

Закрытое акционерное общество
«СберЛизинг»

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Генерального директора

ПОЛИТИКА

10.09.2024 №22

г. Минск

по управлению конфликтом интересов
в ЗАО «СберЛизинг»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Политика по управлению конфликтом интересов в ЗАО «СберЛизинг» (далее - Политика) разработана в соответствии с антикоррупционным законодательством Республики Беларусь, Уставом ЗАО «СберЛизинг» (далее – Общество), а также с учетом требований локальных правовых актов ОАО «Сбер Банк» (далее – Банк), регулирующих управление конфликтом интересов в банковском холдинге ОАО «Сбер Банк» (далее – Холдинг).

2. Настоящая Политика является частью системы управления комплаенс-риском и устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения конфликта интересов, в том числе потенциального, (далее – конфликт интересов) и мер по минимизации и/или ликвидации его последствий, а также 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.

3. Настоящая Политика является основой для построения и функционирования системы управления конфликтом интересов в Обществе, разработки Обществом иных локальных правовых актов (далее – ЛПА) в области управления конфликтом интересов.

ГЛАВА 2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

4. Основными целями системы управления конфликтом интересов являются 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.

5. Основными задачами системы управления конфликтом интересов являются:

5.1. определение обязательных для соблюдения Обществом стандартов управления конфликтом интересов;

5.2. соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Общества, в том числе на международном уровне;

5.3. повышение доверия к Обществу со стороны его клиентов, контрагентов и партнеров, обеспечение обслуживания клиентов с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;

5.4. установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Общества в случаях возникновения конфликта интересов;

5.5. предоставление работникам информации о предпринимаемых Обществом мерах по управлению конфликтом интересов, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций.

ГЛАВА 3

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

6. Конфликт интересов присущ любой сфере, включая лизинговую деятельность. Само по себе наличие конфликта интересов не будет являться нарушением ЛПА и организационно-распорядительных документов (далее – ОРД) Общества, если в отношении данного конфликта были своевременно приняты должные меры по раскрытию, выявлению, оценке и управлению.

7. Конфликт интересов (или кажущееся наличие такого конфликта), в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу для Общества в глазах работников и иных лиц, в том числе клиентов, контрагентов, партнеров, акционеров, государства и государственных органов, профсоюзных организаций и профессиональных объединений.

8. В результате ненадлежащего управления конфликтом интересов у Общества могут реализоваться в том числе следующие риски:

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

9. К сферам возникновения конфликта интересов в Обществе могут относиться противоречия между:

9.1. стратегическими интересами Общества (получение прибыли, обеспечение финансовой надежности, способность Общества к долговременному существованию в качестве прибыльной финансовой

организации, организация эффективного корпоративного управления, поддержание деловой репутации, решение социально-экономических задач и другие интересы);

9.2. интересами органов управления Общества, их членов, работников Общества и Общества как организации;

9.3. интересами Наблюдательного совета Общества, его членов и исполнительного органа Общества (Генерального директора);

9.4. имущественными, иными интересами Общества и его клиентов (контрагентов), акционеров (бенефициарных владельцев и иных владельцев);

9.5. интересами Общества и Банка;

9.6. интересами структурных подразделений (должностных лиц), генерирующих риски, и структурных подразделений (должностных лиц), осуществляющих управление этими рисками или внутренний контроль, в том числе комплаенс-контроль, включающий функции ПОД/ФТ;

9.7. должностными обязанностями работника (полномочиями структурного подразделения) Общества (разработка ЛПА Общества и осуществление контроля их эффективности, осуществление операций, связанных с возникновением риска, и управление этим риском, осуществление указанных операций и контроль за правильностью их осуществления и другие обязанности).

10. К условиям возникновения конфликта интересов относятся:

10.1. несоблюдение органами управления, должностными лицами и работниками Общества требований законодательства, ЛПА Общества, в том числе по разграничению полномочий, а также нарушение норм делового общения и принципов профессиональной этики;

10.2. неэффективная организационная структура Общества;

10.3. выполнение структурными подразделениями и отдельными работниками несвойственных им функций;

10.4. отсутствие или недостаточность квалифицированных кадров;

10.5. несоблюдение принципа приоритета интересов Общества и его клиентов (контрагентов) перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

10.6. избрание членом Наблюдательного совета Общества работника другой лизинговой организации;

10.7. участие члена Наблюдательного совета Общества, Генерального директора или его заместителей, или должностного лица Общества, их супруга (супруги), лиц, находящихся с ними в близком родстве или свойстве, в уставном фонде коммерческой организации, являющейся клиентом (контрагентом) Общества, а также владение ими имуществом такой коммерческой организации;

10.8. наличие у членов Наблюдательного совета Общества, Генерального директора или его заместителя иных интересов в организациях, являющихся клиентами (контрагентами) Общества, и (или) организациях, входящих в состав Холдинга;

10.9. работа Генерального директора Общества, заместителя Генерального директора в другой организации в качестве руководителя, иного должностного лица или участие в ее органах управления;

10.10. использование членом Наблюдательного совета Общества, Генеральным директором или его заместителем, должностным лицом Общества полномочий, связанных с работой в Обществе, для удовлетворения интересов акционера (бенефициарного владельца и иного владельца), клиента (контрагента), иного заинтересованного лица без учета интересов финансовой надежности Общества.

11. Конфликт интересов может быть следующих основных видов:

11.1. между клиентами Общества в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов (группы клиентов) находятся в противоречии с интересами другого клиента (группы клиентов);

11.2. между клиентом/контрагентом и Обществом, в том числе в случаях совершения сделок с клиентом по нерыночным ценам в нарушение инвестиционных целей или иных ущемлений интересов клиента в пользу Общества;

11.3. между клиентом/контрагентом и работником Общества, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному клиенту/контрагенту в ущерб интересам другого клиента/контрагента с целью получения личной выгоды;

11.4. 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.

12. Перечень примеров типовых ситуаций конфликта интересов приведен в Приложении 2 к настоящей Политике. Указанные 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.

ГЛАВА 4

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

13. В ситуации возникновения конфликта интересов Общество ставит интересы клиентов на первое место. В случае возникновения конфликта интересов между работником и Обществом, при невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет над личными интересами работников имеют интересы Общества.

14. Общества придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

14.1. равного и справедливого отношения ко всем клиентам Общества при их консультировании и/или совершении сделок с ними или от их имени и/или по их поручению;

14.2. разграничения полномочий: Общество четко разграничивает полномочия органов управления, работников Общества по принятию решений

таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои полномочия и возможности исключительно в интересах Общества. Заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не должны принимать решения по мерам его урегулирования;

14.3. осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Общества при выявлении случаев конфликта интересов;

14.4. обеспечения руководителями всех уровней Общества поддержания соответствующей культуры поведения работников, при которой они знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о сомнениях и проблемах («тон сверху»);

14.5. участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Обществе, в процессах предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов;

14.6. разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, включающих, в том числе, принятие, передачу, уклонение, минимизацию риска;

14.7. соблюдения информационных барьеров и обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной, инсайдерской информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов;

14.8. 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 предотвращению/урегулированию;

14.9. обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях предотвращения и минимизации риска возникновения конфликта интересов;

14.10. проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;

14.11. обеспечения обособленного от собственных активов хранения клиентских ценных бумаг и денежных средств клиентов;

открытого взаимодействия с надзорными и регулирующими органами.

ГЛАВА 5

ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ

15. Наблюдательный совет Общества принимает меры по обеспечению прозрачности корпоративного управления Обществом, обеспечивает исключение конфликта интересов в деятельности Общества и условий его возникновения.

16. Генеральный директор Общества:

16.1. несет ответственность за соответствие деятельности Общества требованиям законодательства Республики Беларусь, обеспечение выполнения требований законодательства Республики Беларусь через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;

16.2. утверждает настоящую Политику, а также иные ЛПА в пределах своей компетенции с учетом требований настоящей Политики, обеспечивает условия для ее эффективной реализации;

16.3. принимает решения по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;

16.4. рассматривает исключительные случаи совместной работы родственников в Обществе с потенциально высоким уровнем реализации риска возникновения конфликта интересов при невозможности урегулирования возникновения конфликта интересов стандартными процедурами;

16.5. осуществляет контроль за соблюдением требований настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов управления конфликтами интересов, в том числе потенциальным.

17. Не допускается участие члена Наблюдательного совета, Генерального директора, его заместителя, должностных лиц Общества в рассмотрении и (или) голосовании по вопросам, в принятии решений по которым имеется их личная заинтересованность, заинтересованность другой организации, работником, членом органа управления которой они являются, или иная заинтересованность, приводящая к возникновению конфликта интересов.

18. Должностное лицо, ответственное за внутренний контроль в Обществе (далее – Ответственное лицо):

18.1. разрабатывает методологию в области управления конфликтом интересов, принимает участие в согласовании документов подразделений Общества в части управления конфликтом интересов;

18.2. проводит экспертизу ЛПА, ОРД, 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;

18.3. осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального;

18.4. принимает участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию культуры в области управления конфликтом интересов, в том числе проводит информирование работников, консультации по вопросам реализации настоящей Политики, иным ЛПА Общества, а также изменениям в законодательстве Республики Беларусь в области управления конфликтом интересов;

18.5. представляет вопросы в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, на рассмотрение органов управления Общества в случаях, установленных ЛПА Общества;

18.6. готовит и представляет отчетность в области управления конфликтом интересов органам управления Общества в порядке и случаях, установленных ЛПА Общества;

18.7. инициирует и/или принимает участие в проведении служебных проверок по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также, при необходимости, привлекает к проверке представителей подразделений Общества в рамках их компетенции, а также непосредственного руководителя работника, в отношении которого будет проводиться/проводится проверка;

18.8. готовит обучающие материалы в области управления конфликтом интересов и проводит обучающие мероприятия;

18.8. консультирует работников Общества по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;

18.10. обеспечивает ознакомление вновь принятых работников с настоящей Политикой при приеме на работу.

19. Руководители подразделений Общества, непосредственные руководители работников:

19.1. идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения конфликта интересов исходя из объема полномочий и функционала подразделений;

19.2. вырабатывают и принимают меры по предотвращению и минимизации риска возникновения конфликта интересов, при необходимости взаимодействуют с Ответственным лицом;

19.3. подают пример добросовестного и этичного поведения;

19.4. ориентируют подчиненных работников на безусловное соблюдение положений настоящей Политики;

19.5. обеспечивают соблюдение подчиненными работниками положений настоящей Политики;

19.6. обеспечивают своевременное прохождение подчиненными работниками обязательных обучающих курсов и программ по вопросам управления конфликтом интересов;

19.7. инициируют применение дисциплинарного взыскания к подчиненным работникам за нарушение требований ЛПА и ОРД Общества в области управления конфликтом интересов в установленном в Обществе порядке;

19.8. учитывают результаты длительности, безупречности и эффективности исполнения подчиненными работниками своих обязанностей в области управления конфликтом интересов при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала.

20. Все работники Общества:

20.1. идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, предупреждают возникновение конфликта интересов в ходе осуществления сделок, операций;

20.2. принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;

20.3. ставят интересы Общества и его клиентов выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Общества и его клиентов;

20.4. неукоснительно соблюдают требования применимого законодательства в области управления конфликтом интересов, положений настоящей Политики и иных ЛПА и ОРД Общества в указанной области, принципы профессиональной этики и этические нормы ведения бизнеса, а также установленные Ответственным лицом обязательства/рекомендации;

20.5. при исполнении своих трудовых обязанностей или при осуществлении своей деятельности от имени Общества в любых странах мира соблюдают национальное законодательство и применимые нормы международного права в области управления конфликтом интересов, а также положения настоящей Политики и иных ЛПА и ОРД Общества в указанной области;

20.6. воздерживаются от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

20.7. своевременно раскрывают сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны Ответственного лица;

20.8. своевременно проходят обязательные обучающие курсы и программы по вопросам управления конфликтом интересов;

20.9. взаимодействуют с Ответственным лицом по всем вопросам, связанным с реализацией положений настоящей Политики, в том числе содействуют в получении Ответственным лицом необходимых, объективных и достоверных документов, материалов и информации, включая их предоставление по запросу Ответственного лица с соблюдением установленных сроков;

20.10. информируют Ответственное лицо о каждом известном им или потенциальном случае нарушения положений настоящей Политики;

20.11. при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений настоящей Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или к Ответственному лицу;

20.12. соблюдают установленные в Обществе правила работы с конфиденциальной, инсайдерской информацией;

20.13. осуществляют сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с учетом требований ЛПА Общества.

ГЛАВА 6 ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

21. 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:

21.1. предотвращение конфликта интересов – принятие мер по недопущению возникновения конфликта интересов;

21.2. выявление и оценка конфликта интересов – осуществление постоянного мониторинга и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

21.3. урегулирование конфликта интересов – реализация комплекса мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов.

22. Предотвращение конфликта интересов.

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

22.1. строгое соблюдение органами управления и работниками Общества процедур, установленных применимым законодательством, Уставом, ЛПА и ОРД Общества, должностными инструкциями, в том числе при совершении лизинговых операций и сделок;

22.2. создание организационной структуры Общества, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;

22.3. формирование состава органов управления Общества и их работа с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, а также независимости при принятии решений;

22.4. внедрение практики принятия коллегиальных решений по наиболее ответственным и масштабным вопросам;

22.5. внедрение практики двойного контроля (соблюдение принципа «четырёх глаз»);

22.6. внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Обществе;

22.7. установление информационных барьеров;

22.8. обеспечение принципов независимости подразделений и «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;

22.9. раскрытие информации о конфликтах интересов.

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

24. Информационные барьеры.

24.1. 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 в ЛПА правилам.

24.2. В соответствии с принципом информационных барьеров работники Общества делятся на две категории по признаку обладания информацией:

«частная сторона» (англ. «private side») – работники Общества, которые в силу трудовых обязанностей получают доступ к инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении третьих лиц;

«публичная сторона» (англ. «public side») – работники Общества, которые в силу трудовых обязанностей не получают доступ к инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении третьих лиц.

24.3. Доступ к существенной непубличной информации предоставляется работнику «публичной стороны» после одобрения такого доступа Ответственным лицом при условии согласования руководителем подразделения работника и согласования руководителем подразделения «частной стороны».

25. Для поддержания информационных барьеров в Обществе используются следующие методы:

25.1. ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Общества с обеспечением физической и информационно-технологической безопасности указанной информации;

25.2. разграничение доступа к различным категориям данных в информационных системах между пользователями различных подразделений;

25.3. использование кодовых слов при передаче инсайдерской/существенной непубличной информации;

25.4. осуществление надлежащего надзора за работниками Общества, наделенными доступом к инсайдерской/существенной непубличной информации, а также проведение обучения работников по использованию и соблюдению информационных барьеров;

25.5. возложение определенных обязательств по соблюдению конфиденциальности на лиц, имеющих доступ к инсайдерской информации;

25.6. ограничение доступа к конфиденциальной информации в случае, когда ее разглашение не является необходимым;

25.7. использование принципа «служебной необходимости» в распределении информационных потоков (в соответствии с п. 25 настоящей Политики);

25.8. запрет на переговоры, в результате которых может быть передана/получена инсайдерская/существенная непубличная информация между работниками «публичной стороны» и «частной стороны», в том числе посредством совершения телефонных переговоров;

26. Независимость работы подразделений.

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

26.2. В связи с одновременным исполнением сделок для различных клиентов дополнительные меры также могут включать:

разделение руководителей, ответственных за исполнение сделок клиентов;

полное разделение команд, участвующих в исполнении сделок клиентов;

установление информационных барьеров (в соответствии с п.п. 24-25 настоящей Политики).

27. В целях предотвращения распространения конфиденциальной, существенной непубличной и инсайдерской информации вводится «принцип служебной необходимости», обязательный для исполнения всеми работниками Общества и запрещающий предоставление информации работникам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения трудовых обязанностей, и не обладающих соответствующим статусом инсайдера или «частной стороны».

28. Правила осуществления работниками сделок с финансовыми инструментами в личных интересах.

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

28.2. В рамках контроля сделок работников Общества с финансовыми инструментами в личных интересах устанавливаются следующие общие правила и ограничения:

28.2.1. 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;

28.2.2. работникам Общества запрещено осуществлять сделки с финансовыми инструментами в личных интересах с нарушением применимого законодательства, внутренних процедур и ограничений, установленных в Обществе, совершение сделок, признаваемых манипулированием рынком или неправомерным использованием инсайдерской информации, существенной непубличной информации, а также иной охраняемой законом информации;

28.2.3. в случаях, установленных ЛПА и ОРД Общества, предоставлять информацию о брокерских и инвестиционных 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 инструментами¹.

29. Работники Общества обязаны сообщать Ответственному лицу обо всех случаях, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг, не позднее окончания рабочего дня, в течение которого стало известно о таких случаях.

30. Раскрытие информации о конфликтах интересов.

Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов реализуется в Обществе через механизм раскрытия работниками информации о таком конфликте интересов, в том числе:

¹ Распространяется на работников, включенных в список инсайдеров по любому из признаков инсайдера.

- 30.1. при приеме на работу;
 - 30.2. по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов;
 - 30.3. на ежегодной основе;
 - 30.4. в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.
31. Обязательному раскрытию Ответственному лицу подлежат следующие сведения:
- 31.1. об участии в учреждении (создании) юридических лиц;
 - 31.2. об участии в уставном фонде организации, а также владение имуществом такой организации;
 - 31.3. об участии в органах управления и/или ревизионных комиссиях третьих лиц;
 - 31.4. об осуществлении предпринимательской деятельности;
 - 31.5. о работе по совместительству;
 - 31.6. о совмещении должностей;
 - 31.7. о заключении договора гражданско-правового характера на выполнение работ или оказание услуг;
 - 31.8. о заключении агентского/субагентского договора;
 - 31.9. о выдвижении в качестве кандидата в депутаты законодательного (представительного) органа или органа местного самоуправления;
 - 31.10. об осуществлении оплачиваемой деятельности, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства;
 - 31.11. об осуществлении деятельности в качестве самозанятого;
 - 31.12. о работе родственников работника в Обществе и/или участниках Холдинга/Группы ПАО Сбербанк, 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 Холдинга/Группы ПАО Сбербанк);
 - 31.13. об участии родственников работника в органах управления Банка/участника Холдинга;
 - 31.14. об участии близких родственников работника в учреждении (создании) юридических лиц, уставном фонде организации, а также владение ими имуществом такой организации/или органах управления юридических лиц – конкурентов, клиентов и/или контрагентов Общества;
 - 31.15. об осуществлении близким родственником работника предпринимательской деятельности в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом, клиентом и/или контрагентом Общества;
 - 31.16. о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его близких родственников, в том числе при переводе и ином изменении трудовых обязанностей, исполняемых в Обществе;
 - 31.17. иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов.

32. Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участия работников Общества и/или их близких родственников в управлении жилищным, жилищно-строительным, гаражным кооперативом, товариществом собственников недвижимости, в том числе товариществом собственников жилья, садоводческим и огородническим некоммерческим товариществом, общественным объединением, профсоюзной организацией на безвозмездной основе.

33. Раскрытие работниками Общества информации осуществляется в порядке и сроки, установленные в отдельном ЛПА Общества.

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

35. Раскрытие информации о конфликте интересов не освобождает Общество и его 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.

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

ГЛАВА 7

ОБРАЩЕНИЕ С ПОДАРКАМИ, ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИЕ РАСХОДЫ

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

38. 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.

39. 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.

40. В Обществе порядок обращения с подарками и знаками делового гостеприимства установлен в соответствии с отдельным ЛПА.

ГЛАВА 8 ВЫЯВЛЕНИЕ И ОЦЕНКА КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

41. 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.

42. Выявление и оценка конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых подразделениями Общества.

43. В Обществе действует электронный почтовый ящик compliance@sberleasing.by - канал информирования о любых случаях личной заинтересованности и/или должностных злоупотреблений работниками Общества, а также о ситуациях, связанных с наличием у работников Общества неурегулированного конфликта интересов, или сокрытием ими информации о наличии такого конфликта интересов. Работа электронного ящика compliance@sberleasing.by осуществляется на непрерывной основе.

44. В случае выявления работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или Ответственное лицо 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 Ответственное лицо.

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

46. В случае если работник Общества и/или его руководитель сомневается в наличии конфликта интересов либо сомневается в способе минимизации риска конфликта интересов и/или его последствий, работник должен обратиться за помощью к Ответственному лицу.

ГЛАВА 9 УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

47. 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, его клиентам, контрагентам, партнерам или иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.

48. В целях управления конфликтом интересов Обществом принимаются следующие основные способы его урегулирования:

48.1. изменение или отказ от процесса/сделки/услуги/продукта, который приводит к возникновению или реализации конфликта интересов;

48.2. предоставление информации о конфликте интересов, который не был исключен.

49. В отношении работника могут приниматься следующие меры:

49.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

49.2. добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процесса принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;

49.3. 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;

49.4. передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, являющихся причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

49.5. 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;

49.6. расторжение трудового договора с работником по соглашению сторон или увольнение работника из организации по инициативе работника;

49.7. увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, в том числе повлекшее неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора с работником.

50. Во избежание возникновения конфликта интересов запрещается:

50.1. представлять Общество в отношениях с физическими лицами², организациями и индивидуальными предпринимателями, в деятельности которых работник имеет личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи участия в уставном капитале или органах управления таких организаций, предпринимательской деятельности самого работника и/или его близких родственников;

² За исключением случаев обслуживания клиентов – физических лиц на стандартных и типовых условиях без применения каких-либо дополнительных или индивидуальных тарифов, привилегий, льгот и иных отклонений от данных условий

50.2. быть задействованным в подготовке, совершении/заключении, исполнении сделок/договоров/ контрактов/ соглашений с участием Общества или кого-либо из клиентов или контрагентов, если работник и/или его родственник имеет 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 в Обществе порядке Ответственному лицу и разрешены им в письменной форме;

50.3. 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 и/или ЛПА Общества;

50.4. использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) работником в процессе исполнения трудовых обязанностей;

50.5. осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц³, осуществлением предпринимательской деятельности, оказанием услуг или выполнением работ для третьих лиц, работой по внешнему совместительству, а также деятельность в качестве самозанятого;

50.6. заниматься предпринимательской деятельностью, участвовать в уставном 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;

50.7. совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому;

50.8. проведение служебных расследований и проверок работником в отношении своего родственника – работника Общества;

50.9. осуществление уполномоченным за контроль работником Общества проверок и согласования операций, ответственным за проведение которых является его родственник;

50.10. проведение работником Общества контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;

50.11. 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.

³ За исключением случаев участия в органах управления, когда такое участие прямо поручено Обществом) работнику в установленном порядке (на основании приказа, распоряжения, решения, постановления, протокола коллегиального органа и т.п.), то есть осуществляются в целях исполнения трудовых обязанностей работника

51. На Руководство Общества дополнительно распространяются следующие запреты и ограничения:

51.1. на принятие от иностранных государств, международных организаций наград, почетных и специальных званий (за исключением научных званий), если в его трудовые обязанности входит взаимодействие с указанными организациями без получения письменного разрешения;

51.2. на вхождение в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Республики Беларусь их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором или законодательством Республики Беларусь;

51.3. на занятие оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором или законодательством Республики Беларусь без получения письменного разрешения;

51.4. на возможность осуществления трудовой деятельности в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Общества, если осуществление трудовой деятельности в Обществе связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

52. На Руководство Общества также дополнительно распространяется обязанность передавать в целях предотвращения конфликта интересов принадлежащие им ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

53. Приведенный в настоящей Главе 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.

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

ГЛАВА 10 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

55. Все работники Общества, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение положений настоящей Политики, а руководители также несут ответственность за осуществление

надлежащего контроля за действиями (бездействием) подчиненных им работников в части соблюдения положений настоящей Политики.

56. Любые действия в обход настоящей Политики со стороны работников Общества запрещаются и расцениваются как нарушение настоящей Политики.

57. Общество может быть подвергнуто санкциям за нарушения, допущенные его 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.

58. Работники Общества, признанные в результате служебного расследования/проверки виновными в нарушении положений настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, в соответствии с применимым законодательством и в установленном в Обществе порядке.

59. Общество вправе обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера в отношении работника, допустившего нарушение положений Политики, в случае причинения Обществу ущерба в результате такого нарушения.

60. Лица, признанные по решению суда виновными в нарушении требований применимого законодательства, могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Республики Беларусь.

ГЛАВА 11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

61. Настоящая Политика может быть изменена в случае изменения законодательства Республики Беларусь или применимых норм международного права, а также с учетом новых тенденций в мировой практике корпоративного поведения. В случае если отдельные положения настоящей Политики войдут в противоречие с нормами законодательства Республики Беларусь, на территории которого зарегистрирован и/или осуществляет свою деятельность Общество, применяются нормы законодательства Республики Беларусь. В случае изменения законодательства Республики Беларусь до внесения изменений в настоящую Политику она действует в части, ему не противоречащей.

62. 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.

63. При наличии сомнений в толковании положений настоящей Политики работники Общества обращаются за консультацией к Ответственному лицу.

64. Все работники Общества должны быть ознакомлены с настоящей Политикой в соответствии с порядком, действующим в Обществе. Ответственным за организацию ознакомления с Политикой является каждый руководитель самостоятельного структурного подразделения Общества.

65. Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения.

Приложение 1
к Политике по управлению
конфликтом интересов
в ЗАО «СберЛизинг»

Список терминов и определений

Банковский холдинг, участник банковского холдинга даны в значениях, определенных Банковским кодексом Республики Беларусь.

Близкие родственники – супруг/супруга, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки.

Брокер, брокерская деятельности, дилерская деятельность – соответствуют значениям терминов, определенных законодательством Республики Беларусь.

Группа – ПАО Сбербанк, а также юридические лица, находящиеся под контролем или значительным влиянием ПАО Сбербанк.

Инсайдерская информация – соответствует значению термина, определенному законодательством Республики Беларусь.

Клиент – физическое или юридическое лицо, заключившее с Обществом договор финансовой аренды (лизинга).

Комплаенс-риск – соответствует значению термина, приведенному в Политике по управлению комплаенс-риском в ЗАО «СберЛизинг».

Контрагент – физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Обществом, и не являющееся клиентом.

Конфликт интересов – противоречие между имущественными и иными интересами Общества и его акционеров (бенефициарных владельцев и иных владельцев), органов управления и их членов, подразделений, работников, клиентов (контрагентов), которое может повлечь за собой негативные последствия для Общества и (или) его клиентов (контрагентов). Конфликт интересов возникает также в ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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.

Конкурент – организация, осуществляющая лизинговую деятельность.

Личная заинтересованность – возможность получения работником доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или любых выгод (преимуществ) (включая нематериальные преимущества, вне

зависимости от того, можно установить их стоимость или нет) для себя или третьих лиц.

Партнер – физическое или юридическое лицо, имеющее намерение стать контрагентом или клиентом Общества, но на текущий момент не являющееся ни контрагентом, ни клиентом Общества либо сотрудничающее с Обществом без вступления в договорные отношения.

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, 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.

Существенная непубличная информация (англ. «material non-public information» MNPI) – конфиденциальная и/или иная непубличная информация, точная и конкретная информация, полученная Обществом от клиентов, не являющихся эмитентами, и/или от эмитентов, не включивших Общество в свой список инсайдеров, которая, в случае ее раскрытия, с большой долей вероятности окажет существенное влияние на финансовое положение клиента.

Трудовые обязанности – должностные и/или функциональные обязанности.

Участники группы - юридические лица, входящие в Группу ПАО Сбербанк.

Члены семьи – 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
к Политике по управлению
конфликтом интересов
в ЗАО «СберЛизинг»

Примеры типовых ситуаций конфликта интересов

1. Превышение работником полномочий при исполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам клиента.
2. Работник Общества, принимающий решения о заключении договора финансовой аренды (лизинга), принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.
3. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении родственников, друзей или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
4. Работник, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника.
5. Выполнение работником Общества по совместительству иной работы в участнике Холдинга, когда его трудовые обязанности в Обществе связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении данного участника Холдинга.
6. 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.
7. Участие работника в принятии решения об инвестировании средств Общества в организацию, ценные бумаги которой принадлежат работнику.
8. Работник имеет кредитные обязательства перед другой организацией, при этом в трудовые обязанности работника входит принятие решений о привлечении заемных средств.
9. 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.
10. 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.
11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник.

15. Покупка в собственный портфель активов, основываясь на непубличной информации в отношении потенциальной сделки/сделок.

16. Работник является частью команды, консультирующей какого-либо клиента в отношении потенциальных инвестиционных сделок, а также сделок с эмитентом, при этом работник является владельцем ценных бумаг такого эмитента и/или имеет иной личный интерес.

17. Предоставление финансового консультирования одновременно для нескольких клиентов, которые являются конкурентами или находятся в конфликте между собой.

18. Одновременное оказание услуг финансового/инвестиционного консультирования двум клиентам из одного сектора или отрасли экономики.

19. Предоставление консультационных услуг клиенту по покупке бизнеса третьего лица, являющегося клиентом Общества, с погашением его задолженности за счет платежей в рамках сделки по покупке бизнеса (при этом консультационные услуги третьему лицу по продаже бизнеса Общество не оказывает).

20. Предоставление услуг юридическому лицу (посреднику), являющемуся участником Холдинга и выступающему от имени третьего лица в ситуации, когда у Общества существует возможность оказывать запрашиваемые услуги напрямую третьему лицу.

21. Осуществление финансового/инвестиционного консультирования клиента с привлечением работника аналитического подразделения к работе над сделкой.

22. Совершение работником Общества персональной операции по покупке/продаже финансовых инструментов в случае наличия инсайдерской/существенной непубличной информации в отношении эмитента.

23. Одновременное предоставление консультационных услуг в интересах клиента – продавца и клиента – покупателя.