

**А к ц и о н е р н о е о б щ е с т в о
« Р у б л е в о - А р х а н г е л ь с к о е »
(А О « Р у б л е в о - А р х а н г е л ь с к о е »)**

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров
АО «Рублево-Архангельское»

Протокол № 07/16
от «28» сентября 2016 г.

КОПИЯ

Приложение № 3

к приказу № 30-0

от 30.09.2016 г.

ПОЛИТИКА
по управлению конфликтами интересов
Акционерного общества «Рублево-Архангельское»

г. Красногорск
2016 г.

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	4
6. УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ	5
7. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ.....	6
7.1. ВЫЯВЛЕНИЕ И ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ.....	6
7.2. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	7
7.2.1. Информационные барьеры (принцип «китайских стен»)	7
7.2.2. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков.....	8
7.2.3. Раскрытие информации о конфликтах интересов	8
7.2.4. Отказ от осуществления сделки.....	9
7.2.5. Участие сотрудников в органах управления третьих лиц, а также осуществление самостоятельной коммерческой деятельности	9
7.2.6. Совместная работа родственников	10
7.2.7. Подарки и представительские расходы	11
8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	11
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	11
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ	13
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Перечень использованных документов	14
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Форма заявления о фактах собственного участия сотрудника	15
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Примеры конфликтов интересов	17

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика определяет основные цели и задачи управления конфликтами интересов в АО «Рублево-Архангельское» (далее - Общество), участников процесса, их задачи, функции, полномочия и ответственность, а также принципы и этапы управления конфликтами интересов в Обществе и в отношениях с третьими лицами, включая 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 Общества.

1.3. Под конфликтами интересов в рамках настоящей Политики понимается прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Общества и/или его сотрудниками, контрагентов, контрагентами и сотрудниками Общества, контрагентами и обществом, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны.

Не считается конфликтами 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 законодательством РФ и требованиями утвержденной ПАО Сбербанк Политики по управлению конфликтом интересов.

1.5. Общество ожидает от сотрудников (независимо от занимаемой должности) согласия с определенными этическими принципами, подходами и требованиями настоящей Политики.

1.6. Положения Политики должны учитываться при разработке иных локальных нормативных актов Общества в области управления конфликтами интересов Общества.

2. Цели и задачи управления конфликтами интересов

Целью данной Политики является недопущение и предупреждение ситуаций, когда действия сотрудника Общества имеют неблагоприятные последствия (убытки, недополученную прибыль, снижение рыночной стоимости, и иные) для Общества.

Основные задачи настоящей Политики:

- повышение доверия к Обществу со стороны контрагентов и партнеров, соблюдение высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам для повышения международной репутации Общества;
- установление принципов раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмах принятия управленческих решений и норм поведения сотрудников Общества в условиях существующих конфликтов интересов;
- предоставление сотрудникам Общества общей информации о предпринимаемых Обществом мерах по выявлению, управлению и урегулированию конфликтов

интересов, а также оказание сотрудникам Общества помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких конфликтов;

- определение обязательных для соблюдения Обществом минимальных стандартов управления конфликтами интересов.

3. Потенциальные риски при управлении конфликтами интересов

В результате ненадлежащего управления конфликтами интересов у Общества могут возникнуть следующие виды рисков:

- репутационный риск, связанный с игнорированием возникающих конфликтов интересов и их влиянием на отношение к Обществу со стороны контрагентов, партнеров и государства;
- правовой риск, связанный с вероятными последствиями, в случае нарушения интересов контрагентов и партнеров или оспаривания законности осуществления сделок Обществом и его сотрудниками;
- операционный риск, связанный с возможным нарушением сотрудниками Общества положений настоящей Политики и иных внутренних нормативных документов Общества, которыми регламентируются процедуры управления конфликтами интересов.

4. Виды конфликтов интересов

4.1. Конфликты интересов могут быть следующих видов:

- между контрагентом и Обществом;
- между контрагентами;
- между контрагентом и сотрудником (ами) Общества;
- между Обществом и его сотрудником (ами).

Наличие конфликтов интересов присуще коммерческой деятельности и само по себе не является нарушением, если в отношении данных конфликтов были приняты должные меры по выявлению, оценке и управлению, а также раскрытию.

Перечень типовых примеров конфликтов интересов приведен в Приложении №4 к настоящей Политике. Данный Перечень не является исчерпывающим. Сотрудники Общества должны самостоятельно оценивать наличие (возможность возникновения) конфликта интересов.

4.2. Наличие конфликтов интересов, в отношении которых не было принято должных мер, представляет собой угрозу для репутации Общества в глазах сотрудников и иных лиц, в том числе акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг.

5. Общие принципы разрешения конфликтов интересов

5.1. Общество ставит интересы Общества - на первое место, интересы контрагента на второе место, личные интересы сотрудников - на третье.

5.2. Общество обеспечивает справедливое отношение к своим контрагентам в рамках сотрудничества или совершения сделок с ними. Когда сотрудники Общества осведомлены, что они или Общество имеют имущественный интерес, который может оказать влияние на их взаимодействие с контрагентом или на услуги, предоставляемые контрагентом, данный интерес не должен учитываться при совершении сделок с контрагентом.

5.3. В случаях, если указанный выше имущественный интерес не может не учитываться при заключении сделки с контрагентом, либо потенциальные конфликты интересов не могут быть урегулированы как для контрагента, так и для Общества, такие конфликты могут быть разрешены посредством получения согласия от контрагентов (при наличии возможности), либо посредством отказа Общества от совершения сделки (в исключительных случаях).

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

5.5. В ситуации конфликта интересов сотрудника и Общества приоритет имеют интересы Общества.

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

6.1. Совет директоров Общества осуществляет общий контроль за процессами и принимаемыми мерами в области управления конфликтами интересов.

Совет директоров Общества:

- утверждает настоящую Политику;
- организует совместно с исполнительным органом Общества контроль за соблюдением требований настоящей Политики сотрудниками Общества.

6.2. Генеральный директор Общества:

- несет ответственность за соответствие деятельности Общества требованиям настоящей Политики;
- отвечает за соответствие деятельности Общества требованиям Банка и действующего законодательства в части управления конфликтами интересов;
- осуществляет контроль за соблюдением настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими структурными подразделениями Общества;
- утверждает внутренние нормативные документы Общества (далее – ВНД) по вопросам управления конфликтами интересов;

6.3. Контрольно-ревизионное управление Общества, в соответствии с предоставленными полномочиями и компетенцией:

- организует разработку ВНД по вопросам конфликта интересов;
- принимает решения по управлению значимыми элементами комплаенс-риска, реализации конкретных программ и проведению мероприятий комплаенс-контроля в рамках предоставленных полномочий;
- передает вопрос решения конфликтов интересов на рассмотрение Комитета Банка по комплаенс, превышающих компетенцию Контрольно-ревизионного управления Общества.

6.4. Управление экономической безопасности Общества, в соответствии с предоставленными полномочиями и компетенцией:

- разрабатывает общую методологию и ВНД в области управления конфликтами интересов и поддерживает единообразие подходов в Обществе;
- 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;

6.5. Сотрудники, являющиеся руководителями структурных подразделений Общества и их заместители:

- 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.

6.6. Все сотрудники Общества:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликтов интересов и взаимодействуют с соответствующим(ими) подразделением (ями) Общества по всем вопросам урегулирования конфликтов интересов;
- 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 Общества 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 меры по недопущению возникновения конфликтов интересов;
- незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или Управление экономической безопасности Общества 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 конфликтов интересов, сотрудник Общества информирует об этом Управление экономической безопасности Общества.

Конфликты интересов, выходящие за рамки компетенции отдельного сотрудника Общества, оцениваются на уровне руководства Общества. Если сотрудник Общества сомневается в существовании конфликта интересов либо в том, каким образом его следует оценивать, он должен обратиться за помощью к непосредственному руководителю и в Управление экономической безопасности Общества.

7.2. Предотвращение и урегулирование конфликтов интересов

При управлении конфликтами интересов необходимо учитывать:

- доступ к информации, которая привела к конфликтам интересов;
- барьеры для обеспечения независимости принятия решений, включая:
 - разделение обязанностей и полномочий,
 - контроль информации,
 - использование нескольких юридических лиц;
- обстоятельства, которые приводят к возникновению конфликтов 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 Общества 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 экономической безопасности Общества при условии согласования руководителем подразделения сотрудника и руководителем подразделения «private side».

Некоторым сотрудникам Общества, которые в силу своих должностных обязанностей должны иметь доступ как к публичной информации, так и к информации, не являющейся публичной и дающей преимущества ее обладателю, присваивается статус «над стеной» (англ. «above-the-wall»).

Определение статуса сотрудников по отношению к «китайской стене» и присвоение статуса «над стеной» производится Управлением экономической безопасности Общества.

Для поддержания информационных барьеров Общества используют следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных помещений Общества с обеспечением физической и информационно-технологической безопасности указанной информации;
- разграничение доступа к различным категориям данных в информационных системах между пользователями различных подразделений;
- использование кодовых слов при передаче ценоопределяющей информации;
- осуществление надлежащего надзора за сотрудниками Общества, 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 7.2.2).

7.2.2. 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 Общества и запрещающий предоставление информации сотрудникам, для которых доступ к данной информации не является необходимым для исполнения их непосредственных служебных обязанностей.

7.2.3. Раскрытие информации о конфликтах интересов

Раскрытие информации о конфликтах интересов не освобождает Общество от обязательства по поддержанию и обеспечению эффективных организационных и административных мер по предотвращению таких конфликтов. Сотрудники Общества не должны полагаться на раскрытие информации о конфликтах интересов, а предлагать пути их урегулирования в зависимости от уровня компетенции и в рамках своих должностных обязанностей. Раскрытие информации должно рассматриваться как крайняя мера при разрешении конфликтов интересов.

Если при заключении договоров с контрагентами, Общество не уверено, что его порядки и механизм урегулирования конфликта или потенциальных конфликтов

предотвратят риск ущемления интересов Общества, Общество оставляет за собой право раскрывать информацию о любых фактических или потенциальных конфликтах интересов контрагенту.

Степень надлежащего раскрытия информации зависит от конкретной ситуации, установленных фактов и обстоятельств, включая характер конфликтов интересов, знания и опыт затронутых сторон в отношении друг друга и вид сделки.

7.2.4. Отказ от осуществления сделки

При невозможности урегулирования конфликтов интересов для предотвращения создания угрозы репутации и риска судебного иска, Общество может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки.

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

Для предотвращения конфликтов интересов Общество может 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 Обществу 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.

Сотрудникам Общества запрещается без согласия Управления экономической безопасности Общества 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 Общества не может быть задействован в совершении сделки с Обществом или кого-либо из ее контрагентов 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.

Сотрудникам Общества запрещается представлять в деловых отношениях Общество с организациями, в деятельности которых сотрудник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого сотрудника, его близких родственников или членов семьи.

О фактах собственного участия и/или об участии близких родственников и членов семьи в уставных 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 организаций - конкурентов и контрагентов Общества, а также о поступлении предложений о таком участии сотрудники Общества сообщают в Управление Экономической безопасности Общества (в соответствии с Приложением 3).

Указанные сведения подлежат предоставлению в Управление экономической безопасности Общества на ежегодной основе. Сообщению в Управление экономической безопасности Общества также подлежат сведения о прекращении собственного участия сотрудника и/или о прекращении участия близких родственников и членов семьи сотрудника в уставных капиталах и/или органах управления организаций - конкурентов и контрагентов Общества, если ранее была представлена информация о таком участии.

Сотрудникам запрещается заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества, за исключением преподавательской деятельности, а также в случаях, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом сотруднику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей сотрудника.

7.2.6. Совместная работа родственников

Совместная работа близких родственников в Обществе 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 Общества и/или третьими лицами, в т. ч. акционерами, контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзами и профессиональными объединениями;
- наличие родственных связей между руководителями Общества создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Обществе.

Общество придерживаются принципа ограничения случаев работы близких родственников в Обществе, а также запрещают протекционизм на основе семейственности.

В общем порядке, совместная работа близких родственников, находящихся в прямом или функциональном подчинении, в Обществе запрещена.

В исключительных случаях, при условии обоснованной необходимости, вопросы совместной работы близких родственников, находящихся в прямом или функциональном подчинении, выносятся на рассмотрение Совета директоров Общества. В случае принятия Советом директоров положительного решения в отношении совместной работы таких родственников в Обществе должны быть установлены дополнительные механизмы контроля для исключения принятия единоличного решения одним родственником в отношении действий другого родственника.

В иных случаях потенциального конфликта интересов совместная работа близких родственников в Обществе допускается по решению Генерального директора Общества.

Все случаи совместной работы родственников в Обществе подлежат оценке со стороны Управления комплаенс.

Действия в обход указанных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из сотрудников-родственников.

Генеральным директором Общества может быть наложено ограничение на участие сотрудников в сделках, являющихся родственниками, если их профессиональная деятельность связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного другому.

Действия в обход указанных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из сотрудников-родственников.

7.2.7. Подарки и представительские расходы

Общество устанавливает некоторые ограничения на представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые могут быть произведены от имени и за счет Общества, а также на подарки и услуги, которые могут быть предоставлены или оказаны от имени и за счет Общества либо приняты от физических лиц и организаций, в том числе имеющих деловые отношения с Обществом или стремящихся к созданию таковых.

Представительские расходы и подарки не должны наносить ущерб деловой репутации Обществу, а также не должны противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, внутренним нормативным документам Общества, определяющих принципы профессиональной этики и этические нормы делового общения, иных документов Общества 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 делами Общества.

Правила, регулирующие вопросы представительских расходов и подарков, установлены также другими внутренними нормативными документами Общества.

8. Ответственность

8.1. Все сотрудники Общества, 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 Общество может быть подвергнуто санкциям за участие своих сотрудников, а также контрагентов, аффилированных лиц в деятельности по неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком, то по каждому обоснованному подозрению или установленному факту проводятся служебные проверки в соответствии с требованиями действующего законодательства, организационно-распорядительных и нормативных документов Общества.

8.3. Лица, признанные в результате служебного расследования нарушившими требования настоящей Политики и внутренних нормативных документов Общества в области управления конфликтами интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Лица, признанные по решению суда виновными, в нарушении законодательства РФ могут быть привлечены к 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, соответствующими правилами поведения, применяются положения настоящей Политики.

Настоящая Политика утверждается Советом директоров Общества и подлежит пересмотру по мере появления новых методов и инструментов управления конфликтом интересов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Политике по управлению конфликтами интересов АО «Рублево-Архангельское»

Список терминов и определений

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

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

Инсайдерская информация - для целей настоящей Политики под инсайдерской информацией понимается информация, относящаяся как к инсайдерской информации Банка, так и к инсайдерской информации контрагентов Общества, которая предоставлена Обществу. Инсайдерской информацией считается точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, 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.

Комплаенс-риск - риск применения юридических санкций или санкций регулирующих органов, существенного финансового убытка или потери репутации Общества в результате несоблюдения ими законов, инструкций и правил, стандартов саморегулируемых организаций или кодексов поведения и этических норм ведения бизнеса.

Контрагент - физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Обществом.

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 контрагент Общества 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).

Конфликт интересов - прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Общества и/или его сотрудниками, контрагентов, контрагентами и сотрудниками Общества, контрагентами и обществом, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны.

Общество –Акционерное общество «Рублево-Архангельское»; АО «Рублево-Архангельское».

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 Обществе.

Сотрудник - любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**к Политике по управлению конфликтами
интересов АО «Рублево-Архангельское»**

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. "Порядок доступа к инсайдерской информации ОАО "Сбербанк России", правила охраны ее конфиденциальности и контроля реализации Федерального закона №224-ФЗ" от 27.01.2011 №2106
3. Политика ПАО "Сбербанк России" по управлению конфликтом интересов от 29.09.2015г. № 3369-2

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Политике по управлению конфликтами интересов АО «Рублево-Архангельское»

Форма заявления о фактах собственного участия сотрудника и/или об участии близких родственников и членов семьи в уставных капиталах и/или органах управления организаций - конкурентов, контрагентов Общества

Ф.И.О. _____

Должность _____

Часть 1.

Настоящим подтверждаю **наличие / отсутствие** (*ненужное зачеркнуть*) факта собственного участия / участия моих близких родственников и членов семьи в уставных капиталах и/или органах управления организаций, в том числе организаций-конкурентов, контрагентов Общества.

Часть 2.

Заполняется в случае наличия факта собственного участия / участия близких родственников и членов семьи в уставных капиталах и/или органах управления организаций, в том числе организаций-конкурентов и контрагентов АО «Рублево-Архангельское»

Просьба указать наименования организаций, в уставных капиталах и/или органах управления, которых **Вы являетесь участником**

Наименование организации	Сфера деятельности организации	Форма участия (указывается доля участия в уставном капитале и/или позиция в органах управления)	Организация по отношению к Обществу является:			Не является инвестором, контрагентом, конкурентом Общества	Сведения об отношении организации к Обществу не располагаю
			инвестором	контрагентом	конкурентом		
			()	()	()	()	()

Просьба указать наименования организаций, в уставных капиталах и/или органах управления, которых **Ваши родственники или члены семьи являются участниками.**

Наименование организации	Сфера деятельности организации	Ф.И.О. родственника (члена семьи), степень родства	Форма участия (указывается доля участия в уставном капитале и/или позиция в органах управления)	Организация по отношению к Банку является:			Не является, контрагентом, конкурентом Общества	Сведениями об отношении организации к Обществу не располагаю
				инвестором	контрагентом	конкурентом		
				()	()	()	()	()

_____ " _____"
ПОДПИСЬ

Ф.И.О.

Управление экономической безопасности

Ф.И.О., должность _____

Принятое решение _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Политике по управлению конфликтами интересов АО «Рублево-Архангельское»

Примеры конфликтов интересов

1. Предоставление консультационных услуг контрагенту по покупке бизнеса третьего лица, являющегося заемщиком Группы, с погашением его задолженности за счет платежей в рамках сделки покупки бизнеса.
2. Обладание контрольным пакетом акций в компании или наличие представителей в совете директоров компании, имеющей других собственников, и предоставление инвестиционных и иных услуг этой компании.
3. Предоставление услуг юридическому лицу, выступающему от имени третьего лица в ситуации, когда у Общества (Группы ПАО Сбербанк) существует возможность оказывать запрашиваемые услуги непосредственно, напрямую третьему лицу.
4. Осуществление работником Общества операций с финансовыми инструментами или товаром с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при исполнении им должностных обязанностей.
5. Совмещение работником Общества исполнительных и контрольных функций, позволяющее использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.
6. Превышение работником Общества своих должностных обязанностей с целью получения личной выгоды.
7. Участие работника (лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве) в деятельности контрагентов Общества, подразумевающее предпочтение работником интересов одного контрагента в ущерб интересам другого с целью получения личной выгоды и/или предпочтение работником собственных интересов в ущерб интересам контрагента с целью получения личной выгоды.
8. Противоречие между интересами Общества и интересами иных юридических лиц/индивидуальных предпринимателей при условии, что работник Общества является работником/конечным бенефициаром/должностным лицом иного юридического лица/индивидуального предпринимателя и добросовестное исполнение работником Общества своих обязанностей вследствие занятости в деятельности указанного юридического лица или участия/владения иным юридическим лицом невозможно.
9. Сотрудник Общества участвует в принятии решения о закупке Обществом товаров и услуг, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.
10. Сотрудник Общества является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника сотрудника Общества.

**КОПИЯ
ВЕРНА**

*Специальная Общественная
фирма (Жануария)
И.И. М.Ю. Акимов*

Прорито, пронумеровано
и скреплено печатью

14 (семнадцать) листа (ов)

