

Политика по управлению конфликтом интересов в ЗАО «MTBank»

**ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПОЛИТИКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ
КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ЗАО «МТБанк»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ.....	4
3. ВИДЫ, СФЕРЫ И УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	6
4. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	9
5. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ, ПОЛНОМОЧИЯ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ, СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И РАБОТНИКОВ БАНКА В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	13
6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КОНТРОЛЬ.....	16

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящая Политика разработана в соответствии с Банковским кодексом Республики Беларусь, Инструкцией об организации корпоративного управления банком, открытым акционерным обществом «Банк развития Республики Беларусь», небанковской кредитно-финансовой организацией, утвержденной постановлением Правления Национального банка Республики Беларусь от 30.10.2012 № 557, Уставом ЗАО «МТБанк» (далее – Банк), локальными нормативными правовыми актами Банка, является частью корпоративного управления, а также частью системы управления комплаенс и предназначена для определения единых подходов в выявлении и управлении конфликтом интересов в целях его недопущения в Банке.

2. Применительно к настоящей Политике нижеприведенные термины означают следующее:

аффилированные лица – физические и юридические лица, способные прямо и (или) косвенно (через иных физических и (или) юридических лиц) определять решения либо оказывать влияние на их принятие Банком, а также юридические лица, на принятие решений которыми Банк оказывает такое влияние;

близкие родственники – супруг (супруга), родители, дети и их супруги, усыновители, усыновленные (удочеренные) и их супруги, лица, находящиеся под опекой (попечительством), дед, бабушка, внуки и их супруги, родные братья и сестры, и родители супруга (супруги);

должностное лицо – работник Банка, выполняющий управленческие функции в Банке;

задействованные лица Банка – члены коллегиальных органов Банка, любые работники и лица, состоящее в трудовых отношениях с Банком, а также другие лица, действующие от имени Банка;

инсайдеры – физические и юридические лица, которые могут повлиять на решение о совершении банковской операции, подверженной риску, и (или) иного действия без учета интересов Банка в силу связанности с Банком, и (или) акционером Банка, и (или) бенефициарным собственником Банка, и (или) членами органов управления Банка;

клиент – любое физическое и юридическое лицо, включая индивидуальных предпринимателей, которому (в интересах которого) Банк оказывает услуги, связанные с его банковской деятельностью и/или профессиональной деятельностью на рынке ценных бумаг;

контрагент – юридическое или физическое лицо, включая индивидуальных предпринимателей, с которым Банк вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

конфиденциальная информация – сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах независимо от формы их представления, составляющие банковскую и/или коммерческую тайну, персональные данные работников, клиентов, контрагентов Банка или другие сведения, охраняемые в

соответствии с установленных законодательством Республики Беларусь (далее – законодательство) и локальными нормативными правовыми актами (далее – ЛНПА) Банка и/или договорами между Банком и Клиентами;

конфликт интересов – противоречие между имущественными, иными интересами Банка и его акционеров (иных бенефициарных собственников), органов управления и их членов, организаций, входящих в состав банковской группы и (или) банковского холдинга, головной организацией которой (которого) является этот банк, структурных подразделений, работников, клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для банка и (или) его клиентов;

лица, взаимосвязанные с инсайдерами Банка — это физические лица, которые могут реально повлиять на принятие решений инсайдерами Банка, а также юридические лица, контролируемые инсайдерами Банка;

личная заинтересованность (частный интерес) – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, или каких-либо выгод (преимуществ) как для самого работника Банка, так и для членов его семьи, ближайших родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника Банка, а также юридических лиц, с которыми работник Банка может быть связан;

органы управления Банка – Общее собрание акционеров, Наблюдательный совет, Правление, возглавляемое Председателем Правления;

свойство¹ — отношения между супругом и близкими родственниками другого супруга;

третье лицо – юридическое или физическое лицо (кроме задействованных лиц Банка), включая индивидуальных предпринимателей, с которым Банк/работник Банка взаимодействует в рамках осуществления своей деятельности/осуществления своих функций, включая, но не ограничиваясь, контрагентов, клиентов, деловых партнеров, агентов, посредников, подрядчиков, а также иных лиц, в том числе органы государственной власти и их должностные лица.

3. Нормы и правила настоящей Политики распространяются на всех задействованных лиц Банка и должны применяться ими не зависимо от занимаемой должности в Банке, во всех сферах деятельности Банка.

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ

4. Настоящая Политика определяет основные цели, задачи и принципы управления конфликтом интересов в Банке, устанавливает основы предупреждения конфликта интересов, а также включает меры по устранению или сведению к минимуму его последствий.

¹ Согласно статье 61 Кодекса о Браке и семье Республики Беларусь.

5. Целями настоящей Политики являются исключение конфликта интересов в Банке и условий его возникновения, возможности совершения преступлений и иных противоправных действий при осуществлении банковской деятельности.

6. Цели управления конфликтом интересов достигаются Банком посредством решения следующих задач:

- повышение доверия к Банку со стороны клиентов и контрагентов, обеспечение защиты их интересов и деловой репутации Банка, в том числе на международном уровне;
- создание эффективных механизмов для предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в Банке;
- определение комплекса мер, позволяющих минимизировать риск возникновения условий конфликта интересов в процессе осуществления Банком своей деятельности;
- обеспечение информационной прозрачности в отношении всех заинтересованных лиц в процессе предотвращения конфликта интересов в Банке;
- соблюдение стандартов корпоративного управления в Банке;
- соблюдение корпоративных ценностей и правил, в том числе принципов профессиональной этики;
- установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов, механизмов принятия решений и норм поведения задействованных лиц Банка в случаях его возникновения.

7. Управление конфликтом интересов в Банке основывается на следующих основных принципах:

- совершение действий в пределах предоставленных полномочий, связанных с занимаемыми должностями, исключительно в интересах Банка, не во вред деловой репутации Банка, третьих лиц;
- незамедлительное информирование о личной заинтересованности, способной привести к возникновению конфликта интересов;
- обеспечение органов управления Банка поддержания соответствующей культуры поведения работников, при которой они знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о нарушениях и проблемах («Тон сверху»);
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Банка и работника Банка при урегулировании конфликта интересов;
- анализ и оценка рисков для Банка при выявлении каждого конфликта интересов;
- справедливое отношение Банка к своим клиентам в рамках консультирования и совершения сделок с ними или от их имени и (или) по их поручению;

- защита работника Банка от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Банка и урегулирован (предотвращен) Банком.

8. Банк должен всегда действовать с позиции добросовестного отношения ко всем клиентам, контрагентам. Если в процессе деятельности Банка возникает конфликт интересов Банка и клиента/контрагента, разрешение которого не предусмотрено в договоре между ними и/или иных документах Банка, с которыми клиент/контрагент был надлежащим образом ознакомлен, Банк считает интересы клиента/контрагента приоритетными и руководствуется этим в своих действиях. В связи с чем, в ситуации возникновения условий конфликта интересов Банк ставит интересы клиентов/контрагентов на первое место, интересы Банка на второе, задействованных лиц Банка на третье.

9. Выявление и исключение конфликта интересов на всех уровнях Банка направлены в первую очередь на исключение личной заинтересованности у задействованных лиц Банка при исполнении ими своих должностных обязанностей.

ВИДЫ, СФЕРЫ И УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

10. В деятельности Банка выделяются следующие виды конфликта интересов:

10.1. Реальный (фактический) конфликт интересов.

Это прямой конфликт между должностными обязанностями и сферами ответственности, с одной стороны, и личным интересом задействованного лица Банка, с другой стороны.

Такой конфликт интересов уже существует, его можно идентифицировать и утверждать о существовании конфликта интересов.

10.2. Потенциальный конфликт интересов.

Ситуация, когда задействованное лицо Банка имеет свой личный интерес, который впоследствии в будущем может вступить в конфликт с его должностными обязанностями. То есть, уже существует личная заинтересованность и она идентифицирована, однако нельзя точно утверждать, возникнет ли ситуация конфликта интересов в последствие или нет, что подразумевает возможное появление конфликта, но не дает гарантии его возникновения.

Потенциальный конфликт интересов может быть связан с различными факторами:

- отношения (например, рабочие, семейные отношения как на работе, так и в частной жизни);
- владение важной информацией;
- злоупотребление должностью с целью личной выгоды;
- ненадлежащее использование имущества Банка;

– подарки и приглашения на ужин, выступления и другие мероприятия и др.

11. Банк осуществляет максимально полное и своевременное выявление существующих и потенциальных сфер и условий возникновения конфликта интересов.

12. К **сферам возникновения конфликта интересов** относятся противоречия между:

- стратегическими интересами Банка (получение прибыли, обеспечение финансовой надежности, способность Банка к долговременному существованию в качестве прибыльной финансовой организации, организация эффективного корпоративного управления, поддержание деловой репутации, решение социально-экономических задач и другие интересы);

- интересами органов управления, их членов, работников Банка и Банка как организации;

- имущественными, иными интересами Банка и его акционеров (бенефициарных собственников), третьих лиц;

- интересами структурных подразделений (должностных лиц), генерирующих риски, и структурных подразделений (должностных лиц), осуществляющих управление этими рисками или внутренний контроль;

- должностными обязанностями работника (полномочиями структурного подразделения) Банка (разработка ЛНПА Банка 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).

13. К **условиям возникновения конфликта интересов** относятся:

- несоблюдение задействованными лицами Банка требований законодательства, ЛНПА Банка;

- неэффективная организационная структура Банка;

- выполнение структурными подразделениями и отдельными работниками несвойственных им функций;

- отсутствие или недостаточность квалифицированных кадров;

- несоблюдение принципа приоритета интересов Банка и его клиентов над личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

- избрание членом Наблюдательного совета работника Банка, иной организации, осуществляющей банковские операции;

- участие члена органа управления или должностного лица Банка, их супруга (супруги), лиц, находящихся в близком родстве или свойстве, лично или через доверенных лиц, в уставном фонде коммерческой организации, являющейся клиентом или иным контрагентом Банка, если доля такого участия составляет пять и более процентов, а также владение ими имуществом такой коммерческой организации;

- наличие у членов органов управления Банка иных интересов в организациях, являющихся клиентами или контрагентами Банка;
- работа члена органа управления Банка в другой организации в качестве руководителя, иного должностного лица или участие в ее органах управления;
- использование членом органа управления, должностным лицом Банка полномочий, связанных с работой в Банке, для удовлетворения интересов акционера (бенефициарного собственника), вкладчика, клиента, иного заинтересованного лица без учета интересов финансовой надежности Банка;
- нарушение норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- совмещения одним и тем же работником Банка функций по санкционированию перечисления (выдачи) денежных средств и осуществлению их фактического перечисления (выдачи);
- совмещения одним и тем же работником Банка функций по совершению сделок, оформлению (подписанию) первичных учетных документов, на основании которых осуществляются записи по счетам бухгалтерского учета, отражению сделок в бухгалтерском учете и контролю за ними;
- единоличные принятия решений по сделкам и банковским операциям;
- несоблюдения установленных в Банке лимитов на проведение операций, а также порядка совершения сделок с заинтересованностью аффилированных лиц, инсайдеров/взаимосвязанных с ними лиц, крупных сделок.

Настоящая Политика не охватывает все возможные условия возникновения конфликта интересов, однако она содержит важнейшие из них.

14. Наличие одного из условий, указанных в пункте 13 настоящей Политики, не свидетельствует однозначно о возникновении реального и (или) потенциального конфликта интересов. Учитывая определенную сферу, область, участников правоотношений и характер осуществляемой ими деятельности, конкретная ситуация может не признаваться Банком в качестве конфликтной. Однако в результате ненадлежащего управления конфликтом интересов у Банка могут реализоваться следующие виды рисков:

- репутационный риск (риск потери деловой репутации), связанный с игнорированием возникающих конфликтов интересов и их влиянием на отношение к Банку со стороны третьих лиц;

- операционный риск, связанный с причинением материального (в том числе имущественного) ущерба, который может быть причинен Банку, работникам Банка, третьим лицам в случае реализации конфликта интересов, в т.ч. правовой риск;

- правовой риск, связанный с вероятными последствиями в случае нарушения интересов клиентов или оспаривания законности осуществления Банком и его работниками операций и сделок;

- комплаенс-риск, связанный с возможным нарушением задействованных лиц Банка требований законодательства, а также положений настоящей Политики и иных ЛНПА Банка.

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

15. Управление конфликтом интересов в Банке выражается в предъявляемых к задействованным лицам Банка требованиях принять на себя ответственность за недопущение конфликта интересов при осуществлении ими служебной деятельности, а также в урегулировании реального конфликта интересов посредством уведомления о наличии такого конфликта.

16. В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, а также четкой координации действий всех органов управления и работников Банка, процесс управления конфликтом интересов включает следующие этапы:

– **предотвращение и исключение конфликта интересов** – принятие мер по недопущению возникновения конфликта интересов.

– **выявление и оценка конфликта интересов** – постоянный мониторинг и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

– **урегулирование конфликта интересов** – комплекс мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов.

Предотвращение и исключение конфликта интересов.

17. Банк реализует комплекс мер по предотвращению и исключению конфликтов интересов:

- максимально полное и своевременное выявление существующих и потенциальных сфер и условий возникновения конфликта интересов, а также возникшего конфликта интересов, координация действий органов управления Банка по исключению конфликта интересов и условий его возникновения;

- профилактика формирования сфер и условий возникновения конфликта интересов посредством определения мероприятий по его исключению, обязательных для реализации задействованными лицами Банка;

- при осуществлении банковской деятельности неукоснительное соблюдение задействованными лицами Банка требований, установленных законодательством, Уставом, ЛНПА Банка, должностными инструкциями;

- обеспечение контроля действий и решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- распределение функций в процессе управления и принятия управленческих решений между Общим собранием акционеров, Наблюдательным советом, Правлением, Председателем Правления, Финансовым, Кредитным, Тендерным комитетами, другими создаваемыми комитетами;

- распределение полномочий по управлению Банком приказом о распределении обязанностей между Председателем Правления,

заместителями Председателя Правления и отдельными должностными лицами;

- распределение полномочий между органами управления и должностными лицами Банка, на принципах исключения условий возникновения конфликта интересов, обеспечения достижения баланса интересов Банка, его акционеров, иных бенефициарных собственников, членов органов управления и других заинтересованных лиц;

- недопущение участия члена Наблюдательного совета, Председателя Правления, его заместителя, члена Правления, иных должностных лиц Банка в рассмотрении и (или) голосовании по вопросам, принятии решений, по которым имеется их личная заинтересованность, заинтересованность другой организации, собственником, работником, членом органа управления которой они являются, или иная заинтересованность, приводящая к возникновению конфликта интересов;

- исключение возможности получения должностными лицами Банка, членами его органов управления, работниками при осуществлении ими служебных обязанностей лично или через третьих лиц материальной и (или) личной выгоды;

- установление приоритета порядка коллегиального принятия решений над единоличным, в том числе внедрение практики двойного контроля (соблюдение принципа «четыре глаза»);

- создание организационной структуры Банка на принципах детального разграничения сфер ответственности и полномочий;

- контролирование работы лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве на должностях, которые связаны с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью друг другу (например, членов органов управления (их заместителей) и главного бухгалтера (его заместителей) и др.);

- ведение централизованного учета информации об аффилированных лицах, инсайдерах Банка/взаимосвязанных с ними лиц;

соблюдение порядка совершения крупных сделок, сделок с аффилированными лицами и инсайдерами/взаимосвязанными с ними лицами в строгом соответствии с требованиями законодательства, Устава и ЛНПА Банка;

- обеспечение сохранности коммерческой, банковской и иной охраняемой законом тайны;

- создание эффективной системы внутреннего контроля и системы управления рисками;

- обеспечение раскрытия информации о деятельности Банка в соответствии с требованиями действующего законодательства и ЛНПА Банка;

- исключение возможности участия Банка, его должностных лиц и работников в осуществлении противоправной деятельности, в том числе в легализации доходов, полученных преступным путем, финансировании

террористической деятельности и финансировании распространения оружия массового поражения;

- обеспечение ведения делопроизводства по обращениям граждан и юридических лиц в соответствии с требованиями законодательства;

- раскрытие информации о конфликтах интересов.

17.1. Перечень приведенных в настоящей Политике мер по предотвращению и исключению конфликта интересов не является исчерпывающим, однако содержит наиболее приоритетные и применяемые Банком в практике.

17.2. Настоящая Политика раскрывается Банком любым заинтересованным лицам посредством размещения ее текста в сети Интернет на официальном сайте Банка.

Выявление и оценка конфликта интересов.

18. Выявление конфликта интересов, осуществляется всеми задействованными лицами Банка в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности, во всех процессах Банка, включая разработку новых продуктов и формирование новых бизнес-процессов.

18.1. Выявление конфликта интересов в Банке осуществляется посредством:

- информирования о возникновении конфликта интересов в порядке, предусмотренном настоящей Политикой;

- согласования ЛНПА Банка, новых продуктов и бизнес-процессов;

- изучения наличия родства при приеме/переводе на работу должностных лиц и/или работников Банка;

- выявления аффилированных лиц (в том числе их заинтересованности), инсайдеров Банка/взаимосвязанных с ними лиц, при осуществлении банковских услуг, операций и заключении сделок;

- рассмотрения и изучения заявлений и жалоб, поступивших в адрес Банка;

- проведения тестирования контрольных процедур и проверок внутреннего аудита;

- контроля действий и решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов.

18.2. В целях выявления конфликта интересов, Банк предоставляет возможность задействованным лицам Банка и третьим лицам сообщать о наличии конфликта интересов (например, заявление о неправомерных действиях Банка или жалоба на ущемление интересов клиентов/акционеров/работников), путем направления сообщений в сети Интернет на официальном сайте Банка. Порядок направления и работы с данными сообщениями регулируется соответствующим ЛНПА Банка.

Банк заявляет о том, что ни один работник Банка не будет подвергнут дискриминации или дисциплинарным мерам воздействия за сообщения о наличии действительных или предполагаемых нарушений настоящей Политики (за исключением сообщений, сделанных со злым умыслом, как

заведомо ложные, например, с целью оклеветать или избежать ответственности).

Банк заявляет о том, что личность работника Банка, направившего сообщение в соответствии с данным пунктом, ни при каких обстоятельствах не будет раскрыта третьим лицам, включая работников Банка, в отношении которых было передано сообщение, без согласия работника Банка за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

18.3. Информация о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения незамедлительно доводится до должностного лица, ответственного за внутренний контроль в Банке, которое предлагает разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов, при его наличии.

Урегулирование конфликта интересов.

19. Органы управления и работники Банка используют все доступные и законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов с соблюдением законных интересов третьих лиц, Банка, акционеров, задействованных лиц Банка.

19.1. Урегулирование конфликта интересов строится на принципах своевременного реагирования и координации действий всех задействованных лиц Банка. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

19.2. Меры, принимаемые для управления и урегулирования конфликта интересов, зависят, в частности, от:

- масштаба конфликта интересов;
- характера конфликта интересов;
- условий его возникновения;
- ущерба, который может быть причинен Банку, работникам Банка, клиентам, контрагентам и иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.

19.3. Банк устанавливает следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- разъяснение работникам Банка, независимо от занимаемой должности, норм и положений ЛНПА Банка, регулирующих деятельность в ситуации с конфликтом интересов;
- изучение предоставленных сведений, выявление и анализ реального (фактического) конфликта интересов/возможных ситуаций потенциального конфликта интересов и вариантов их разрешения, а также разъяснение этих ситуаций руководству и работникам Банка;
- актуализация ЛНПА Банка (в том числе приказы и распоряжения органов управления);
- изменение должностных обязанностей и полномочий работника Банка (в том числе перевод в иное структурное подразделение);
- отказ работника Банка от предмета личной заинтересованности, порождающего конфликт интересов или условий его возникновения;

- добровольный отказ работника Банка или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процессе принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;
- отстранение работника Банка от доступа к соответствующей информации в случае установления высокой степени вероятности реализации конфликта интересов;
- определение порядка действий его участников (возможных участников) и должностных лиц Банка в случае выявления конфликта интересов или условий его возникновения;
- дисциплинарные взыскания в зависимости от виновности, характера и степени опасности совершенного проступка, размера причиненного или потенциального ущерба Банку, в том числе вреда деловой репутации Банка и иных значимых обстоятельств;
- увольнение работника из Банка по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, в том числе повлекшее неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора с работником.

19.4. Перечень приведенных в настоящей Политике мер по урегулированию конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться иные меры, предлагаемые Банком, не противоречащие требованиям законодательства.

19.5. При невозможности урегулирования конфликта интересов, доступным в сложившихся обстоятельствах способом, для предотвращения возникновения у Банка репутационного риска, правового риска, комплаенс-риска, операционного риска и иных рисков, Банк может принять решение об отказе от осуществления сделки или обслуживания клиента.

19.6. Сведения о принятых в целях урегулирования конфликта интересов мерах доводятся Банком до всех участников конфликта.

20. В целях предотвращения, минимизации, выявления и урегулирования конфликта интересов, Банк может потребовать от задействованных лиц соблюдения дополнительных (индивидуальных) обязательств.

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ, ПОЛНОМОЧИЯ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ, СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И РАБОТНИКОВ БАНКА В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

21. Органы управления Банка, должностные лица и работники Банка, независимо от занимаемой должности, участвуют в управлении конфликтом интересов в рамках своей компетенции, прилагая все возможные усилия для предотвращения конфликта интересов, создавая культуру непримиримого

отношения к нему, обеспечивая неотвратимость наказания за нарушения настоящей Политики на всех уровнях.

22. Обеспечение исключения конфликта интересов и условий его возникновения в процессе корпоративного управления, управления рисками и осуществления внутреннего контроля возлагается на Наблюдательный совет Банка посредством:

- утверждения настоящей Политики;
- принятия необходимых мер по исключению конфликта интересов в деятельности Банка и условий его возникновения;
- принятия решения по отдельным сделкам, приводящим к конфликту интересов, согласно порядку, установленному в ЛНПА Банка;
- осуществления общего контроля за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтом интересов.

23. Правление Банка осуществляет повседневное руководство за управлением конфликта интересов, посредством:

- обеспечения выполнения требований законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов;
- осуществления контроля за соблюдением положений настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими коллегиальными органами в системе управления конфликтом интересов;
- установления внутрибанковских лимитов на проведение сделок, операций;
- разграничения прав доступов работников Банка в автоматизированных программных обеспечениях при исполнении ими должностных обязанностей, обеспечения контроля за правами доступов работников и надлежащим использованием этих прав руководителями структурных подразделений;
- задействования достаточных и соответствующих ресурсов для результативного функционирования системы противодействия коррупции;
- информирования о настоящей Политике как внутри Банка, так и за ее пределами;
- нацеливания персонала и поддержки в том, чтобы вносить вклад в результативность управления конфликтом интересов;
- поддержки работников на соответствующих руководящих должностях в том, чтобы демонстрировать лидерство в предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов;
- гарантии того, что никто из персонала Банка не будет подвергнут дискриминации или дисциплинарным мерам воздействия за сообщения о наличии действительных или предполагаемых нарушений настоящей Политики (за исключением случаев, предусмотренных настоящей Политикой);

- обеспечения надлежащего ведения делопроизводства по обращениям граждан и юридических лиц;

- своевременного рассмотрения достоверности и объективности негативной информации о Банке в средствах массовой информации и иных источниках, осуществления своевременного реагирования, а также проведения расследования по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

- обеспечения представления соответствующей отчетности Наблюдательному совету Банка, в том числе о наличии конфликтов интересов, мер их урегулирования.

24. Руководители самостоятельных структурных подразделений обязаны ознакомить своих работников с настоящей Политикой.

25. Банк признает право задействованных лиц Банка на участие в научно-преподавательской, общественно-политической и культурной деятельности. При этом задействованные лица Банка должны выступать исключительно от своего имени и обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать конфликт интересов или могут повлиять на непредвзятость и независимость при рассмотрении и принятии решений в пользу и в интересах Банка.

26. Задействованным лицам Банка в своей профессиональной деятельности в целях управления конфликтом интересов необходимо:

- выполнять требования законодательства, а при отсутствии применимого законодательства исходить из требований добросовестности, разумности и справедливости;

- соблюдать ЛНПА Банка;

- уважать право собственности, стремиться к балансу взаимной выгоды при совершении сделок от имени и в интересах Банка при наличии соответствующих полномочий;

- не использовать в личных целях служебное положение, конфиденциальную информацию, материальные и нематериальные активы Банка;

- ставить интересы Банка/клиентов Банка выше собственных и избегать нарушений прав и законных интересов Банка и его клиентов;

- соблюдать определенные в Банке этические принципы, подходы и требования, установленные в соответствующих ЛНПА Банка;

- обеспечение выданных клиенту рекомендаций на основе добросовестного анализа имеющейся информации по данному вопросу;

- воздерживаться от действий, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, а также незамедлительно сообщать о возникновении конфликта интересов и принимать меры по его устранению;

- незамедлительно информировать о личной заинтересованности, способной привести к возникновению конфликта интересов;

- в случае возникновения сомнений в правомерности или соответствии целям, принципам и требованиям настоящей Политики своих действий

(бездействий) или иных задействованных лиц Банка, третьих лиц незамедлительно информировать непосредственного руководителя и должностное лицо, ответственное за внутренний контроль в Банке.

Должностное лицо, ответственное за внутренний контроль в Банке:

– по телефону – 8 (017) 229 99 24;

– через официальный сайт Банка в сети Интернет <https://www.mtbank.by/about/anketa>;

– либо отправив письмо на бумажном носителе по адресу ЗАО «МТБанк», улица Толстого, 10, 220007, г. Минск.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КОНТРОЛЬ

27. Все задействованные лица Банка, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие установленные настоящей Политикой требования и принципы.

28. В отношении лица, допустившего нарушение положений настоящей Политики (в том числе, несвоевременное раскрытие конфликта интересов), Банком могут быть применены дисциплинарные взыскания в зависимости от виновности, характера и степени опасности совершенного проступка, размера причиненного или потенциального ущерба Банку, в том числе вреда деловой репутации Банка и иных значимых обстоятельств.

29. Работник Банка не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности и т.д.), если он сообщил о предполагаемом конфликте интересов и, если сообщение о возможном конфликте интересов было сделано с благими намерениями, но не получило подтверждения в ходе проверки. Однако, если такое сообщение сделано с умыслом, как заведомо ложное, например, с целью оклеветать или получить какие-либо преференции или избежать ответственности, к такому работнику могут быть применены меры воздействия в соответствии с ЛНПА Банка и законодательством.

30. Банк оставляет за собой право обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера в отношении лица, допустившего нарушение положений настоящей Политики, в случае причинения Банку вреда.

31. Банк оставляет за собой право обратиться в правоохранительные органы с заявлением о привлечении лица к административной или уголовной ответственности в случае, если в его действиях усматриваются признаки состава административного правонарушения или уголовного преступления.

32. Задействованные лица Банка также могут быть привлечены к ответственности по инициативе правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

33. Настоящая Политика не реже чем один раз в год подвергается оценке на адекватность, в том числе с учетом существенных для Банка изменений в

его деятельности и состоянии; по результатам оценки вносятся соответствующие корректировки.