

## **Описание Политики по управлению конфликтом интересов в ОАО «Паритетбанк»**

Политика по управлению конфликтом интересов в ОАО «Паритетбанк» представляет собой элемент системы корпоративного управления и разработана с целью выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ОАО «Паритетбанк» и его возможных неблагоприятных последствий в процессе текущей деятельности Банка.

Под конфликтом интересов понимается противоречие между имущественными и иными интересами банка и его акционеров (бенефициарных владельцев и иных владельцев), органов управления и их членов, организаций, входящих в состав банковской группы, банковского холдинга, головной организацией которой (которого) является этот банк, подразделений, работников, клиентов (контрагентов), которое может повлечь за собой негативные последствия для банка и (или) его клиентов (контрагентов).

Основными этапами управления конфликтом интересов являются:  
предупреждение конфликтов интересов;  
выявление конфликтов интересов;  
исключение (урегулирование) конфликтов интересов.

Банк обеспечивает создание такой организационной структуры, которая позволяет исключить возникновение потенциального конфликта интересов, а также урегулировать и управлять фактическим конфликтом интересов.

В состав организационной структуры управления конфликтом интересов входит:

Общее собрание акционеров;  
Наблюдательный совет;  
комитеты при Наблюдательном совете;  
Правление;  
комитеты, созданные Правлением;  
Председатель Правления;  
служба внутреннего контроля;  
должностное лицо, ответственное за внутренний контроль в Банке;  
служба внутреннего аудита;  
руководители структурных подразделений Банка, иные работники Банка.

Главными целями реализации Политики являются:  
обеспечение устойчивой и бесперебойной работы Банка;  
повышение конкурентоспособности и защиты имущественных интересов и деловой репутации Банка;  
поддержание системы противодействия коррупционным проявлениям путем принятия действенных и эффективных мер по исключению и управлению конфликтом интересов.

К условиям возникновения конфликта интересов относятся:  
несоблюдение органами управления, должностными лицами и

работниками Банка требований законодательства, ЛПА Банка, в том числе по разграничению полномочий, а также нарушение норм делового общения и принципов профессиональной этики;

неэффективная организационная структура Банка;

выполнение структурными подразделениями и отдельными работниками Банка несвойственных им функций;

отсутствие или недостаточность квалифицированных кадров;

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

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

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

наличие у членов органов управления Банка иных интересов в организациях, являющихся клиентами (контрагентами) Банка;

работа Председателя Правления, его заместителей, члена Правления 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 владельца и иного владельца), вкладчика, клиента (контрагента), иного заинтересованного лица без учета интересов финансовой надежности Банка