

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
СВЕРХТЕХНОЛОГИИ**

УТВЕРЖДЕНА
Советом директоров ООО «СверхТех»
протокол от 02.10.2025 № 5-ЗГ

«02» октября 2025 г.

ПТ СВТ 17-002 1.01

ПОЛИТИКА

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

Краснодарский край, ф.т. Сириус, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ЦЕЛЬ РАЗРАБОТКИ.....	3
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
3. УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА.....	3
4. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ВИДЫ И ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	6
5. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	7
6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	8
7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	14
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	14
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ	16
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ	18
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ПЕРЕЧЕНЬ ССЫЛОЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ	19
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	20

1. ЦЕЛЬ РАЗРАБОТКИ

Настоящий документ разработан в соответствии с требованиями российского законодательства, политики Группы Сбербанк по управлению конфликтом интересов, является частью системы управления комплаенс-риском и определяет основные цели, задачи и общие принципы системы управления конфликтом интересов в Обществе, ее основных участников, их функции и полномочия, а также этапы управления конфликтом интересов.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 2.1. Положения настоящего документа устанавливают управленческие и организационные основы предупреждения конфликта интересов, в том числе потенциального, и мер по минимизации и/или ликвидации его последствий, являются основой для построения и функционирования системы управления конфликтом интересов в Обществе, разработки иных внутренних нормативных документов (далее – ВНД) Общества в области управления конфликтом интересов.
- 2.2. Основными целями системы управления конфликтом интересов является определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения работников Общества в случаях возникновения конфликта интересов.
- 2.3. Основные задачи системы управления конфликтом интересов:
 - повышение доверия к Обществу со стороны его контрагентов, обеспечение реализации целей деятельности Общества и соблюдение высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;
 - соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Общества, в том числе на международном уровне;
 - установление принципов раскрытия информации о конфликте интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Общества в случае возникновения конфликта интересов;
 - предоставление работникам Общества информации о предпринимаемых Обществом мерах по управлению конфликтом интересов, а также оказание работникам Общества помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций;
 - определение обязательных для соблюдения Обществом требований по управлению конфликтом интересов.

3. УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА

Функции и полномочия Органов управления, подразделений и работников Общества в рамках реализации требований настоящего документа распределены следующим образом:

Совет директоров Общества

- утверждает настоящий документ и изменения к нему;
- рассматривает случаи конфликта интересов (в т.ч. потенциального) у генерального директора;
- осуществляет общий контроль процесса и принимаемых мер в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.

Члены Совета директоров Общества

- учитывают общие принципы управления конфликтом интересов и другие положения настоящего документа, а также иных ВНД/распорядительных документов (далее – РД) Общества в области управления конфликтом интересов при принятии решений по вопросам, рассматриваемым на Совете директоров;
- не совершают действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта интересов;
- незамедлительно информируют Совет директоров и персонал комплаенс о наличии конфликта интересов по рассматриваемым вопросам в порядке, установленном документами, регламентирующими деятельность данного органа. Сведения о конфликте интересов в любом случае должны быть предоставлены до принятия Советом директоров решения по соответствующему вопросу;
- воздерживаются от присутствия на заседании Совета директоров при обсуждении вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов;
- воздерживаются от участия в заседании Совета директоров по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, дистанционно – посредством телефонной конференц-связи, видео-конференц-связи или иным способом;
- воздерживаются от обсуждения вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, выражения своего особого мнения по таким вопросам и требования внести об этом запись в протокол заседания Совета директоров;
- воздерживаются от голосования по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов.

Генеральный директор

- утверждает ВНД Общества в области конфликта интересов, за исключением ВНД, относящихся к компетенции Совета директоров Общества;
- несет ответственность за соответствие деятельности Общества требованиям законодательства Российской Федерации, обеспечение выполнения требований законодательства Российской Федерации через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов;
- осуществляет контроль соблюдения требований и положений настоящего документа, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими исполнительными органами в системе управления конфликтом интересов;
- рассматривает отчеты, вопросы и принимает решения в области управления конфликтом интересов в рамках своих полномочий.

Персонал комплаенс

- разрабатывает общую методологию в области управления конфликтом интересов, принимает участие в согласовании документов подразделений Общества в части управления конфликтом интересов;
- проводит экспертизу ВНД/РД, договоров, контрактов и соглашений Общества, в том числе на стадии их разработки и согласования, по запросам соответствующих разработчиков, в целях управления и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- подготавливает обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;
- консультирует работников Общества по вопросам управления конфликтом интересов;
- выносит на рассмотрение органов управления Общества вопросы, превышающие компетенцию персонала комплаенс;
- принимает участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию в Обществе культуры в области управления конфликтом интересов, в том числе проводит информирование работников, тренинги и консультации по реализации требований и положений настоящего документа, иных ВНД в области комплаенс, а также

изменениям в нормативных требованиях;

- инициирует и/или принимает участие в проведении служебных расследований/проверок по вопросу урегулирования конфликта интересов, а также, при необходимости, привлекает к служебному расследованию/проверке представителей подразделений Общества в рамках их компетенции, а также непосредственного руководителя работника, в отношении которого будет проводиться/проводится служебное расследование/проверка;
- выносит на рассмотрение органов управления Общества вопросы, относящиеся к их компетенции;
- осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов.

Ответственный за безопасность:

- подготавливает и проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий/бездействий работников Общества, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов, а также выступает инициатором и/или участником служебных расследований/проверок;
- взаимодействует с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам совершения коррупционных действий работниками Общества с целью привлечения их к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- взаимодействует с персоналом комплаенс по выявлению и проверке информации о намерениях или фактах совершения работниками Общества действий/бездействий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов.

Департамент HR-компетенций

- обеспечивает ознакомление вновь принятых работников с настоящим документом при приеме на работу;
- принимает участие в применении дисциплинарных взысканий к работникам за нарушение требований ВНД/РД Общества в области управления конфликтом интересов.

Руководители подразделений Общества и их заместители

- ориентируют подчиненных работников на безусловное выполнение требований настоящего документа, подают пример добросовестного и этичного поведения;
- идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения конфликта интересов, исходя из объема полномочий и функционала подразделений;
- вырабатывают и принимают меры по предотвращению и минимизации риска возникновения конфликта интересов, при необходимости взаимодействуют с персоналом комплаенс;
- обеспечивают соблюдение подчиненными работниками требований и положений настоящего документа;
- обеспечивают своевременное прохождение подчиненными работниками обязательных обучающих курсов и программ по вопросам управления конфликтом интересов;
- инициируют применение дисциплинарного взыскания к подчиненным работникам за нарушение требований ВНД и РД Общества в области управления конфликтом интересов в порядке, установленном Инструкцией Общества ИС СВТ 03-003 «Оформление дисциплинарных взысканий»;
- учитывают результаты исполнения работниками требований и положения настоящего документа (в т.ч. безупречности и эффективности) при оценке личной эффективности работников для целей мотивации персонала.

Работники Общества

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- неукоснительно соблюдают требования законодательства Российской Федерации, настоящего документа, иных ВНД/РД Общества в области конфликта интересов, а также принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса, обязательств/рекомендаций, установленных персоналом комплаенс;
- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;
- ставят интересы Общества/контрагентов Общества выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Общества и его контрагентов;
- при выполнении своих трудовых обязанностей или при осуществлении своей деятельности от имени Общества в любой стране мира соблюдают национальное законодательство (локальное законодательство иностранных государств) и применимые нормы международного права в сфере управления конфликтом интересов, а также требования настоящего документа и иных ВНД/РД 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 персонала комплаенс;
- своевременно проходят обязательные обучающие курсы и программы по вопросам управления конфликтом интересов;
- взаимодействуют с персоналом комплаенс по всем вопросам, связанным с реализацией положений настоящего документа, в том числе содействуют в получении персоналом комплаенс необходимых, объективных и достоверных документов, материалов и информации, включая их предоставление по запросу персонала комплаенс с соблюдением установленных сроков;
- информируют персонал комплаенс о каждом известном им или потенциальном случае нарушения положений настоящего документа;
- соблюдают правила работы с конфиденциальной, инсайдерской информацией;
- осуществляют сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с учетом установленных в Обществе правил совершения работниками Общества персональных операций (сделок) с финансовыми инструментами;
- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений настоящего документа, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или к персоналу комплаенс.

4. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ВИДЫ И ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

Наличие конфликта интересов, в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу для репутации Общества и других участников Группы в глазах работников и иных лиц, в том числе контрагентов, партнеров, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг.

- 4.2. В результате ненадлежащего управления конфликтом интересов у Общества могут

возникнуть следующие виды рисков:

- комплаенс-риск;
- репутационный риск;
- правовой риск;
- операционный риск.

4.3. Конфликт интересов может быть следующих основных видов:

- между контрагентом и Обществом, в том числе в случаях совершения сделок с контрагентом по нерыночным ценам в нарушение инвестиционных целей или иных ущемлений интересов контрагента в пользу Общества;
- между контрагентом и работником Общества, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному контрагенту в ущерб интересам другого контрагента с целью получения личной выгоды;
- между Обществом и его работником, в том числе в случаях неправомерного использования работником своего должностного положения и/или конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды.

Перечень примеров типовых ситуаций конфликта интересов приведен в [Приложении 4](#) настоящего документа. Приведенные выше ситуации не являются исчерпывающими. Работники Общества должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях с последующим доведением информации в установленном в Обществе порядке ([п.6.2.](#) настоящего документа).

5. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

5.1. В ситуации возникновения конфликта интересов Общество ставит интересы контрагентов 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.

5.2. Общество придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

- разграничения полномочий: Общество четко разграничивает полномочия Органов управления, 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;
- 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 предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов;
- разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, включающих, в том числе принятие, передачу, уклонение, минимизацию риска;
- соблюдение информационных барьеров и обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной, инсайдерской информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов;
- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Общества от санкций и иных неблагоприятных последствий в связи с сообщением ими сведений о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и приняты меры по его урегулированию/предотвращению;

- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях предотвращения и минимизации риска возникновения конфликта интересов;
- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;
- открытого взаимодействия с надзорными органами и регулятором.

6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, 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 ([п.6.1.](#) настоящего документа);
- выявление и оценка конфликта интересов – постоянный мониторинг и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов ([п.6.2.](#) настоящего документа);
- урегулирование конфликта интересов – комплекс мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов ([п.6.3.](#) настоящего документа).

6.1. Предотвращение конфликта интересов

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

- строгое соблюдение органами управления и работниками Общества процедур, установленных действующим законодательством Российской Федерации, Уставом, ВНД/РД Общества и должностными инструкциями;
- создание организационной структуры Общества, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава Совета директоров Общества и проведение заседаний Совета директоров с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, 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 ответственным за внутренний контроль;
- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Обществе;
- установление информационных барьеров;
- 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;
- раскрытие информации о конфликте интересов.

В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, Общество может потребовать от работников соблюдения установленных персоналом комплаенс дополнительных (индивидуальных) обязательств.

6.1.1. Информационные барьеры

Принцип информационных барьеров - принцип организации процесса или взаимодействия нескольких процессов, при котором разграничена информация для каждого этапа процесса или для нескольких процессов, и передача информации

возможна только по установленным правилам. Для поддержания информационных барьеров в Обществе используются следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Общества с обеспечением физической и информационно-технологической безопасности указанной информации;
- разграничение доступа к различным категориям данных в информационных системах между пользователями различных подразделений;
- 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 п. 6.1.3. настоящего документа);
- мониторинг сделок с ценными бумагами в личных целях, осуществляемых работниками Общества.

6.1.2. Независимость работы подразделений

При урегулировании конфликта интересов Общество обеспечивает необходимую и разумную степень независимости в работе всех подразделений Общества.

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

- разделение руководителей, ответственных за выполнение работ/оказание услуг контрагентам (заказчикам);
- полное разделение команд, участвующих в выполнении работ/оказании услуг контрагентам (заказчикам);
- установления информационных барьеров (в соответствии с п. 6.1.1. настоящего документа).

6.1.3. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков

В целях предотвращения распространения конфиденциальной (в том числе инсайдерской) информации в Обществе действует «принцип служебной необходимости», обязательный для исполнения всеми работниками Общества и запрещающий предоставление информации работникам, для которых доступ к данной информации не является необходимым для исполнения их непосредственных трудовых обязанностей.

6.1.4. Правила осуществления работниками персональных операций (сделок) с ценными бумагами в личных интересах

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

В рамках контроля персональных операций (сделок) работников Общества с ценными бумагами в личных интересах устанавливаются следующие общие правила и ограничения:

- работники Общества обязаны руководствоваться разумностью и избегать личных инвестиций, которые могут поставить под угрозу репутацию Общества или создать конфликт интересов, в том числе работникам запрещено осуществлять персональные операции (сделки) в ущерб исполнению своих трудовых обязанностей;
- работникам Общества запрещено осуществлять сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с нарушением применимого законодательства Российской Федерации, внутренних процедур и ограничений, установленных в

Обществе, в том числе совершать сделки, признаваемые манипулированием рынком или неправомерным использованием инсайдерской информации, существенной непубличной информации, а также иной охраняемой законом информации;

- в случаях, установленных ВНД/РД Общества в области комплаенс, 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. Раскрытие информации о конфликте интересов

Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов 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;
- на ежегодной основе;
- в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

Обязательному раскрытию персоналу комплаенс подлежат следующие сведения:

- об участии в учреждении (создании) юридических лиц;
- об участии в уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или в органах управления и/или ревизионных комиссиях третьих лиц;
- об осуществлении предпринимательской деятельности;
- о работе по совместительству;
- о совмещении должностей;
- о заключении договора гражданско-правового характера на выполнение работ или оказание услуг, пересекающихся с трудовыми обязанностями работника в Обществе;
- о заключении агентского/субагентского договора;
- о выдвижении в качестве кандидата в депутаты законодательного (представительного) органа или органа местного самоуправления;
- об осуществлении оплачиваемой деятельности, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства;
- об осуществлении деятельности в качестве самозанятого¹ в случаях, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями работника в Обществе;
- о работе родственников в Обществе и/или участниках Группы, в том числе о совместном участии родственников в проектах, бизнес-процессах и/или коллегиальных/рабочих органах (включая случаи, когда один из родственников представляет интересы Общества, а другой - участника Группы);
- об осуществлении близким родственником работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом или контрагентом Общества;
- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при изменении трудовых обязанностей, исполняемых в Обществе/участниках Группы;

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

- об участии близких родственников работника в учреждении (создании) юридических лиц, уставных (складочных) капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или органах управления юридических лиц - конкурентов и/или контрагентов Общества;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов.

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

Раскрытие работниками Общества информации осуществляется в порядке и сроки, установленные в отдельных ВНД Общества.

Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, подлежит проверке персоналом комплаенс с целью оценки возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящего способа их урегулирования.

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

Общество должно раскрыть информацию о фактическом или потенциальном конфликте интересов в отношении контрагента перед заключением договора (сделки) с ним в случае, если порядок и предпринятые меры по урегулированию данного конфликта интересов не позволяют предотвратить риск.

6.1.6. Обращения с подарками, знаками делового гостеприимства и представительские расходы

Общество рассматривает подарки, получаемые работниками Общества в связи с их работой и предоставляемые от имени и за счет Общества, знаки делового гостеприимства, а также представительские расходы, как потенциальный источник конфликта интересов.

Общество определяет правила и устанавливает ограничения в области получения/предоставления подарков и знаков делового гостеприимства в процессе делового взаимодействия, в том числе перечень запрещенных подарков и знаков делового гостеприимства, а также критерии возможности получения и предоставления подарков и знаков делового гостеприимства, включая поводы получения и предоставления подарков.

Запрещенные подарки, а также подарки, не соответствующие критериям возможности их получения, должны быть в вежливой форме отклонены работниками Общества в момент предоставления им таких подарков.

Порядок обращения с подарками и знаками делового гостеприимства установлен Положением Общества ПЛ СВТ 17-001 «Правила обращения с подарками и знаками делового гостеприимства».

6.2. Выявление и оценка потенциального конфликта интересов

Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Общества в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности, во всех процессах Общества, включая разработку новых продуктов и формирование новых бизнес-

процессов.

Выявление и оценка конфликта интересов также осуществляется при проверках, проводимых подразделениями Общества, в том числе ответственным за внутренний контроль и безопасность.

В Обществе функционирует «Горячая линия комплаенс» - безопасный и конфиденциальный канал, работающий на непрерывной основе с использованием технических средств автоматизированного приема обращений, предназначенный для сообщения работниками Общества и третьими лицами (в том числе контрагентами и партнерами Общества) информации о нарушениях в области комплаенс, в том числе о ситуациях, в которых возможна реализация конфликта интересов или связанных с наличием у других работников Общества неурегулированного конфликта интересов или сокрытием ими информации о наличии такого конфликта интересов.

В случае выявления работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или персонал комплаенс в установленном в Обществе порядке. В случае обращения к непосредственному руководителю и при отсутствии в дальнейшем с его стороны мер, направленных на предотвращение или урегулирование выявленного конфликта интересов, либо если принятые меры не привели к устранению конфликта интересов, работник обязан проинформировать об этом персонал комплаенс.

Руководители подразделений Общества обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов.

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 персоналу комплаенс.

6.3. Урегулирование конфликта интересов

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

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

В целях управления конфликтом интересов, Обществом принимаются следующие механизмы его урегулирования:

- изменение или отказ от процесса/сделки/услуги/продукта, который приводит к возникновению или реализации конфликта интересов;
- предоставление информации о конфликте интересов, который не был исключен, в отношении работника;
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процессе принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника по согласованию с ним и/или полномочий работника, в том числе изменение круга задач и конкретных поручений, исполняемых работником в рамках трудовых обязанностей;
- отказ работника от выгоды (преимущества), явившейся причиной возникновения

конфликта интересов;

- отстранение работника от доступа к соответствующей информации в случае установления высокой степени вероятности реализации конфликта интересов;
- расторжение трудового договора с работником по соглашению сторон или увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, в том числе повлекшее неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и условиями трудового договора с работником.

Во избежание возникновения конфликта интересов запрещается:

- представлять Общество в отношениях с физическими лицами, организациями и индивидуальными предпринимателями, в деятельности которых работник имеет личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном (складочном) капитале или органах управления таких организаций, предпринимательской деятельности самого работника и/или его близких родственников;
- быть задействованным в подготовке, совершении/заключении, исполнении сделок/договоров/контрактов/соглашений с участием Общества или кого-либо из контрагентов, если работник и/или его родственник имеют интерес к сделке/договору/контракту/соглашению или может извлечь прямую или косвенную выгоду из такой сделки, если только информация о сделке/договоре/контракте/соглашении, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты в установленном порядке в Обществе персоналом комплаенс и разрешены им в письменной форме;
- использовать для себя или в пользу третьих лиц возможности, связанные с должностным положением и/или полномочиями, для получения/предоставления финансовой или иной выгоды/преимущества, не предусмотренной применимым законодательством Российской Федерации и/или ВНД/РД Общества;
- использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) работником в процессе исполнения трудовых обязанностей;
- осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц, осуществлением предпринимательской деятельности, оказанием услуг или выполнением работ для третьих лиц, работой по совместительству, а также деятельность в качестве самозанятого;
- заниматься предпринимательской деятельностью, участвовать в уставном (складочном) капитале или управлении юридическими лицами в случаях, если это стало доступно с учетом занимаемого положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника;
- совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому;
- проведение служебных расследований и проверок работником в отношении своего родственника – работника Общества;
- осуществление уполномоченным за контроль работником Общества проверок и согласования операций, ответственным за проведение которых является его родственник;
- проведение работником Общества контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;

- выполнение работником Общества какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.

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

При невозможности урегулирования конфликта интересов доступным в сложившихся обстоятельствах способом в целях предотвращения у Общества регуляторного риска, комплаенс-риска, репутационного риска, или иных рисков, Общество может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки с контрагентом.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 7.1. Все работники Общества, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение положений настоящего документа, а руководители также несут ответственность за осуществление надлежащего контроля за действиями (бездействием) подчиненных им работников в части соблюдения положений настоящего документа.
- 7.2. Любые действия в обход настоящего документа со стороны работников Общества запрещаются и расцениваются как его нарушение.
- 7.3. Общество может быть подвергнуто санкциям за нарушения, допущенные ее работниками, которые привели к возникновению конфликта интересов, в связи с чем по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту такого нарушения проводится служебное расследование/проверка в рамках, допустимых применимым законодательством.
- 7.4. Работники Общества, признанные в результате служебного расследования/проверки виновными в нарушении положений настоящего документа, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, в соответствии с применимым законодательством и в установленном в Обществе порядке.
- 7.5. Общество вправе обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера в отношении работника, допустившего нарушение положений настоящего документа, в случае причинения Обществу ущерба в результате такого нарушения.
- 7.6. Работники Общества, признанные по решению суда виновными в нарушении требований применимого законодательства в области управления конфликта интересов, могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. Положения настоящего документа могут быть изменены в случае изменения законодательства Российской Федерации или применимых норм международного права, а также с учетом новых тенденций в мировой и российской практике корпоративного поведения. В случае изменения законодательства Российской Федерации настоящий документ действует в части, ему не противоречащей, до принятия его новой редакции. В случае если отдельные положения настоящего документа войдут в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, применяются положения действующего законодательства Российской Федерации. В случае если отдельные положения настоящего документа войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются

положения настоящего документа.

- 8.2. При наличии сомнений в толковании положений настоящего документа, их применимости к конкретным ситуациям единственным уполномоченным подразделением, которое может принять итоговое решение относительно их толкования, является персонал комплаенс.
- 8.3. Все работники Общества должны быть ознакомлены с настоящим документом в соответствии с порядком, действующим в Обществе.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ

Общество: Общество с ограниченной ответственностью «СверхТехнологии»; ООО «СверхТех».

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

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

Группа Сбербанк (Группа): ПАО Сбербанк, его дочерние банки и их филиалы, некредитные дочерние и зависимые общества, определяемые в соответствии с Политикой управления дочерними и зависимыми некредитными организациями ПАО Сбербанк, а также иные юридические лица, на которые вышеназванные организации оказывают существенное влияние при принятии решений их органами управления. Понятие «существенное влияние» используется в определении, указанном в статье 4 Федерального закона от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности».

Департамент HR-Компетенции: подразделение, выполняющее указанный в настоящем документе перечень работ в рамках Соглашения об оказании услуг между ПАО Сбербанк и ООО «СверхТех».

Знаки делового гостеприимства: деловые завтраки/обеда/ужины, образовательные и развлекательные мероприятия.

Комплаенс-риск: риск применения юридических санкций или санкций регулирующих органов, существенного финансового убытка или потери репутации Общества в результате несоблюдения ей законов, инструкций и правил, стандартов саморегулируемых организаций или кодексов поведения и этических норм ведения бизнеса, внутренних нормативных документов в части противодействия коррупции и контроля конфликта интересов.

Конкурент: организация/индивидуальный предприниматель, ведущая/ведущий деятельность (услуги, работы) аналогичные продукции (услугам, работам), выпускаемой Обществом.

Контрагент: физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору (соглашению) с Обществом.

Конфликт интересов: прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Общества и/или ее работников и/или одним и более 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 трудовых обязанностей (осуществление полномочий).

Не считаются конфликтом интересов противоречия между подразделениями Общества, а также противоречия, возникающие в ходе переговоров по коммерческим условиям в рамках обычной хозяйственной деятельности, условия осуществления которой раскрыты или должны были быть заведомо известны стороне переговоров.

Личная заинтересованность: возможность получения работником Общества доходов в виде денежных средств, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или выгод для себя или для третьих лиц.

Орган управления: Совет директоров, генеральный директор.

Ответственный за безопасность: работник, осуществляющий экономическую и/или внутреннюю безопасность.

Ответственный за внутренний контроль: работник или подразделение, осуществляющее функции внутреннего контроля/аудита в соответствии со своими полномочиями.

Партнер: физическое или юридическое лицо, имеющее намерение стать контрагентом

Общества, но на текущий момент не являющееся контрагентом Общества, либо сотрудничающее с Обществом без вступления в договорные отношения.

Персонал комплаенс: работники подразделения Общества, назначенные распорядительным документом генерального директора ответственными за реализацию системы управления комплаенс-риском в Обществе, в чьи должностные обязанности входит разработка и проведение мероприятий с целью предупреждения и минимизации рисков Общества, применения к ней юридических санкций или санкций регулирующих органов, существенного финансового убытка или потери репутации Обществом в результате несоблюдения ею или ее работниками, действующими от лица Общества, законов, обязательных для исполнения инструкций, правил, стандартов саморегулируемых организаций или кодексов поведения и этических норм ведения бизнеса (комплаенс-рисков).

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

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

Родственники: близкие родственники; члены семьи; двоюродные братья и сестры; дяди и тети; племянники и племянницы; братья, сестры, родители и дети супругов; супруги детей и родителей.

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

Члены семьи работника (для целей настоящего документа): 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ

ВНД: внутренний нормативный документ.

РД: распорядительный документ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ПЕРЕЧЕНЬ ССЫЛОЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ

№224-ФЗ от 27.07.2010	Федеральный закон "О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"
3369-4	Политика Группы ПАО Сбербанк по управлению конфликтом интересов
№14-ФЗ от 26.01.1996	Гражданский Кодекс Российской Федерации, часть 2
№ 422-ФЗ от 27.11.2018	О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»
ИС СВТ 03-003	Оформление дисциплинарных взысканий
ПЛ СВТ 17-001	Правила обращения с подарками и знаками делового гостеприимства

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Превышение работником полномочий при исполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам контрагента.
2. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении родственников, друзей или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
3. Работник, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника.
4. Выполнение работником Общества по совместительству иной работы в участнике Группы, когда его трудовые обязанности в Обществе связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении данного участника Группы.
5. Участие работника в принятии решения о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника.
6. Участие работника в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества с другой организацией, которая имеет финансовые или имущественные обязательства перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника.
7. Работник Общества, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых контрагентами Общества, получает значительную скидку на товары от одного из контрагентов Общества.
8. Руководитель подразделения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия руководителя входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности.
9. Организация, заинтересованная в заключении с Обществом долгосрочного договора аренды офисных помещений, делает предложение трудоустройства работнику Общества, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность данного работника.
10. Использование работником информации, ставшей ему известной в ходе исполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
11. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник.