

Утверждена Советом директоров
ООО «СберОбразование» (протокол
заседания от 04.06.2026 № 89)

ПОЛИТИКА
ООО «СберОбразование» по управлению конфликтом интересов

(Редакция 4)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	3
3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ВИДЫ И ПРИМЕРЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	3
4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	4
5. ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ	6
6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	9
7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	16
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	16
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 СПИСОК ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ	18
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 ПЕРЕЧЕНЬ ССЫЛОЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ.....	20
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	21

1. Общие положения

1.1. Политика ООО «СберОбразование» по управлению конфликтом интересов (далее – Политика) определяет основные цели, задачи и общие принципы системы управления конфликтом интересов в ООО «СберОбразование» (далее также – Общество), ее основных участников, их функции и полномочия, а также этапы управления конфликтом интересов.

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

1.3. Политика разработана в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, в том числе /1/, /2/, /3/, /4/, нормативными актами Банка России, в том числе /5/, /6/, международными стандартами /7/ и /8/, рекомендациями /9/, /10/, /11/, а также с учетом лучших российских и зарубежных принципов и практик.

1.4. Политика является основой для построения и функционирования системы управления конфликтом интересов в Обществе, разработки Обществом иных внутренних нормативных документов в области управления конфликтом интересов.

2. Цели и задачи системы управления конфликтом интересов

2.1. 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 и членов Совета директоров Общества в случаях возникновения конфликта интересов.

2.2. Основные задачи системы управления конфликтом интересов:

- определение обязательных для соблюдения Обществом стандартов управления конфликтом интересов;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Общества, в том числе на международном уровне;
- 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;
- установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников, членов Совета директоров Общества в случаях возникновения конфликта интересов;
- предоставление работникам и членам Совета директоров Общества информации о предпринимаемых Обществом мерах по управлению конфликтом интересов, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций.

3. Потенциальные риски при управлении конфликтом интересов, виды и примеры конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов присущ любой сфере, включая деятельность в области образования и информационных технологий. Само по себе 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.

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, участников, государства и государственных органов, профсоюзных организаций и профессиональных объединений.

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

- комплаенс-риск;
- регуляторный риск;
- репутационный риск;
- правовой риск;
- операционный риск;
- риск использования недобросовестных практик ведения бизнеса (риск поведения);
- риск ошибок процесса управления персоналом.

3.3. Конфликт интересов может быть следующих основных видов:

- между клиентами Общества в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов (группы клиентов) находятся в противоречии с интересами другого клиента (группы клиентов);
- между клиентом/контрагентом и Обществом, в том числе в случаях совершения сделок с клиентом по нерыночным ценам или иных ущемлений интересов клиента в пользу Общества;
- 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;
- 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;
- между Обществом и членом Совета директоров Общества, в том числе в сделках Общества, в совершении которых имеется заинтересованность данного члена в понимании применимого законодательства.

3.4. Перечень примеров типовых ситуаций конфликта интересов приведен в Приложении 3 к Политике. Указанные ситуации не являются исчерпывающими. Работники должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях с последующим доведением информации в установленном в Обществе порядке.

4. Общие принципы управления конфликтом интересов

4.1. В ситуации возникновения конфликта интересов Общества ставит интересы клиентов на первое место. В случае возникновения конфликта интересов между работником или членом Совета директоров Общества и Обществом, при невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет над личными интересами работников/членов Совета директоров Общества имеют интересы Общества.

4.2. Общество придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

- соблюдения законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, применимых к Обществу, а также стандартов и правил предпринимательской и/или профессиональной деятельности, установленных саморегулируемыми

организациями, членами которых является Общество, и обязательных для выполнения всеми членами данных саморегулируемых организаций;

- равного и справедливого отношения ко всем клиентам Общества;
- разграничения полномочий: Общество четко разграничивает полномочия органов управления, коллегиальных и рабочих органов, работников 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;
- раскрытия информации о конфликтах интересов лицами, у которых они возникают или могут возникнуть;
- осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Общества при выявлении случаев конфликта интересов;
- 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»);
- 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, минимизацию, уклонение от риска;
- соблюдение баланса интересов Общества и работника/члена Совета директоров Общества при урегулировании конфликта интересов;
- соблюдения информационных барьеров и обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов;
- запрета на предоставление существенной непубличной информации работникам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения трудовых обязанностей (принцип служебной необходимости);
- создания среды открытого общения, включающей защиту работников 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;
- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях предотвращения и минимизации конфликта интересов;
- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;
- учета риск-ориентированного подхода при планировании и проведении контрольных мероприятий по вопросам управления конфликтом интересов, который подразумевает концентрацию усилий и инициатив, в первую очередь, в областях деятельности Общества, которые характеризуются наиболее высоким уровнем риска конфликта интересов;
- открытого взаимодействия с надзорными и регулирующими органами.

4.3. Общество определяет функции и полномочия своих органов управления и коллегиальных органов по вопросам управления конфликтом интересов.

4.4. Порядок управления отдельными типами конфликтов интересов работников (в том числе в ситуациях участия работников Общества в органах управления Общества) может устанавливаться в самостоятельных внутренних нормативных документах Общества.

5. Основные участники системы управления конфликтом интересов, их функции и полномочия

5.1. Совет директоров Общества:

- утверждает Политику;
- рассматривает по представлению подразделения комплаенс Общества отдельные вопросы, связанные с управлением конфликтом интересов, и принимает по ним решения (в том числе при наличии конфликта интересов у генерального директора Общества);
- осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтом интересов.

Члены Совета директоров Общества:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;
- ставят интересы Общества выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Общества;
- соблюдают требования применимого законодательства и документов, регламентирующих деятельность соответствующего органа (/12/), направленные на выявление и предотвращение конфликта интересов;
- доводят до сведения соответствующего органа информацию о заинтересованности в совершении Обществом сделок в объеме и в сроки, предусмотренные применимым законодательством и/или документами Общества.

5.2. Генеральный директор Общества:

- несет ответственность за соответствие деятельности Общества требованиям применимого законодательства, обеспечение выполнения требований применимого законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов;
- осуществляет контроль за соблюдением положений Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими коллегиальными органами в системе управления конфликтом интересов.
- утверждает ежегодные планы мероприятий по реализации комплаенс-программы и развитию комплаенс-культуры Общества, в которые в обязательном порядке включаются проверки по соблюдению требований комплаенс в области управления конфликтом интересов, и при необходимости рассматривает результаты этих мероприятий;
- не менее чем один раз в полугодие рассматривает отчеты подразделения комплаенс по применимым областям комплаенс-контроля, включающие, в том числе, сведения о реализованных мероприятиях по управлению конфликтом интересов;
- рассматривает по представлению подразделения комплаенс Общества отдельные вопросы, связанные с управлением конфликтом интересов, и принимает по ним

решения (в том числе при наличии конфликта интересов у подчиненных руководителей);

- рассматривает и принимает решения по иным вопросам в области управления конфликтом интересов в соответствии с функциями, определенными Уставом и внутренними нормативными документами Общества.

5.3. Подразделение комплаенс Общества:

- Разрабатывает общую методологию Общества в области управления конфликтом интересов;
- проводит экспертизу проектов внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества в целях управления конфликтом интересов и минимизации его риска;
- определяет требования к автоматизированным системам Общества по направлению контроля конфликта интересов;
- осуществляет выявление (в том числе с применением средств автоматизации) и оценку конфликта интересов, дает рекомендации по минимизации/предотвращению риска конфликта интересов;
- организует и проводит контрольные мероприятия (проверки) в целях управления конфликтом интересов;
- подготавливает обучающие материалы, организует и/или проводит обучение, консультирует и информирует работников Общества по вопросам управления конфликтом интересов.

5.4. Подразделение безопасности Общества:

- подготавливает и проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий работников, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов;
- выступает инициатором служебных расследований/проверок, а также участвует в проведении служебных расследований/проверок в рамках своей компетенции;
- взаимодействует с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам нарушений работниками с целью привлечения их к ответственности в соответствии с применимым законодательством;
- взаимодействует с подразделением комплаенс по выявлению и проверке информации о намерениях или фактах совершения работниками действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов.

5.5. Подразделение по работе с персоналом:

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

5.6. Работники, являющиеся членами коллегиальных и рабочих органов Общества, и замещающие их лица:

- учитывают общие принципы управления конфликтом интересов и другие положения Политики, а также иных документов Общества в области управления конфликтом

интересов при принятии решений по вопросам, рассматриваемым коллегиальным/рабочим органом;

- не совершают действий, которые приведут или могут привести к возникновению конфликта интересов;
- незамедлительно информируют коллегиальный/рабочий орган и подразделение комплаенс о наличии конфликта интересов по вопросам, рассматриваемым коллегиальным/рабочим органом, в порядке, установленном документами, регламентирующими деятельность данного органа. Сведения о конфликте интересов в любом случае должны быть предоставлены до принятия решения коллегиальным/рабочим органом по соответствующему вопросу;
- воздерживаются от присутствия на заседании коллегиального/рабочего органа при обсуждении вопросов, в отношении которых у них имеется конфликт интересов;
- воздерживаются от участия в заседании коллегиального/рабочего органа по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов, дистанционно – посредством телефонной конференцсвязи, видеоконференцсвязи 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 коллегиального/рабочего органа;
- воздерживаются от голосования по вопросам, в отношении которых у них имеется конфликт интересов.

5.7. Руководители подразделений Общества, непосредственные руководители работников:

- идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском конфликта интересов, исходя из объема полномочий и функций подразделений;
- вырабатывают и принимают меры по предотвращению и минимизации риска конфликта интересов, при необходимости взаимодействуют с подразделением комплаенс по выработке мер по урегулированию конфликта интересов;
- подают пример добросовестного и этичного поведения;
- ориентируют подчиненных работников на безусловное соблюдение положений Политики;
- обеспечивают соблюдение подчиненными работниками положений Политики;
- 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 документов Общества в области управления конфликтом интересов в установленном в Обществе порядке;
- 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;

5.8. Все работники Общества:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;

- ставят интересы Общества и его клиентов выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Общества и его клиентов;
- неукоснительно соблюдают требования применимого законодательства в области управления конфликтом интересов, положения Политики и иных документов Общества в указанной области, принципы профессиональной этики и этические нормы ведения бизнеса;
- при исполнении своих трудовых обязанностей или при осуществлении своей деятельности от имени Общества в любых странах мира соблюдают национальное законодательство (локальное законодательство иностранных государств) и применимые нормы международного права в области управления конфликтом интересов, а также положения Политики, иных документов Общества в указанной области;
- воздерживаются от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- своевременно проходят обязательное обучение по вопросам управления конфликтом интересов;
- своевременно раскрывают информацию о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны подразделения комплаенс;
- предоставляют и содействуют в предоставлении подразделению комплаенс необходимых, объективных и достоверных документов, материалов и информации (в том числе по запросу подразделения комплаенс) с соблюдением сроков, установленных подразделением комплаенс;
- самостоятельно вырабатывают меры по урегулированию конфликта интересов и согласовывают их со своим руководителем, а также содействуют подразделению комплаенс в выработке мер по урегулированию конфликта интересов;
- осуществляют своевременное ознакомление с заключением подразделения комплаенс по результатам оценки конфликта интересов;
- своевременно и в полном объеме выполняют рекомендации и реализуют меры, содержащиеся в заключении подразделения комплаенс, решении уполномоченного органа Общества;
- информируют подразделение комплаенс о каждом известном им или потенциальном случае нарушения положений Политики¹;
- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в подразделение комплаенс;
- соблюдают установленные в Обществе правила работы с конфиденциальной информацией.

6. Этапы управления конфликтом интересов

В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, а также четкой координации действий органов управления и работников Общества, управление конфликтом интересов включает следующие этапы:

¹ Для Общества приоритетным каналом информирования о нарушениях является «Горячая линия комплаенс», организация работы которой регулируется /13/.

- предотвращение конфликта интересов – принятие мер по недопущению возникновения конфликта интересов;
- выявление и оценка конфликта интересов – осуществление постоянного мониторинга и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- урегулирование конфликта интересов – реализация комплекса мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов.

6.1. Предотвращение конфликта интересов

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

- строгое соблюдение органами управления и работниками процедур, установленных применимым законодательством, уставом, документами Общества, должностными инструкциями, в том числе при совершении сделок;
- создание организационной структуры Общества, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава коллегиальных и рабочих органов Общества и проведение заседаний соответствующих органов 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 «четыре глаза», «двух ключей»);
- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Обществе;
- установление информационных барьеров (меры по 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.);
- ведение контрольных списков;
- обеспечение принципов независимости подразделений и служебной необходимости в распределении информационных потоков;
- раскрытие информации о конфликтах интересов лицами, у которых они возникают или могут возникнуть.

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

6.1.1. Раскрытие информации о конфликтах интересов

Минимизация и предотвращение 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 подразделению комплаенс подлежат следующие сведения:

- об участии работника в учреждении (создании) юридических лиц;
- об участии работника 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 работником деятельности в качестве индивидуального предпринимателя;
- о работе работника по другому трудовому договору (включая внешнее и внутреннее совместительство);
- о совмещении работником должностей в Обществе;
- о заключении работником договора гражданско-правового характера на выполнение работ или оказание услуг, пересекающихся с трудовыми обязанностями работника в Обществе;
- о заключении работником агентского/субагентского договора;
- о выдвижении работника в качестве кандидата в депутаты законодательного (представительного) органа или органа местного самоуправления;
- об осуществлении работником оплачиваемой деятельности, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства;
- об осуществлении работником деятельности в качестве самозанятого в случаях, если такая деятельность пересекается с трудовыми обязанностями работника в Обществе;
- об участии работника Общества во внешнем комитете, связанном с деятельностью на финансовых рынках;
- о работе родственников работника в Обществе или участниках 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 Группы ПАО Сбербанк);
- 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, клиентов и/или контрагентов Общества;
- об осуществлении близким родственником работника деятельности в качестве индивидуального предпринимателя в случаях, когда индивидуальный предприниматель является конкурентом, клиентом и/или контрагентом Общества;
- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при переводе и ином изменении трудовых обязанностей, исполняемых в Обществе;
- об иных случаях, повлекших или способных повлечь возникновение конфликта интересов у работника.

Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участии работников 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, профсоюзной организацией на безвозмездной основе.

Раскрытие работниками Общества вышеуказанных сведений осуществляется в порядке и сроки, установленные в /14/, при этом в случае необходимости перечень сведений, подлежащих раскрытию, может быть уточнен и/или дополнен в указанном документе. Необходимость раскрытия дополнительных сведений может быть предусмотрена документами Общества, регламентирующими отдельные сферы и/или бизнес-процессы.

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

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 должны предлагать способы урегулирования конфликта интересов в зависимости от своих трудовых обязанностей и уровня компетенции.

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 его предотвратить.

Раскрытие работниками, являющимися членами коллегиальных и рабочих органов, и замещающими их лицами, информации о конфликтах интересов, возникающих в процессе их участия в деятельности таких органов, определяется положением о соответствующем органе и/или регламентом его работы.

Раскрытие членами Совета директоров Общества информации о конфликтах интересов осуществляется в порядке и сроки, установленные в документах, регламентирующих деятельность соответствующего органа (/12/).

6.1.2. Правила и ограничения в области получения и предоставления подарков, знаков делового гостеприимства и представительских расходов

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 в момент предоставления им таких подарков.

В Обществе установлены особые правила и ограничения в части подарков и знаков делового гостеприимства при взаимодействии с должностными лицами.

В Обществе порядок обращения с подарками и знаками делового гостеприимства установлен в /15/.

6.2. Выявление и оценка конфликта интересов

Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками 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 конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых подразделениями Общества, в том числе подразделением безопасности.

В Обществе действует «Горячая линия комплаенс» – безопасный и конфиденциальный канал, работающий в режиме 24/7 и предназначенный для сообщения работниками Общества и третьими лицами (в том числе клиентами, контрагентами, партнерами Общества) информации о нарушениях в области комплаенс (для Общества а в соответствии с /13/), 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.

Работа «Горячей линии комплаенс» осуществляется на непрерывной основе с использованием технических средств автоматизированного приема обращений и способов получения информации, указанных на официальном сайте Общества в разделе «Комплаенс», а также на внутренних электронных ресурсах Общества.

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

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

В случае если работник 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 в подразделение комплаенс.

6.3. Урегулирование конфликта интересов

6.3.1. Меры, принимаемые для урегулирования конфликта интересов, зависят от:

- масштаба конфликта интересов;
- характера конфликта интересов;
- условий его возникновения;
- значимости личного интереса для работника;
- вероятности того, что личный интерес работника будет реализован в ущерб интересам Общества или его клиента/контрагента;
- возможных негативных последствий в случае реализации конфликта интересов, в том числе ущерба, который может быть причинен Обществу, его работникам, членам Совета директоров Общества, клиентам, контрагентам, партнерам или иным третьим лицам.

6.3.2. В целях управления конфликтом интересов принимаются следующие основные способы 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,

а в отношении работника:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника или владение которой может привести к конфликту интересов;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процесса принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;
- отстранения работника от совершения действий/принятия решений в отношении физического лица, индивидуального предпринимателя или юридического лица, с которым связана его личная заинтересованность;
- 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;
- передача работником принадлежащих ему активов, являющихся причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- добровольный отказ работника или предложение ему отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды (преимущества), являющейся причиной возникновения конфликта интересов;
- установление дополнительных мер по контролю за исполнением работником трудовых обязанностей с учетом риск-ориентированного подхода;
- отстранение работника от доступа к соответствующей информации в случае установления высокой степени вероятности реализации конфликта интересов;
- перевод работника на другую работу как внутри подразделения, так и в другое подразделение по соглашению сторон в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 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 и условиями трудового договора с работником.

6.3.3. Во избежание возникновения конфликта интересов запрещается:

- принимать решения или участвовать в принятии решений коллегиальными и рабочими органами Общества, связанных с физическим лицом, индивидуальным предпринимателем, юридическим лицом, в отношении которого имеется личная заинтересованность работника;
- представлять Общество в отношениях с физическим лицом, индивидуальным предпринимателем, юридическим лицом, с которым связана личная заинтересованность работника.

Указанный запрет не распространяется на случаи: а) обслуживания клиентов – физических лиц (включая подписание документов с ними от имени Общества) на стандартных и типовых условиях (без применения каких-либо дополнительных или индивидуальных тарифов, привилегий, льгот и иных отклонений от данных условий), б) обсуждения с физическим лицом, индивидуальным предпринимателем,

представителем(ями) юридического лица решений, принятых незаинтересованными работниками, при условии соблюдения запрета на предоставление такому лицу информации, которая не является необходимой для реализации принятого решения (в том числе конфиденциальной информации);

- 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 в подразделение комплаенс и разрешены в письменной форме подразделением комплаенс;
- 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 документами Общества;
- использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) работником в процессе исполнения трудовых обязанностей;
- осуществлять в рабочее время и/или на территории Общества деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц², оказанием услуг или выполнением работ для третьих лиц, работой по внешнему совместительству, а также деятельность в качестве индивидуального предпринимателя, самозанятого, агента/субагента, а также иную экономическую деятельность;
- заниматься деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя, участвовать в уставном (складочном) капитале или управлении юридическими лицами, а также осуществлять иную экономическую деятельность 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 Обществу 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 другому³;
- проведение служебных расследований и проверок работником в отношении своего родственника;
- осуществление уполномоченным за контроль работником проверок и согласования операций, ответственным за проведение которых является его родственник;
- проведение работником контрольных процедур, проверок и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;
- выполнение работником какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.

² 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.

³ Может допускаться административное или функциональное подчинение одного из родственников другому в исключительных случаях и только по решению Совета директоров Общества.

6.3.4. 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.

6.3.5. 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.

7. Ответственность

7.1. Все работники Общества, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за несоблюдение положений Политики, а руководители также несут ответственность за осуществление ненадлежащего контроля за действиями (бездействием) подчиненных им работников в части соблюдения положений Политики.

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

7.3. Общество может быть подвергнуто санкциям за нарушения, допущенные его работниками, которые привели к возникновению конфликта интересов.

7.4. Работники Общества, признанные виновными в нарушении положений Политики, 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 Политики, в случае причинения Обществу ущерба в результате такого нарушения.

7.6. Лица, 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 применимым законодательством.

8. Заключительные положения

8.1. Политика может быть изменена в случае изменения применимого 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 до принятия новой редакции Политики настоящий документ действует в части, ему не противоречащей. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с нормами национального законодательства, на территории которого зарегистрирована и/или осуществляет свою деятельность Общество, применяются нормы национального законодательства. В случае если отдельные положения Политики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Политики.

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

8.3. Члены Совета директоров Общества знакомятся с Политикой в момент рассмотрения вопроса о её утверждении. Ответственным за организацию ознакомления с Политикой членов Совета директоров Общества, не участвовавших в рассмотрении вопроса об её утверждении, является корпоративный секретарь Общества.

Список терминов и определений

Банк – Публичное акционерное общество «Сбербанк России» (ПАО Сбербанк).

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.

Группа ПАО Сбербанк – определение термина в соответствии с /16/.

Деятельность в качестве самозанятого – деятельность в рамках /17/.

Клиент – физическое лицо, индивидуальный предприниматель, юридическое лицо, для которого Общество выполняет работы/оказывает услуги на возмездной основе.

Коллегиальные органы – структуры в составе Общества, совместно принимающие управленческие или исполнительные решения на основе обсуждения и голосования по вопросам, отнесенным к компетенции таких структур внутренними нормативными документами.

Комплаенс-риск – определение термина в соответствии с /16/.

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

Конфликт интересов – прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Общества и/или его работников/членов Совета директоров Общества и/или одного и более клиентов и/или контрагентов, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны.

Конфликт интересов возникает также в ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника/члена Совета директоров Общества влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей (осуществление полномочий).

Конкурент – организация/индивидуальный предприниматель, ведущая/ведущий деятельность в сфере образования и информационных технологий.

Личная заинтересованность – возможность получения работником/членом Совета директоров Общества 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.

Операционный риск – определение термина в соответствии с /18/.

Партнер – физическое лицо, индивидуальный предприниматель, 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).

Подразделение безопасности – ответственное подразделение (работник) по корпоративной безопасности Общества.

Подразделение комплаенс – ответственное подразделение (работник) по комплаенс Общества.

Подразделение по работе с персоналом – Блок по работе с персоналом Общества.

Работа по внешнему совместительству – регулярная оплачиваемая работа, выполняемая у другого работодателя в свободное от основной работы время на основании трудового договора.

Работа по внутреннему совместительству – дополнительная регулярная оплачиваемая работа, выполняемая у работодателя, с которым заключен трудовой договор по основной работе, в свободное от основной работы время на основании другого трудового договора.

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

Рабочий орган – структура в составе Общества или вне его, но с участием работников Общества, созданная для совместной подготовки управленческих или исполнительных решений на основе обсуждения и голосования, но не наделенная правом принятия указанных решений.

Риск конфликта интересов – возможность реализации негативных последствий конфликта интересов.

Риск ошибок процесса управления персоналом – определение термина в соответствии с /18/.

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

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность – сделка, определяемая в соответствии с положениями статьи 45 документа /19/).

Совмещение должностей – выполнение работником у своего работодателя в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату.

Трудовые обязанности – должностные и/или функциональные обязанности.

Участник Группы – одно из лиц, входящих в Группу ПАО Сбербанк.

Члены семьи – лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от наличия родства и его степени; лица, находящиеся в финансовой зависимости от работника или от которых работник находится в финансовой зависимости; лица, с которыми у работника имеются совместные несовершеннолетние дети.

Перечень ссылочных документов

1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
2. Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности».
3. Федеральный закон от 27.07.2010 № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг».
5. Положение Банка России от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах».
6. Положение Банка России от 08.04.2020 № 716-П «О требованиях к системе управления операционным риском в кредитной организации и банковской группе».
7. Международный стандарт ISO 37001:2016 «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством – Требования и руководство по использованию».
8. Международный стандарт ISO 37301:2021 «Системы менеджмента комплаенс – Требования и руководство по использованию».
9. Программа антикоррупционных этических норм и обеспечения соблюдения антикоррупционных требований для деловых предприятий. Практическое руководство, разработанная Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности.
10. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Минтрудом России.
11. Меры по предупреждению коррупции в организациях, разработанные Минтрудом России.
12. Положение о Совете директоров ООО «СберОбразование» (в актуальной редакции).
13. Политика по противодействию коррупции ООО «СберОбразование» (в актуальной редакции).
14. Стандарт ООО «СберОбразование» по раскрытию работниками информации о конфликтах интересов (в актуальной редакции).
15. Стандарт ООО «СберОбразование» о порядке обращения с подарками и знаками делового гостеприимства (в актуальной редакции).
16. Политика управления комплаенс-риском ООО «СберОбразование» (в актуальной редакции).
17. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».
18. Политика по управлению операционным риском ООО «СберОбразование» (в актуальной редакции).
19. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».
20. Положение о закупках ООО «СберОбразование» (в актуальной редакции).

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. 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 Банке, когда его трудовые обязанности в Банке связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении Общества.
5. Участие работника в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества с другой организацией/ИП, которая(ый) имеет финансовые или имущественные обязательства перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника.
6. Работник Общества, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых контрагентами Общества, получает для себя значительную скидку на товары от одного из контрагентов Общества.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник.
11. Участие работника Общества, входящего в орган управления Общества, в принятии на коллегиальном органе Общества решения о предоставлении ему/его родственнику помещений Общества в аренду на нерыночных условиях.
12. Участие работника Общества, входящего в орган управления третьего лица, на стороне Общества в работе по сделке между Обществом и данным третьим лицом.
13. Примеры типовых ситуаций конфликта интересов в закупочной деятельности приведены в /20/.