

ОПИСАНИЕ ПОЛИТИКИ
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В
ОАО «ПАРИТЕТБАНК» И БАНКОВСКОМ ХОЛДИНГЕ

Политикой по управлению конфликтом интересов в ОАО «Паритетбанк» и банковском холдинге, утвержденной Решением Наблюдательного Совета ОАО «Паритетбанк» от 30.10.2019 (протокол №15) (далее - Политика), определены цели и задачи реализации Политики, общие подходы Банка и банковского холдинга в отношении конфликта интересов, сферы и условия его возникновения, этапы управления конфликтом интересов, а также способы предотвращения конфликта интересов, установлены меры и порядок действий по предотвращению возникновения и урегулированию конфликта интересов, в том числе на консолидированной основе.

Главной целью реализации Политики является обеспечение устойчивой и бесперебойной работы Банка и участников банковского холдинга, 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.

Конфликт интересов – это противоречие между имущественными, иными интересами Банка и его акционеров (иных бенефициарных собственников), органов управления и их членов, организаций, входящих в состав банковского холдинга, структурных подразделений Банка, работников Банка, клиентов Банка, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) контрагентов, и (или) его клиентов.

Управление конфликтом интересов делится на следующие этапы:

- предупреждение конфликтов интересов;
- выявление конфликтов интересов;
- пресечение (урегулирование) конфликтов интересов.

Для разрешения конфликта интересов Банк и банковский холдинг используют следующие меры:

- ограничение доступа работника к конкретной информации;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

Меры, направленные на выявление и исключение конфликта интересов, не являются исчерпывающими. Банк и банковский холдинг в каждом конкретном случае для урегулирования конфликта интересов может использовать и иные меры.