

Информация в соответствии с подпунктом 3.1 пункта 3 и пунктом 5 Инструкции о требованиях к условиям и порядку осуществления профессиональной деятельности по ценным бумагам, утвержденной постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 31.08.2016 № 76 «О регулировании рынка ценных бумаг»:

Выдержка из Политики по управлению конфликтом интересов в ОАО «Паритетбанк» и банковском холдинге, утвержденной решением Наблюдательного Совета ОАО «Паритетбанк» от 30.10.2019, протокол №15:

1. Главной целью реализации Политики является обеспечение устойчивой и бесперебойной работы Банка, повышение конкурентоспособности и защиты имущественных интересов и деловой репутации, поддержание системы противодействия коррупционным проявлениям путем принятия действенных и эффективных мер по исключению и управлению конфликтом интересов.

2. К основным задачам управления конфликтом интересов относятся:

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

соответствие международным стандартам и передовым практикам для повышения международной репутации Банка;

установление принципов раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Банка, в условиях существующих конфликтов интересов;

предоставление работникам Банка общей информации о предпринимаемых мерах по выявлению, управлению и урегулированию конфликта интересов, а также оказание работникам помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких конфликтов;

определение обязательных для соблюдения Банком правил управления конфликтом интересов.

3. К условиям возникновения конфликта интересов наряду с иными относится несоблюдение принципа приоритета интересов Банка и его клиентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

4. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов в Банке являются:

4.1. соблюдение органами управления Банка, их членами, работниками Банка процедур совершения банковских операций и сделок, установленных законодательством, Уставом Банка, локальными нормативными правовыми актами Банка (далее – ЛПА Банка);

4.2. утверждение и поддержание организационной структуры Банка, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности. Изменения в организационную структуру Банка должны

предварительно согласовываться с должностным лицом, ответственным за внутренний контроль;

4.3. разработка и утверждение в Банке внутренних документов, определяющих цели, задачи, функции отдельных подразделений, их руководителей и работников Банка в части проведения, оформления и учета операций (сделок) клиентов, выявления в действиях клиентов признаков совершения противоправных действий и устанавливающих ответственность за невыполнение либо ненадлежащее выполнение данных функций;

4.4. определение и реализация в ЛПА Банка мер по исключению конфликта интересов и условий его возникновения, а также по управлению конфликтом интересов;

4.5. соблюдение органами управления Банка, их членами, работниками Банка, ограничений, рекомендаций и запретов, позволяющих избежать конфликт интересов;

4.6. определение и соблюдение порядка совершения банковских операций/сделок в рамках установленных уставом Банка и ЛПА Банка лимитов и ограничений, в том числе по сделкам с аффилированными лицами, инсайдерами и взаимосвязанными с ними лицами.

5. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В зависимости от содержания потенциального конфликта интересов Банком могут приниматься иные превентивные меры.

6. В рамках деловых отношений недопустимы любые действия, связанные с предложением/получением денежных средств, ценных бумаг, иного имущества или услуг имущественного характера, а также подкупом, вымогательством подарка или вознаграждения. В частности запрещается:

6.1. предложение или получение денежных средств (в любых формах) в качестве подарка;

6.2. вымогательство (прямое или косвенное) у другой стороны подарков, услуг имущественного характера, иных вознаграждений;

6.3. давать, предлагать, принимать (получать) какие-либо личные или корпоративные выгоды, услуги, подарки или предложения от любого третьего лица, если это может повлиять на объективность мнения/оценки работника (члена органа управления) или вызвать конфликт интересов, связанный с исполнением обязательств Банка и (или) его клиентов;

6.4. использовать непубличную информацию о клиентах Банка с целью извлечения личной выгоды, в том числе путем заключения сделок с ними на условиях, существенно (более чем на 20 процентов) отличающихся от рыночных.

7. Банк не вправе предоставлять льготные условия инсайдерам и работникам Банка, Национального банка Республики Беларусь при осуществлении банковских операций.

8. Во избежание конфликта интересов работники Банка должны руководствоваться следующими правилами при совершении персональных транзакций:

8.1. не использовать конфиденциальную информацию клиента;

8.2. не использовать любую непубличную информацию, которая могла

бы предоставить работнику любое преимущество для получения личной выгоды;

8.3. всегда соблюдать нормы и правила поведения, принятые в банковской сфере (законодательные, внутренние требования, инструкции, кодексы профессионального поведения и др.);

8.4. всегда действовать в интересах Банка и сохранять лояльность к Банку;

8.5. принимать меры по пресечению несанкционированного распространения или использование непубличной информации за пределами Банка.

9. Служба внутреннего контроля:

отвечает за мониторинг конфликта интересов, условий его возникновения;

осуществляет ведение реестра всех конфликтов интересов, выявленных в Банке, с подробным описанием таких случаев, а также принятых мер по урегулированию выявленных конфликтов интересов;

осуществляет контроль за исполнением мер по урегулированию выявленных конфликтов интересов.

10. Работники Банка, которым стало известно о наличии условий для возникновения любого конфликта интересов, как прямого, так и косвенного, либо непосредственно конфликта интересов в отношении самих себя либо любого иного лица обязаны проинформировать об этом своего непосредственного руководителя, а также службу внутреннего контроля в кратчайшие сроки (не позднее трех рабочих дней) после получения такой информации.

11. Работники, участвующие в подготовке, анализе и представлении информации на рассмотрение коллегиальным органам и должностным лицам Банка, а также сами члены этих коллегиальных органов и должностные лица должны сообщить секретарю соответствующего коллегиального органа о наличии любого конфликта интересов (как прямого, так и косвенного), связанного с рассматриваемым вопросом / проектом, до начала его рассмотрения.

Члены коллегиальных органов, участвующие в принятии решения по вопросу, в котором имеется их личная заинтересованность (прямая либо косвенная) либо конфликт интересов (прямой либо косвенный) должны сообщить об этом председателю и секретарю соответствующего коллегиального органа до начала рассмотрения вопроса, не участвовать в голосовании по такому вопросу. Информация о наличии личной заинтересованности и/или конфликта интересов вносится в протокол, а также доводится секретарем коллегиального органа до сведения службы внутреннего контроля непосредственно после заседания коллегиального органа.

12. При поступлении информации о наличии условий для возникновения или о возможном конфликте интересов служба внутреннего контроля анализирует полученные данные на предмет наличия условий для возникновения конфликта интересов/непосредственно конфликта интересов,

готовит соответствующее заключение в срок не позднее пяти рабочих дней после получения такой информации. В заключение, при необходимости, также включаются предложения о дальнейших действиях Банка для урегулирования конфликта интересов, в том числе условий его возникновения, сроки для урегулирования конфликта интересов, а также может вноситься предложение о создании комиссии по урегулированию возникшего конфликта интересов.

Заключение представляется Председателю Правления для вынесения решения о порядке урегулирования конфликта интересов, условий его возникновения.

13. Урегулирование конфликта интересов осуществляет Наблюдательный Совет при его возникновении:

13.1. в отношении членов Наблюдательного Совета, комитетов при Наблюдательном Совете, Правления, Председателя Правления и его заместителей, руководителя службы внутреннего аудита, должностного лица, ответственного за управление рисками, должностного лица, ответственного за внутренний контроль, их супруга (супруги), лиц, находящихся с ними в близком родстве или свойстве, а также в иных случаях по решению лица, ответственного за внутренний контроль;

13.2. между органом управления Банка и его акционерами, а также между акционерами, если такой конфликт затрагивает интересы Банка.

При возникновении конфликта интересов между органом управления Банка и его акционерами, а также между акционерами, изначально независимые директора и должностное лицо, ответственное за внутренний контроль, пытаются его урегулировать, выступив посредниками, участвуя в переговорах, представляя сторонам конфликта относящиеся к конфликту интересов информацию и документы, разъясняя нормы законодательства, устава и внутренних документов Банка, давая советы и рекомендации, подготавливая проекты документов об урегулировании конфликтов интересов.

14. Для разрешения конфликта интересов дальнейшие действия Банка могут включать, но не ограничиваются следующими мерами:

14.1. ограничение доступа работника к конкретной информации;

14.2. добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) / установление запрета на участие в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

14.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

14.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

14.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

14.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Банка;

14.7. увольнение работника.