



# Политика по управлению конфликтом интересов в ЗАО «MTБанк»

г. Минск, 2023

## **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.....	12
5.	ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ, ПОЛНОМОЧИЯ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ, СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И РАБОТНИКОВ БАНКА В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	17
6.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КОНТРОЛЬ.....	19

## 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 октября 2012 № 557, Уставом ЗАО «МТБанк» (далее – Банк) и 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 и сокращения означают следующее:

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

задействованные лица Банка – работники Банка, члены органов управления Банка, а также другие лица, действующие от имени Банка;

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 законодательством и локальными правовыми актами 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;

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, близких 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;

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;

ЛПА – локальный правовой акт;

ОДЛ по ВК – должностное лицо, ответственное за внутренний контроль в Банке;

УВК – Управление внутреннего контроля.

Термины «аффилированные лица», «близкие родственники», «инсайдеры», «клиент», «контрагент», «лица, взаимосвязанные с инсайдерами Банка», «свойство» имеют значения, определенные Положением о порядке работы с аффилированными лицами, инсайдерами и взаимосвязанными с ними лицами ЗАО «МТБанк» (индекс учета 1784/120).

Термин «Декларация» имеет значение, определенное Порядком организации управления конфликтом интересов в ЗАО «МТБанк» (индекс учета 1789/120).

3. Нормы и правила настоящей Политики распространяются на всех задействованных лиц Банка и должны применяться ими не зависимо от занимаемой должности/позиции 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 сведения к минимуму его последствий.

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;
- распределение полномочий между органами управления и должностными лицами Банка, исключающее условия возникновения конфликта интересов, обеспечивающее достижение баланса интересов Банка, его акционеров, иных бенефициарных собственников, членов органов управления Банка и других заинтересованных лиц.

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;
- поддержание органами управления Банка 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;
- ограничение случаев работы близких родственников/свойственников в Банке, а также ограничения протекционизма на основе семейственности.

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 (в том числе условий его возникновения) 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 служебным положением с целью личной выгоды;

ненадлежащее использование имущества Банка;

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

11. Настоящая Политика определяет следующих участников возможных конфликтов интересов:

- Банк;
- задействованные лица Банка, а также их близкие родственники/свойственники;
- третьи лица.

12. Исходя из участников конфликта интересов выделяют следующие ситуации:

12.1. конфликты интересов между акционерами Банка, между органами управления Банка и его акционерами (корпоративные конфликты).

Корпоративные конфликты возникают в результате:

- неспособности акционеров оказывать существенное влияние на деятельность Банка;
- принятия органами управления Банка решений, которые могут привести к ухудшению финансового состояния Банка;
- заключения акционерами крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, без предварительного согласования с органами управления Банка;
- ненадлежащего раскрытия информации лицами, входящими в органы управления Банка, о должностях, занимаемых в органах управления других организаций, владении долями (акциями) других компаний;

12.2. конфликты интересов между органами управления и работниками Банка.

Данные конфликты характеризуются противоречием между интересами органов управления и работников Банка в случаях:

- несоблюдения принципа баланса интересов Банка, работников;
- превышения полномочий органами управления и (или) работников Банка;
- неисполнения договорных обязательств какой-либо стороной;
- принятия решений, приводящих к убыткам, ухудшению качества активов Банка, снижению эффективности управления активами и пассивами; пренебрежения очевидными рисками;
- несоблюдения приоритета выполнения поручений органов управления Банка;
- работы по совместительству в другой компании руководителем, должностным лицом или участия в ее органах управления;

12.3. конфликты интересов Банка и его работников.

Данные конфликты характеризуются противоречием между интересами Банка и его работников в случаях:

- осуществления работником собственных операций с использованием конфиденциальной информации, полученной им при исполнении своих должностных обязанностей (или оказания услуг);
- совмещения работником исполнительных и контрольных функций, что может позволить ему использовать свои должностные обязанности с личной заинтересованностью;
- отсутствия контроля за разграничением прав доступа работника к конфиденциальной информации в автоматизированные программные обеспечения, которые не требуются для выполнения им своих должностных обязанностей (или оказания услуг) и могут быть использованы им в личных целях;
- совмещения работником своих функций при исполнении им должностных обязанностей (оказания услуг) в Банке и у клиента (при

предоставлении Банком своих продуктов/услуг) или у контрагента Банка (при осуществлении Банком закупок товаров/работ/услуг);

- несоблюдения внутрибанковских лимитов при проведении банковских операций, порядка заключения сделок с заинтересованностью аффилированных лиц, инсайдеров/взаимосвязанных с ними лиц и крупных сделок;

- несоблюдения законодательства и ЛПА Банка;

#### 12.4. конфликты интересов между работниками Банка.

Данные конфликты характеризуются противоречием между интересами работников Банка в случаях:

- нарушения работником своих должностных обязанностей, определенных договором, должностной инструкцией и ЛПА Банка с личной заинтересованностью;

- препятствования своевременному выполнению должностных обязанностей другим работником с личной заинтересованностью работника;

- несоблюдения корпоративных ценностей и правил, в том числе принципов профессиональной этики;

#### 12.5. конфликты интересов с клиентами Банка.

Данные конфликты характеризуются противоречием между экономическими интересами Банка и/или его работников и клиентов Банка в случаях:

- предпочтения интересов одного клиента в ущерб интересам другого клиента с личной заинтересованностью работника;

- предпочтения интересов работника в ущерб интересам клиента с личной заинтересованностью работника;

- несоблюдения принципа приоритета интересов Банка и его клиентов перед личными интересами (в том числе интересами его родственников/свойственников), злоупотребления служебным положением работниками Банка в личных целях;

- неисполнения договорных обязательств какой-либо стороной банковских договоров (сделок);

#### 12.6. конфликты интересов с контрагентами Банка.

Данные конфликты характеризуются противоречием между экономическими интересами Банка и/или его работников и контрагентов в случаях:

- привлечения работником Банка контрагента в нарушение действующих ЛПА Банка, регламентирующих закупку Банком товаров/работ/услуг с личной заинтересованностью работника;

- продвижения работником Банка закупок товаров/работ/услуг, ставших конкурентно непривлекательными для Банка, с личной заинтересованностью работника;

#### 12.7. конфликты интересов Банка с третьими лицами.



Данные конфликты характеризуются противоречием между экономическими интересами Банка и/или его работников и третьих лиц в случаях:

- противоречия между экономическими интересами Банка и экономическими интересами иных юридических лиц/индивидуальных предпринимателей, при условии, если работник Банка является работником/владельцем/акционером/участником/должностным лицом иного юридического лица/индивидуальным предпринимателем, в случае невозможности исполнения работником Банка своих должностных обязанностей (оказания услуг) надлежащим образом вследствие занятости в деятельности иного юридического лица или участия/совладения иным юридическим лицом/будучи индивидуальным предпринимателем;

- противоречий, возникающих при взаимодействии с поставщиками, подрядчиками и посредниками (включая аутсорсинг).

13. Если возникающий конфликт интересов не может быть урегулирован в рамках мер, предусмотренных настоящей Политикой, этого конфликта следует избегать, например, отказавшись от участия в соответствующей операции или сделке.

14. Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов указан в Приложении 1 к настоящей Политике. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Банка должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях.

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

16. **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 ЛПА 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);

- интересами Банка и организаций, входящих в состав банковской группы и (или) банковского холдинга, головной организацией которой (которого) является этот Банк.

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

- несоблюдение задействованными лицами 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 несвойственных им функций;

- отсутствие или недостаточность квалифицированных кадров;

- несоблюдение принципа приоритета интересов Банка и его клиентов перед 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, и (или) организациях, входящих в состав банковской группы и (или) банковского холдинга, головной организацией которой (которого) является этот Банк;

- 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;

- совмещение одним и тем же работником Банка функций по санкционированию перечисления (выдачи) денежных средств и осуществлению их фактического перечисления (выдачи);

- совмещение 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;

- единоличное принятие решений по сделкам и банковским операциям;

- несоблюдение установленных в Банке лимитов на проведение операций, а также порядка совершения сделок с заинтересованностью аффилированных лиц, инсайдеров/взаимосвязанных с ними лиц, крупных сделок;

- необеспечение подчинения должностному лицу Банка, ответственному за управление рисками в Банке, должностных лиц (структурных подразделений) Банка по управлению отдельными видами рисков и/или рисками по отдельным направлениям деятельности по вопросам управления рисками в Банке;

- включение в функции должностного лица, ответственного за управление рисками в Банке, управления деятельностью структурных подразделений (бизнес-линиями, бизнес-процессами), которые генерируют риски (за исключением операционного, стратегического, репутационного), руководства бухгалтерским учетом и составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также ответственности за внутренний контроль в Банке или участия в его организации и осуществлении;

- включение в функции ОДЛ по ВК, управления деятельностью структурных подразделений (бизнес-линиями, бизнес-процессами) и работниками Банка, которые генерируют риски (за исключением операционного, репутационного, стратегического рисков), осуществляют управление рисками, а также руководства бухгалтерским учетом и составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности, службой внутреннего аудита.

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

18. Наличие одного из условий, указанных в пункте 17 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 задействованными лицами Банка требований законодательства, а также положений настоящей Политики и иных ЛПА Банка.

## **ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

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

20. 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.

21. 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, координацию действий органов управления Банка по исключению конфликта интересов и условий его возникновения;
- профилактику 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, ЛПА 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, а также распределение полномочий между органами управления и должностными лицами Банка, на принципах исключения условий возникновения конфликта интересов;

- урегулирование конфликта между органом управления банка и его акционерами, а также между акционерами, если такой конфликт затрагивает интересы банка;

- 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 ЛПА 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 законодательства и ЛПА 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.

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

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

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

Выявление конфликта интересов в Банке осуществляется посредством:

- информирования о возникновении конфликта интересов в порядке, предусмотренном настоящей Политикой, а также Порядком организации управления конфликтом интересов в ЗАО «МТБанк» (индекс учета – 1789/120);
- согласования ЛПА 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;
- ежегодного декларирования конфликта интересов.

**23. Ежегодное декларирование конфликта интересов** посредством заполнения Декларации, осуществляют:

- члены Наблюдательного совета;
- лица, принимающие решения и принимающие риски;

- инсайдеры Банка;
- иные лица, обязанные осуществлять декларирование конфликта интересов на основании мотивированного суждения работника УВК, согласованного с ОДЛ по ВК.

Процесс ежегодного декларирования конфликта интересов регламентирован Порядком организации управления конфликтом интересов в ЗАО «МТБанк» (индекс учета 1789/120).

24. В целях выявления конфликта интересов, Банк предоставляет возможность задействованным лицам Банка и третьим лицам сообщать (в том числе анонимно) 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 ЛПА 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.

25. Информация о конфликте интересов (как потенциальном, так и реальном) в кратчайшие сроки доводится до ОДЛ по ВК, который инициирует осуществление анализа ситуации и выработку разумных и достаточных мер по урегулированию потенциального/реального конфликта интересов.

26. 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.

27. 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.

28. 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, задействованным лицам Банка, клиентам, контрагентам и иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.

29. Банк устанавливает следующие **меры урегулирования конфликта интересов**:

- разъяснение задействованным лицам Банка, независимо от занимаемой должности, норм и положений ЛПА 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 задействованным лицам Банка;
- актуализация ЛПА 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 задействованного лица 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.

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.



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

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.

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

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

32. Органы управления Банка, должностные лица и работники Банка, независимо от занимаемой должности/позиции, 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.

33. Вопросы урегулирования возникшего конфликта интересов (потенциального или реального) рассматриваются специальной комиссией по рассмотрению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), в состав которой входят:

ОДЛ по ВК, возглавляющий Комиссию;

представитель Управления организации системы корпоративного управления;

представитель Юридического управления.

При необходимости Комиссией к рассмотрению вопросов могут привлекаться работники иных структурных подразделений Банка.

В рамках рассмотрения вопросов по возникшему конфликту интересов (потенциальному или реальному) членами Комиссии:

анализируется полученная информация;

совместно вырабатываются разумные и достаточные меры по исключению/урегулированию конфликта интересов или минимизации его последствий;

формируется план мероприятий по исключению/урегулированию конфликта интересов или минимизации его последствий.

Результаты проведенного анализа, а также сформированный план мероприятий по исключению/урегулированию конфликта интересов или минимизации его последствий выносятся Комиссией (по представлению ОДЛ

по ВК) на рассмотрение уполномоченному должностному лицу/коллегиальному органу Банка для принятия окончательного решения в отношении возникшего конфликта интересов, в том числе одобрения плана мероприятий по исключению/урегулированию конфликта интересов или минимизации его последствий.

Уполномоченное должностное лицо/коллегиальный орган Банка, в компетенции которого находится рассмотрение и принятие решения по возникшему конфликту интересов, определяется Комиссией в зависимости от характера возникшего конфликта интересов.

Уполномоченные должностные лица/коллегиальные органы Банка обязаны рассматривать информацию Комиссии, а также принимать решения в отношении возникшего конфликта интересов или его последствий/согласовывать план мероприятий по исключению/урегулированию конфликта интересов или минимизации его последствий.

34. Обеспечение исключения конфликта интересов и условий его возникновения в процессе корпоративного управления, управления рисками и осуществления внутреннего контроля осуществляется органами управления и уполномоченными должностными лицами Банка в соответствии с законодательством, Уставом и иными ЛПА Банка.

35. Руководители самостоятельных структурных подразделений:

ориентируют работников своих структурных подразделений на безусловное выполнение требований настоящей Политики, этических стандартов поведения и иных ЛПА Банка, подают пример добросовестного поведения;

идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения условий конфликта интересов, в том числе потенциального, исходя из объема полномочий и функционала структурных подразделений;

вырабатывают и принимают меры по минимизации риска возникновения условий конфликта интересов, при необходимости взаимодействуют с УВК;

обеспечивают ознакомление работников Банка с настоящей Политикой и обеспечивают соблюдение её принципов и требований.

36. 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.

37. 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 ЛПА 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 ЛПА 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 соответствия целям, принципам и требованиям настоящей Политики своих действий (бездействий) или иных задействованных лиц Банка, третьих лиц незамедлительно информировать непосредственного руководителя и ОДЛ по ВК.

ОДЛ по ВК информируется одним из следующих способов:

по телефону – 8 (017) 229 99 24;

посредством корпоративной электронной почты Банка HCL Notes/Domino;

через официальный сайт Банка в сети Интернет <https://www.mtbank.by/about//misconduct/> (функция «горячая линия», позволяющая оставить сообщение анонимно);

посредством направления письма на бумажном носителе по адресу: ЗАО «МТБанк», улица Толстого, 10, 220007, г. Минск.

## **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КОНТРОЛЬ**

38. Все задействованные лица Банка, независимо от занимаемой должности/позиции, 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.

39. 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.

40. 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 ЛПА Банка и законодательством.

41. 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.

42. 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.

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

44. 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. Ответственность за своевременную актуализацию настоящей Политики возлагается на УВК.