделка или потенциальная выгода и интерес не будут раскрыты и разрешены в письменной форме.

7.2.10. Совместная работа родственников

Совместная работа близких родственников в Банке и/или в участнике Группы в прямом или функциональном подчинении может повлечь негативные последствия:

- решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными сотрудниками Банка или участника Группы и/или третьими лицами, в т.ч. клиентами, акционерами, контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзами и профессиональными объединениями, участниками рынка ценных бумаг;
- наличие родственных связей между руководителями Банка и/или участников Группы создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Банке и участниках Группы.

Банк и другие участники Группы придерживаются принципа ограничения случаев работы близких родственников в Банке и/или участнике Группы, а также запрещают протекционизм на основе семейственности.

7.2.11. Подарки и представительские расходы

Банк / участник Группы устанавливает некоторые ограничения на представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые могут быть произведены от имени и за счет Банка или участника Группы, а также на подарки и услуги, которые могут быть предоставлены или оказаны от имени и за счет Банка или участника Группы либо приняты от физических лиц и организаций, в том числе имеющих деловые отношения с Банком или участником Группы или стремящихся к созданию таковых.

Представительские расходы и подарки не должны наносить ущерб деловой репутации Банка или участника Группы, а также не должны противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, внутренним нормативным документам Банка или участника Группы, определяющих принципы профессиональной этики и этические нормы делового общения, иных документов Банка или участника Группы и применимого законодательства.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, сотрудник должен обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в Управление комплаенс Банка / соответствующее подразделение участника Группы.

Правила, регулирующие вопросы представительских расходов и подарков, установлены также другими внутренними нормативными документами Банка / участника Группы.

8. Ответственность

8.1. Все сотрудники Банка и участников Группы, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего

документа, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

8.2. Так как Банк или участник Группы может быть подвергнут санкциям за участие своих сотрудников, а также контрагентов, аффилированных лиц в деятельности по неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту проводятся служебные проверки в рамках, допустимых применимым законодательством Российской Федерации.

8.3. Лица, признанные в результате служебного расследования, либо по решению суда виновными в нарушении требований настоящей Политики и внутренних нормативных документов Банка / участника Группы в области управления конфликтом интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности.

9. Заключительные положения

В случае если отдельные положения настоящей Политики войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства.

В случае если отдельные положения настоящей Политики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения настоящей Политики.

Список терминов и определений

Банк – Открытое акционерное общество «Сбербанк России»; ОАО «Сбербанк России».

Близкие родственники (для целей настоящей Политики) - супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки.

Группа - Дочерние банки и их филиалы, некредитные дочерние и зависимые общества, определяемые в соответствии с Политикой управления дочерними и зависимыми некредитными организациями ОАО «Сбербанк России», а также иные юридические лица, на которые вышеназванные организации оказывают существенное влияние¹ при принятии решений их органами управления.

Инсайдерская информация - для целей настоящей Политики под инсайдерской информацией понимается информация, 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.

Клиент – физическое или юридическое лицо, находящееся на обслуживании в Банке или ином участнике Группы.

Контрагент – физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Банком или иным участником Группы, 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 (таким как клиент Банка/участника Группы 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 другой).

Подарком признается 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 Банке или участнике Группы.

Сотрудник – любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Банком или участником Группы.

Участник Группы – юридическое лицо, входящее в Группу, за исключением Банка.

Члены семьи сотрудника (для целей настоящей Политики) - лица, проживающие совместно с сотрудником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

¹ Понятие «существенное влияние» используется в определении, указанном в статье 4 Федерального закона от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности».

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" от 27.07.2010 №224-ФЗ
2. Федеральный закон от 22.04.1996 №39-ФЗ "О рынке ценных бумаг"
3. "Порядок доступа к инсайдерской информации ОАО "Сбербанк России", правила охраны ее конфиденциальности и контроля реализации Федерального закона №224-ФЗ" от 27.01.2011 №2106
4. Политика ОАО "Сбербанк России" по управлению комплаенс-риском от 01.04.2013 №2885
5. Порядок работы в ОАО «Сбербанк России» с документами, содержащими конфиденциальную информацию №1091-2-р
6. Директива Европейского союза «О рынках финансовых инструментов» - MiFID (Markets in Financial Instruments Directive)

Примеры конфликтов интересов

1. Предоставление финансового консультирования одновременно для нескольких клиентов, которые являются конкурентами или находятся в конфликте между собой.
2. Оказание услуг по размещению ценных бумаг двум различным клиентам из одного сектора или отрасли экономики.
3. Предоставление консультационных услуг клиенту по покупке бизнеса третьего лица, являющегося заемщиком Группы, с погашением его задолженности за счет платежей в рамках сделки покупки бизнеса.
4. Обладание контрольным пакетом акций в компании или наличие представителей в совете директоров компании, имеющей других собственников, и предоставление инвестиционно-банковских услуг этой компании.
5. Предоставление услуг юридическому лицу, выступающему от имени третьего лица в ситуации, когда у Группы существует возможность оказывать запрашиваемые услуги непосредственно, напрямую третьему лицу.
6. В процессе осуществления инвестиционного консультирования и/или услуги доверительного управления по собственному усмотрению (англ. «discretionary portfolio management») предоставление рекомендаций по операциям с финансовыми инструментами, выпущенным непосредственно участниками Группы или при их участии в таких размещениях.
7. Покупка в собственный портфель Группы активов, основываясь на непубличной информации в отношении потенциальной сделки / сделок.
8. Сотрудник заинтересован в ценных бумагах эмитента и одновременно участвует в написании аналитического отчета по данному эмитенту.
9. При предоставлении консультирования клиенту по сделке слияния/поглощения, Группа одновременно предоставляет кредит данному клиенту или приобретает активы у данного клиента.
10. Группа имеет собственные вложения в ценные бумаги какого-либо эмитента и одновременно предоставляет услуги инвестиционного консультирования клиентам в отношении того же самого эмитента.
11. Сотрудник является частью команды, консультирующей какого-либо клиента в отношении потенциальных сделок с эмитентом, в ценных бумагах которого сотрудник имеет личный интерес.
12. Сотрудник имеет собственную позицию/вложения в ценных бумагах эмитента и одновременно вовлечен в процесс исполнения клиентских поручений данного эмитента.