

УТВЕРЖДЕНО

Советом директоров АО КБ «Солидарность»
(Протокол № 24/2023 от «14» декабря 2023 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в АО КБ «Солидарность»

Самара, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	4
3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	6
4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	6
5. УЧАСТНИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	7
6. КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	9
7. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	11
8. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ МЕР ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ	17
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	17
Приложение № 1 Уведомление о возможности возникновения у работника Банка конфликта интересов /о возникшем конфликте интересов	18
Приложение № 2 Журнал учета уведомлений	19
Приложение № 3 Типовая декларация конфликта интересов.....	20
Приложение № 4 Памятка-обязательство для работников банка о конфликте интересов	25
Приложение № 5 Журнал учета работников АО КБ «Солидарность», состоящих между собой в близком родстве или свойстве.....	26

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в АО КБ «Солидарность» (далее – Положение) является внутренним нормативным документом АО КБ «Солидарность» (далее – Банк), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих между интересами Банка, личными интересами работников Банка, клиентами Банка, контрагентами Банка в целях минимизации негативных последствий для Банка.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими законодательными, нормативными правовыми актами и внутренними нормативными документами Банка:

- Конституцией Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Положением Банка России от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах»;
- Уставом АО КБ «Солидарность»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013;
- письмом Банка России от 13.09.2005 № 119-Т «О современных подходах к организации корпоративного управления в кредитных организациях»;
- письмом Банка России от 07.02.2007 № 11-Т «О перечне вопросов для проведения кредитными организациями оценки состояния корпоративного управления»;
- письмом Банка России от 17.01.2005 № 2-Т «О совершении сделок со связанными с банком лицами и оценке рисков, возникающих при их совершении»;
- письмом Банка России от 10.07.2001 № 87-Т «О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору»;
- иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Банка России, регулирующими деятельность Банка в указанной области.

1.3. Основными целями Положения являются:

- определение принципов организации процесса предотвращения, урегулирования, выявления и контроля конфликтов интересов;
- определение комплекса мер, соблюдение которых позволит минимизировать риск возникновения конфликта интересов в процессе работы Банка;
- информирование работников Банка и органов управления о предпринимаемых Банком мерах по предотвращению, урегулированию, выявлению и контролю конфликта интересов в Банке;
- повышение доверия к Банку со стороны клиентов и контрагентов, и установление стандартов корпоративного управления, соответствующих требованиям законодательства, Банка России и ведущим мировым практикам.

1.4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в сфере профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг определяется отдельным внутренним нормативным документом Банка, основывающимся на данном Положении.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Банка и находящихся с Банком в трудовых отношениях, вне

зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, заключивших с Банком гражданско-правовые договора.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Банка, а также до сведения лиц, поступающих на работу в Банк (в том числе, заключающих с Банком гражданско-правовые договора).

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

аффилированные лица – физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность Банка.

Аффилированными лицами Банка являются:

– члены Совета директоров, члены Правления, единоличный исполнительный орган;

– лица, принадлежащие к той группе лиц, к которой принадлежит Банк;

– лица, которые имеют право распоряжаться более чем 20 процентами общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющие уставный или складочный капитал вклады, доли Банка;

– юридические лица, в которых Банк имеет право распоряжаться более чем 20 процентами общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющие уставный или складочный капитал вклады, доли Банка;

заинтересованное лицо – член совета директоров Банка, Председатель Правления, члены Правления Банка или лицо, являющееся контролирующим лицом Банка, либо лицо, имеющее право давать Банку обязательные для него указания.

Указанные лица признаются заинтересованными в совершении Банком сделки в случаях, если они, их супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные и (или) подконтрольные им лица (подконтрольные организации):

– являются стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке;

– являются контролирующим лицом юридического лица, являющегося стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке;

– занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке, а также должности в органах управления управляющей организации такого юридического лица;

клиент – физическое или юридическое лицо, иностранная структура без образования юридического лица, индивидуальный предприниматель, физическое лицо, занимающееся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой, которым Банк оказывает услугу на разовой основе либо которых принимает на обслуживание, предполагающее длящийся характер отношений, при осуществлении банковских операций и других сделок, указанных в статье 5 Федерального закона № 395-1 от 02.12.1990 «О банках и банковской деятельности», а также при осуществлении профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг;

контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения (за исключением трудовых отношений) не являющееся клиентом;

контролирующее лицо – лицо, имеющее право прямо или косвенно (через подконтрольных ему лиц) распоряжаться в силу участия в подконтрольной организации и (или) на основании договоров доверительного управления имуществом, и (или) простого товарищества, и (или) поручения, и (или) акционерного соглашения, и (или) иного соглашения, предметом которого является осуществление прав, удостоверенных акциями (долями) подконтрольной организации, более 50 процентами голосов в высшем органе

управления подконтрольной организации либо право назначать (избирать) единоличный исполнительный орган и (или) более 50 процентов состава коллегиального органа управления подконтрольной организации. Подконтрольным лицом (подконтрольной организацией) признается юридическое лицо, находящееся под прямым или косвенным контролем контролирующего лица.

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

потенциально возможный конфликт интересов – ситуация, при которой конфликт интересов работника и Банка еще не наступил, но планируемые действия Банка или работника, о которых работник знал или должен был знать, явно свидетельствуют о возникающем далее конфликте интересов в результате осуществления таких действий (планируемая сделка работника/Банка, планируемый перевод работника на новую должность и т.п., порождающие далее конфликт интересов);

личная заинтересованность (личный интерес) – возможность получения работником Банка при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Банка и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

материальная выгода – экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;

связанные с Банком лица – юридическое лицо, которое контролирует Банк или оказывает на него значительное влияние, либо юридическое лицо, деятельность которого контролирует или на которое оказывает значительное влияние Банк.

Под связанным с Банком физическим лицом понимается физическое лицо (его близкие родственники: супруг (супруга), родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, бабушка, дедушка, внуки), которое:

- контролирует Банк или оказывает на него значительное влияние;
- является членом совета директоров (наблюдательного совета),

единоличным исполнительным органом, его заместителем, главным бухгалтером Банка, членом коллегиального исполнительного органа и иным руководителем (работником), принимающим решения (в том числе коллегиально) об осуществлении Банком операций (сделок), результаты которых могут повлиять на соблюдение Банком обязательных нормативов или возникновение оснований для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) Банка.

Юридические и (или) физические лица, связанные с Банком, в соответствии с Федеральным законом от 10.07.2002 № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации» составляют группу связанных с Банком лиц, за исключением юридических лиц, деятельность которых контролирует или на которых оказывают значительное влияние Банк или близкие родственники связанных с Банком лиц;

третьи лица – все иные лица, участвующие в гражданском обороте, кроме Банка и его работников.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

3.1. Основными целями системы управления конфликта интересов являются определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения работников Банка в случаях возникновения конфликта интересов.

3.2. Задачами системы управления конфликта интересов являются:

- определение обязательных для соблюдения Банком стандартов управления конфликта интересов;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях поддержания деловой репутации Банка, в том числе на международном уровне;
- повышение доверия к Банку со стороны его клиентов, контрагентов и партнеров, обеспечение обслуживания клиентов с соблюдением стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;
- установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Банка в случаях возникновения конфликта интересов;
- предоставление работникам информации о предпринимаемых Банком мерах по управлению конфликтом интересов, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций.

4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

4.1. В ситуации возникновения конфликта интересов Банк ставит интересы клиентов на первое место. В случае возникновения конфликта интересов между работником и Банком, при невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет над личными интересами работников имеют интересы Банка.

4.2. Банк придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

- равного и справедливого отношения ко всем клиентам Банка при их консультировании и/или совершении сделок с ними или от их имени и/или по их поручению;
- разграничения полномочий: Банк четко разграничивает полномочия органов управления, коллегиальных органов, работников Банка по принятию решений таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои полномочия и возможности исключительно в интересах Банка. Заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не должны принимать решения по мерам его урегулирования;
- осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Банка при выявлении случаев конфликта интересов;
- обеспечения руководителями всех уровней Банка поддержания соответствующей культуры поведения работников, при которой они знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о сомнениях и проблемах;
- участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Банке, в процессах предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов;
- разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, включающих, в том числе принятие, передачу, уклонение, минимизацию риска;
- соблюдения информационных барьеров и обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной, инсайдерской информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов;
- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Банка от санкций и иных неблагоприятных последствий в связи с сообщением

ими сведений о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и приняты меры по его предотвращению/урегулированию;

- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях предотвращения и минимизации риска возникновения конфликта интересов;

- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;

- открытого взаимодействия с надзорными и регулирующими органами.

5. УЧАСТНИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

5.1. Основными участниками системы управления конфликтом интересов являются Совет директоров Банка, Правление Банка, Служба внутреннего контроля Банка, Управление безопасности Банка, Управление по работе с персоналом Банка, работники, являющиеся членами коллегиальных органов Банка, руководители подразделений Банка, все работники Банка.

5.2. Совет директоров Банка:

- утверждает настоящее Положение, организационную структуру Банка, кадровую политику Банка;

- осуществляет общий контроль за процессами и принимаемыми мерами в области управления конфликтом интересов.

- одобряет сделки, в которых имеется заинтересованность и крупные сделки в установленных законодательством Российской Федерации случаях;

- обеспечивает соблюдение принципов корпоративного управления.

5.3. Правление Банка:

- осуществляет контроль за соблюдением требований настоящего Положения;

- несет ответственность за соответствие деятельности Банка требованиям законодательства и обеспечение выполнения указанных требований.

5.4. Служба внутреннего контроля Банка:

- разрабатывает общую методологию в области управления конфликтом интересов, принимает участие в согласовании документов подразделений Банка в части управления конфликтом интересов;

- проводит проверку внутренних нормативных документов и организационно-распорядительных документов, договоров, контрактов и соглашений Банка, в том числе на стадии их разработки и согласования, в целях управления и минимизации риска возникновения конфликта интересов;

- осуществляет меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов;

- принимает участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию культуры в области управления конфликтом интересов, в том числе проводит информирование работников, тренинги и консультации по реализации требований настоящего Положения, иным стандартам и правилам, а также изменениям в нормативных требованиях;

- иницирует и/или принимает участие в проведении служебных проверок в области управления конфликтом интересов, а также, при необходимости, привлекает к служебной проверке представителей подразделений Банка в рамках их компетенции, а также непосредственного руководителя работника, в отношении которого проводится служебная проверка;

- подготавливает обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;

– консультирует работников Банка по вопросам управления конфликтом интересов.

5.5. Управление безопасности:

– подготавливает и проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий работников Банка, повлекших (способных повлечь) возникновение конфликта интересов;

– выступает инициатором служебных проверок, а также участвует в проведении служебных проверок в рамках своей компетенции;

– взаимодействует с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам нарушений работниками Банка с целью привлечения их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– взаимодействует с Службой внутреннего контроля Банка по выявлению и проверке информации о намерениях или фактах совершения работниками Банка действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов.

5.6. Управление по работе с персоналом Банка:

– обеспечивает ознакомление вновь принятых работников с требованиями настоящего Положения при приеме на работу;

– принимает участие в применении дисциплинарных взысканий к работникам за нарушение требований внутренних нормативных документов Банка в области управления конфликтом интересов.

5.7. Руководители подразделений и служб Банка:

– идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения конфликта интересов, исходя из объема полномочий и функционала подразделений;

– совместно с Службой внутреннего контроля Банка вырабатывают и принимают меры по предотвращению и минимизации риска возникновения конфликта интересов;

– подают пример добросовестного и этичного поведения;

– обеспечивают соблюдение подчиненными работниками требований настоящего Положения;

– обеспечивают своевременное прохождение подчиненными работниками обязательных обучающих курсов и программ по вопросам управления конфликтом интересов;

– инициируют применение дисциплинарных взысканий к подчиненным работникам за нарушение требований внутренних нормативных документов Банка, регламентирующих вопросы управления конфликтом интересов.

5.8. Все работники Банка:

– идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

– принимают меры по недопущению возникновения конфликта интересов;

– ставят интересы Банка и его клиентов выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Банка и его клиентов;

– неукоснительно соблюдают требования применимого законодательства в области управления конфликтом интересов, настоящего Положения и иных внутренних нормативных документов Банка в указанной области, принципы профессиональной этики и этические нормы ведения бизнеса, а также установленные Службой внутреннего контроля Банка рекомендации;

– при исполнении своих трудовых обязанностей или при осуществлении своей деятельности от имени Банка в любых странах мира соблюдают национальное законодательство (локальное законодательство иностранных государств) и применимые нормы международного права в области управления конфликтом интересов, а также

требования настоящего Положения, иных внутренних нормативных документов Банка в указанной области;

- воздерживаются от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- своевременно раскрывают сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны Службы внутреннего контроля Банка;
- своевременно проходят обязательные обучающие курсы и программы по вопросам управления конфликтом интересов;
- взаимодействуют с службой внутреннего контроля Банка по всем вопросам, связанным с реализацией требований настоящего Положения, том числе содействуют в получении Службой внутреннего контроля Банка необходимых, объективных и достоверных документов, материалов и информации, включая их предоставление по запросу службы внутреннего Контроля;
- информируют Службу внутреннего контроля Банка о каждом известном им или потенциальном случае нарушения требований настоящего Положения;
- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся требований настоящего Положения, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в службу внутреннего контроля Банка;
- соблюдают установленные в Банке правила работы с конфиденциальной, инсайдерской информацией.

6. КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. Конфликт интересов между Банком и его работниками – ситуация, при которой личная заинтересованность работника Банка влияет или может повлиять на объективное исполнение им своих должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью такого работника и интересами Банка, способное привести к причинению вреда законным интересам Банка:

- осуществление работником собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при исполнении им должностных обязанностей;
- совмещение работником исполнительных и контрольных функций, позволяющее использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды;
- использование работником конфиденциальной информации, которая не требуется для выполнения его должностных обязанностей и может быть использована им с целью получения личной выгоды;
- превышение работником своих должностных обязанностей, в том числе с целью получения личной выгоды;
- прием на работу или изменение должностных обязанностей работника Банка, находящегося в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции.

6.2. Конфликты интересов между работниками Банка.

Создание препятствий одним работником надлежащему и своевременному выполнению своих должностных обязанностей другим работником, в том числе с целью получения личной выгоды.

6.3. Конфликт интересов между Банком, работниками и клиентами Банка – противоречие между имущественными и иными интересами Банка и имущественными и иными интересами клиентов, в случае проявления личной

заинтересованности работника Банка при исполнении им служебных обязанностей, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) его клиентов:

- предпочтение работником интересов одного клиента в ущерб интересам другого клиента, в том числе с целью получения личной выгоды;
- предпочтение работником собственных интересов в ущерб интересам клиента с целью получения личной выгоды;
- участие работника (лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве) в деятельности контрагентов Банка, подразумевающее предпочтение работником интересов одного контрагента в ущерб интересам другого и/или предпочтение работником собственных интересов в ущерб интересам контрагента, в том числе с целью получения личной выгоды.

6.4. Конфликт интересов Банка с третьими лицами – противоречие между интересами Банка и интересами иных юридических лиц, индивидуальных предпринимателей при условии, что работник Банка является работником/конечным бенефициаром/должностным лицом иного юридического лица, индивидуального предпринимателя и добросовестное исполнение работником Банка своих обязанностей вследствие занятости в деятельности указанного юридического лица или участия/владения иным юридическим лицом невозможно.

6.5. Конфликт интересов между акционерами, органами управления Банка:

- использование своего служебного положения в Банке в интересах иных лиц;
- принятие подарков от лиц, заинтересованных в принятии решений, связанных с исполнением им своих обязанностей, равно как и пользование какими-либо иными прямыми или косвенными выгодами, предоставленными такими лицами (за исключением символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми правилами вежливости или сувениров при проведении официальных мероприятий);
- единоличное принятие решений, без должного осуществления процедур, указанных в статье 81 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», о совершении сделок, в которых имеется заинтересованность.

В силу природы акционерного общества совершение таких сделок может приводить к конфликту интересов между акционерами, обладающими значительным числом акций, органами управления обществом и миноритарными акционерами.

6.6. Локальные внутренние конфликты интересов между подразделениями Банка, его руководителями могут возникать в случае несовпадения интересов отдельного подразделения и Банка в целом, а также между отдельными подразделениями Банка по причине противоречий в условиях мотивации либо в связи с нездоровым соперничеством подразделений, в том числе за ресурсы.

6.7. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Банка позволяет личному либо иному интересу/действию извне:

- влиять на объективность его суждения и производимых им от имени Банка действий;
- конкурировать против Банка по любым сделкам либо снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности;
- повышать риски по проводимым от имени Банка сделкам;
- наносить вред финансовому положению или деловой репутации Банка.

6.8. Приведенные примеры конфликтов интересов не исчерпывают все возможные ситуации возникновения конфликтов интересов, возникающих в процессе осуществления Банком своей деятельности. Работники и ответственные должностные лица Банка самостоятельно должны оценивать возможность/наличие конфликта интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях.

7. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

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

- профилактика конфликта интересов – принятие мер по недопущению возникновения конфликта интересов;
- выявление и оценка конфликта интересов – осуществление постоянного мониторинга и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- урегулирование конфликта интересов – реализация комплекса мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов.

7.1.Профилактика конфликта интересов.

Основными мерами по профилактике конфликта интересов при осуществлении деятельности Банком являются:

- строгое соблюдение органами управления и работниками Банка процедур, установленных законодательством Российской Федерации, Уставом Банка, внутренними нормативными документами Банка, должностными инструкциями, в том числе при совершении банковских операций и сделок;
- создание организационной структуры Банка, которая разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- формирование состава коллегиальных органов Банка и проведение заседаний соответствующих органов с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, а также независимости при принятии решений;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по наиболее ответственным и масштабным вопросам;
- обеспечение централизованного учета информации об аффилированных лицах, об акционерах Банка;
- организация защиты конфиденциальной информации, разграничение прав доступа к инсайдерской информации и обеспечение ее правомерного использования в целях соблюдения интересов Банка и его клиентов, разграничение прав доступа работников в автоматизированных системах и офисах Банка при исполнении ими должностных обязанностей;
- применение к работникам Банка ограничений и запретов;
- распределение функций и полномочий между подразделениями и работниками Банка при совершении банковских операций и иных сделок с целью исключения превышения полномочий;
- ограничение для работников Банка на замещение должностей в иных организациях;
- создание необходимых условий для соблюдения принципов профессиональной этики работниками Банка;
- организация информирования работников Банка по вопросам управления конфликтом интересов.

7.1.1. Подконтрольность и подчиненность.

При приеме на работу или изменении должностных обязанностей (перемещение на иную должность, изменение функционала) запрещается назначение на должности работников Банка, находящихся в близком родстве или свойстве с непосредственным (прямым) руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции.

При необходимости прием на работу граждан, состоящих в родственных связях с работниками Банка возможен с письменного разрешения Председателя Правления Банка и при условии соблюдения указанными лицами ограничений и запретов.

Членам Правления Банка и/или коллегиальных органов Банка, родственники которых трудоустроены в Банке, в случае если в ходе их деятельности в качестве члена

Правления Банка и/или коллегиального органа Банка возникают вопросы, прямо или косвенно связанные с деятельностью их родственников (свойственников), надлежит ограничить свое участие в рассмотрении указанных вопросов и воздержаться от голосования по ним.

В случае приема на работу в Банк или изменения должностных обязанностей работников Банка, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, в должностные обязанности указанных работников вносятся ограничения, направленные на исключение возможности возникновения конфликта интересов.

7.1.1.1. В целях профилактики конфликта интересов между лицами, состоящими между собой в близком родстве или свойстве, Службой внутреннего контроля Банка совместно с Управлением по работе с персоналом Банка ведется Учет работников Банка, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, по форме, предусмотренной Приложением № 5.

7.1.1.2. При трудоустройстве в Банк лица, состоящего в близком родстве или свойстве с работником Банка, а также при изменении должностных обязанностей указанных лиц или расторжении трудового договора, Управление по работе с персоналом Банка в течение 1 рабочего дня передает в Службу внутреннего контроля Банка информацию об указанных лицах, которая вносится в Журнал учета работников АО КБ «Солидарность», состоящих между собой в близком родстве или свойстве.

7.1.2. Разграничение прав и полномочий работников Банка.

При распределении должностных обязанностей и полномочий между структурными подразделениями и работниками Банка при совершении банковских операций и других сделок руководители всех уровней обязаны ограничить предоставление одному и тому же подразделению (работнику) следующих прав:

- совершать банковские операции и другие сделки и осуществлять их регистрацию и/или отражение в учете;
- санкционировать выплату денежных средств и осуществлять (совершать) их фактическую выплату;
- проводить операции по счетам клиентов Банка и счетам, отражающим собственную финансово-хозяйственную деятельность Банка;
- предоставлять консультационные и информационные услуги клиентам Банка и совершать операции с теми же клиентами;
- оценивать достоверность и полноту документов, представляемых при выдаче кредита, и осуществлять мониторинг финансового состояния заемщика;
- совершать действия в любых других областях, где может возникнуть конфликт интересов.

7.1.3. Защита конфиденциальной и инсайдерской информации.

Порядок обеспечения защиты конфиденциальной и инсайдерской информации устанавливается требованиями Федерального закона от 27.07.2010 № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», законодательства Российской Федерации, регламентирующей вопросы обеспечения банковской и коммерческой тайны, Информационной политики Банка и иными внутренними нормативными документами.

7.1.4. Учебно-воспитательная работа.

В рамках профилактики конфликта интересов Службой внутреннего контроля Банка совместно с Учебным центром Управления по работе с персоналом Банка с использованием средств Учебного портала не реже одного раза в год проводится обучение работников Банка по вопросам соблюдения требований внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы противодействия коррупции, профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов, корпоративной этики.

По результатам обучения могут проводиться тестирования и опросы работников, направленные на оценку полученных навыков и компетенций по вышеуказанным вопросам, а также в целях проверки соблюдения работниками Банка обязанностей, ограничений и запретов, предусмотренных настоящим Положением.

7.1.5. Ограничения и запреты, налагаемые на работников Банка.

В целях недопущения возникновения конфликта интересов в отношении работников Банка применяются следующие ограничения и запреты:

- при совершении собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром использовать конфиденциальную (инсайдерскую) информацию, полученную в ходе исполнения трудовых обязанностей, а также при трудоустройстве по совместительству в организациях, находящихся в деловых или конкурентных взаимоотношениях с Банком;
- использование своего служебного положения с целью обеспечения участия в закупках Банком товаров, работ и услуг у юридических лиц, в которых работники Банка или лица, состоящие с ними в близком родстве или свойстве, являются руководителями, владельцами или бенефициарами;
- осуществление должностными лицами Банка в иных финансовых организациях функций руководителя, главного бухгалтера и других, для которых законодательством Российской Федерации установлены запреты на такое совмещение;
- принимать управленческие решения в отношении лиц, состоящих с работником в близком родстве или свойстве;
- использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения Банка;
- допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности Банка, его руководителей, если это не входит в должностные обязанности;
- осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления иных организаций, осуществлением предпринимательской деятельности, оказанием услуг или выполнением работ для третьих лиц, работой по внешнему совместительству, а также деятельность в качестве самозанятого;
- принимать участие в проведении служебных, аудиторских, ревизионных, инспекционных и иных видах проверок в отношении лиц, состоящих с работником Банка в близком родстве или свойстве, и подразделений, в которых указанные лица трудоустроены;
- вступать с клиентами Банка в взаимоотношения, противоречащие требованиям законодательства Российской Федерации, нормативным актам Банка России, внутренним нормативным документам Банка;
- принимать от клиентов Банка денежные средства, материальные ценности, оказывать или получать от клиентов Банка услуги, если это не входит в должностные обязанности.

7.2. Выявление и оценка конфликта интересов.

Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Банка в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности, во всех процессах Банка, включая процессы взаимодействия с клиентами и контрагентами, разработку новых продуктов, формирование новых бизнес-процессов.

Выявление и оценка конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых подразделениями Банка, в том числе Управлением безопасности и Службой внутреннего контроля Банка.

Ответственными за своевременное реагирование на проявление факторов возникновения конфликта интересов являются:

- работник Банка – в части своевременного доведения информации о проявлении конфликта интересов в деятельности как самого работника, так и других работников Банка до непосредственного руководителя;
- руководитель подразделения (управления, отдела, службы, филиала, офиса) – в части своевременного доведения информации посредством электронной почты или на бумажном носителе о проявлении конфликта интересов до сведения Службы внутреннего контроля Банка, направления рекомендаций о принятии мер по устранению конфликта интересов;
- руководитель Службы внутреннего контроля Банка – в части своевременного рассмотрения представленной информации, самостоятельного выявления и доведения информации о проявлении конфликта интересов до сведения Председателя Правления и членов Правления Банка, с указанием рекомендаций о принятии мер по устранению конфликта интересов;
- Председатель Правления и члены Правления Банка – в части своевременного рассмотрения представленной информации и принятия по результатам рассмотрения управленческих решений в рамках предоставленных им полномочий, направления информации Совету директоров Банка;
- Совет директоров Банка – в части своевременного рассмотрения представленной информации и принятия по результатам рассмотрения управленческих решений в рамках предоставленных им полномочий, направления информации Акционерам Банка;
- Акционеры Банка – в части своевременного рассмотрения представленной информации и принятия по результатам рассмотрения управленческих решений.

7.2.1. При выявлении работником Банка факта возникновения конфликта интересов (участником которого является как сам работник, так и иной работник Банка) работник обязан информировать своего непосредственного руководителя об обстоятельствах конфликта в день его выявления.

Работник фиксирует сведения о выявленных факторах в Уведомлении о возможности возникновения у работника Банка конфликта интересов /о возникшем конфликте интересов (далее – Уведомление) по форме Приложения № 1 к настоящему Положению и передает его своему непосредственному руководителю для принятия мер по урегулированию конфликта интересов по электронной почте или на бумажном носителе.

Для рассмотрения Уведомления и принятия мер по урегулированию возникшего конфликта интересов непосредственный руководитель работника – участника конфликта ставит в известность о возникшем конфликте руководителя Службы внутреннего контроля Банка (передает Уведомление или его копию) для учета информации, ее анализа и контроля за рассмотрением Уведомления. Руководитель Службы внутреннего контроля Банка регистрирует полученную информацию в Журнале учета уведомлений (далее – Журнал учета) (Приложение № 3), и, при необходимости, инициирует проведение служебной проверки. Руководитель Службы внутреннего контроля Банка имеет право принять решение о проведении самостоятельной проверки.

На основе данных, полученных в результате служебной проверки (проверки), формируется заключение, включающее предложения и рекомендации по применению мер для урегулирования конфликта интересов, которое передается на рассмотрение Председателю Правления Банка.

Председатель Правления Банка на основании всех имеющихся документов и результатов проверок, принимает соответствующие меры по привлечению виновных к ответственности, урегулированию конфликта интересов и устранению последствий вреда, при его наличии.

7.2.2. В случае поступления в Банк письменного обращения клиента Банка, содержащего жалобы на недобросовестные действия (либо бездействие) работника Банка при исполнении им своих должностных обязанностей, которые могут привести (либо

привели) к конфликту интересов между клиентом и Банком рассмотрение обращения по существу и проведение служебного расследования осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

7.2.3. В целях выявления и оценки конфликта интересов в Банке также принимаются следующие меры:

- мониторинг действий и надлежащего исполнения работниками Банка требований законодательства Российской Федерации, указаний, положений, предписаний Банка России и иных контролирующих организаций, внутренних нормативных документов Банка, трудового договора, должностных инструкций;
- анализ совершения сделок, в том числе крупных, в совершении которых может быть прямая или косвенная заинтересованность со стороны работников Банка;
- обеспечение контроля за доступом работников Банка к конфиденциальной (инсайдерской) информации, получаемой ими при исполнении своих должностных обязанностей;
- раскрытие работником Банка сведений, которые могут свидетельствовать о возможном возникновении у него конфликта интересов;
- периодическое анкетирование, опрос работников Банка при трудоустройстве и дальнейшей работе в Банке;
- мониторинг случаев участия работников Банка в управлении деятельностью организаций, состоящих в коммерческих либо конкурентных взаимоотношениях с Банком;

7.2.4. В случае поступления работнику Банка какой-либо информации, документов, материалов в отношении лица, состоящего с ним в родственной или свойственной связи, работник без рассмотрения такой информации незамедлительно сообщает об этом своему непосредственному руководителю, а также уведомляет Службу внутреннего контроля Банка.

Непосредственный руководитель работника обязан принять меры, направленные на передачу указанных материалов на рассмотрение (исполнение) иному работнику, а также ограничить допуск работника к результатам рассмотрения (исполнения) указанных материалов.

7.2.5. В целях выявления конфликта интересов, при приеме на работу работники Банка заполняют Типовую декларацию конфликта интересов по форме Приложения № 3, а также подписывают Памятку-обязательство работников Банка о конфликте интересов (Приложение № 4). Ответственным подразделением за подписание и обеспечение сохранности указанных документов является Управление по работе с персоналом Банка.

Достоверность сведений, указанных работником в Типовой декларации конфликта интересов, заверяется Управлением по работе с персоналом и Управлением безопасности Банка и передается в Службу внутреннего контроля Банка, в том числе по средствам внутренней корпоративной почты.

Службой внутреннего контроля Банка проводится анализ содержания Типовой декларации конфликта интересов, по результатам которого делается вывод об отсутствии либо наличии конфликта интересов.

В случае выявления у работника конфликта интересов, Службой внутреннего контроля Банка совместно с заинтересованными подразделениями принимаются меры, предусмотренные пунктом 7.3 настоящего Положения.

7.2.6. В рамках организации обучения работников Банка по вопросам соблюдения требований к урегулированию конфликта интересов не реже одного раза в год Службой внутреннего контроля Банка проводится опрос работников Банка, в том числе с использованием технических возможностей Учебного портала.

По итогам опроса проводится анализ результатов работы по профилактике и выявлению конфликта интересов у работников Банка. Вывод и рекомендации Службы внутреннего контроля Банка по урегулированию конфликта интересов, в случае его выявления, установленным порядком доводятся до Председателя Правления Банка для

принятия необходимых мер реагирования, предусмотренных пунктом 7.3 настоящего Положения.

7.3. Урегулирование конфликта интересов.

7.3.1. В целях управления конфликтом интересов Банком принимаются следующие основные способы его урегулирования:

- изменение или отказ от процесса/сделки/услуги/продукта, который приводит к возникновению или реализации конфликта интересов;
- меры, не связанные с изменением условий трудового договора:
 - предложение работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоде, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
 - передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, являющихся причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - усиление контроля со стороны непосредственного руководителя за исполнением работником своих должностных обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, обладание которой может привести к конфликту интересов;
 - отстранение работника от участия в обсуждении и процессе принятия деловых решений;
 - перемещение работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности;
 - изменение трудовых обязанностей работника по согласованию с ним и/или полномочий работника, в том числе изменение круга задач и конкретных поручений, исполняемых работником в рамках трудовых обязанностей;
- меры, связанные с изменением условий трудового договора, проводимые в соответствии с нормами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации:
 - перевод работника на другую должность как внутри подразделения, так и в другие подразделения Банка (включая повышение или понижение должности работника) с соблюдением процедур, предусмотренных Трудовым кодексом;
 - меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные Трудовым кодексом и условиями трудового договора (замечание, выговор, увольнение работника по соответствующим основаниям);
 - материальное возмещение ущерба;
 - расторжение трудового договора с работником по соглашению сторон или увольнение работника из организации по инициативе работника;
 - увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, в том числе повлекшее неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора с работником.

Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть приняты иные меры по урегулированию конфликта интересов, не противоречащим законодательству Российской Федерации.

7.3.2. При возникновении потенциального конфликта интересов у члена Совета директоров Банка, в том числе при наличии заинтересованности в совершении Банком сделки, такой член Совет директоров Банка уведомляет об этом Совет директоров Банка и в любом случае ставят интересы Банка выше собственных интересов.

Член Совета директоров Банка, интересы которого затрагивает или может затронуть конфликт, не участвует в работе по разрешению такого конфликта.

Член Совета директоров Банка, у которого возник конфликт интересов, незамедлительно сообщает Совету директоров Банка через его Председателя как о самом факте наличия конфликта интересов, так и об основаниях его возникновения.

Такое сообщение должно быть сделано до начала обсуждения вопроса, по которому у члена Совета директоров Банка имеется конфликт интересов.

Член Света директоров Банка не участвует в принятии решения в случае наличия конфликта интересов и воздерживается от голосования по вопросам, в отношении которых у него имеется конфликт интересов.

7.3.3. Сведения о конфликте интересов, который на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы Председателя Правления Банка, передаются заинтересованным лицом для принятия решения о порядке урегулирования конфликта Совету директоров Банка.

В случае если конфликт интересов возникает в отношении членов Правления Банка, такая информация доводится до сведения Председателя Правления Банка.

Если конфликт интересов может оказать влияние на принятие членом Правления решения по вопросу, выносимому на рассмотрение Правления Банка, сообщение о конфликте интересов должно быть получено Председателем Правления Банка до даты проведения заседания, в повестку дня которого включен такой вопрос. При этом член Правления должен воздержаться от голосования по такому вопросу. Если сообщение о конфликте интересов получено Председателем Правления Банка после голосования по вопросу повестки дня, по которому у члена Правления присутствует конфликт интересов, голос указанного члена Правления не учитывается при определении результатов голосования.

8. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ МЕР ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

8.1. Контроль за соблюдением Положения о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов осуществляет руководитель Службы внутреннего контроля Банка.

8.2. Контроль за соответствием требованиям законодательства Российской Федерации и принципам корпоративного управления внутренних нормативных документов Банка в части предотвращения и урегулирования конфликтов интересов осуществляется Службой внутреннего контроля Банка в процессе согласования внутренних нормативных документов Банка.

8.3. Контроль за распределением должностных обязанностей и полномочий в целях исключения злоупотреблений работниками своим служебным положением осуществляет Служба внутреннего контроля Банка в процессе согласования положений о подразделениях Банка и должностных инструкций работников.

8.4. Контроль за соблюдением мер по предотвращению конфликтов интересов, предусмотренных внутренними документами Банка, и за их эффективностью осуществляет Служба внутреннего аудита Банка при проведении плановых проверок различных направлений деятельности Банка, в которых возможно проявление конфликтов интересов.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение утверждается Советом директоров и вступает в силу с даты его утверждения.

9.2. С момента утверждения новой редакции утрачивает силу Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ОАО КБ «Солидарность», утвержденное Советом директоров Банка 30.03.2022 (протокол № 06/2022 от 31.03.2022).

9.3. Ответственным подразделением за поддержание настоящего Положения в актуальном состоянии является Служба внутреннего контроля.

Приложение № 1

/наименование должности и ФИО непосредственного
начальника/ руководителя Службы внутреннего
контроля

От _____
(наименование должности и Ф.И.О. работника)

**Уведомление
о возможности возникновения у работника Банка
конфликта интересов /о возникшем конфликте интересов**

Сообщаю о возникновении ситуации, состоящей в следующем: *(описание
обстоятельств, которые привели или могут привести к возникновению конфликта
интересов)*

Дата составления _____

(подпись)

Уведомление принято _____
(должность руководителя подразделения Банка, ФИО, подпись, дата)

ЖУРНАЛ УЧЕТА УВЕДОМЛЕНИЙ

Регист рацион ный номер	Дата принятия уведомле ния от работник а	ФИО и должность работника Банка, подавшего уведомление	ФИО и должность лица, принявшего уведомление работника	Краткое содержание уведомления (участники, обстоятельства конфликта)	ФИО и должность лица, ответственного за рассмотрение уведомление	Дата принятия решения	Сведения о принятом решении
1	2	3	4	5	6	7	8

Типовая декларация конфликта интересов

Настоящая декларация содержит два раздела.

Первый раздел заполняется работником. Второй раздел заполняется Управлением безопасности, Управлением по работе с персоналом и Службой внутреннего контроля Банка

Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов способами, предусмотренными Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в АО КБ «Солидарность». Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке в установленном порядке.

Настоящий документ носит конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования организации.

Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Срок хранения данного документа составляет один год.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом корпоративной (профессиональной) этики в АО КБ "Солидарность", Положением АО КБ «Солидарность» о противодействии коррупции, Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в АО КБ «Солидарность».

(подпись работника)

От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов.

Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником.

Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

РАЗДЕЛ 1

Внешние интересы или активы

Вопрос	Да	Нет
I. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:		
В активах организации?		
В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?		
В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры?		
В деятельности компании-конкуренте организации?		
В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?		

В компании, не состоящей в деловых, конкурентных и прочих взаимоотношения с организацией? <i>(укажите наименование компании)</i>		
2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:		
В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией?		
В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с организации, или ведет с ней переговоры?		
В компании-конкуренте организации?		
В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?		
В компании, не состоящей в деловых, конкурентных и прочих взаимоотношения с организацией? <i>(укажите наименование компании)</i>		
3. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами?		

Личные интересы и честное ведение бизнеса

Вопрос	Да	Нет
<i>1. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица организации (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?</i>		
<i>2. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией?</i>		
<i>3. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи организации, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между организацией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией?</i>		

Взаимоотношения с государственными служащими

Вопрос	Да	Нет
<i>1. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия, или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации?</i>		

Инсайдерская информация

Вопрос	Да	Нет
1. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об организации:		
(1) которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна;		
(2) с целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг организации на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц?		
2. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие организации и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для организации во время исполнения своих обязанностей?		
3. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с организацией информацию, ставшую Вам известной по работе?		

Ресурсы организации

Вопрос	Да	Нет
1. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации?		
2. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации?		

Равные права работников

Вопрос	Да	Нет
1. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством? _____ <small>(укажите ФИО и должность родственника)</small>		
2. Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? _____ <small>(укажите ФИО и должность родственника)</small>		
3. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? _____ <small>(укажите ФИО и должность родственника)</small>		

Подарки и деловая этика

Вопрос	Да	Нет
1. Нарушали ли Вы требования внутренних нормативных документов, регламентирующих получение или дарение подарков / нормы деловой этики?		

Другие вопросы

Вопрос	Да	Нет
<i>1. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?</i>		

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО: _____

РАЗДЕЛ 2

Результаты проверки сведений, изложенных в декларации:

Представитель Управления безопасности _____
(Ф.И.О., подпись)

Представитель Управления по работе с персоналом _____
(Ф.И.О., подпись)

Решение по декларации (подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Выявлен конфликт интересов/потенциальный конфликт интересов (<i>указать вид конфликта интересов</i>): _____ _____ _____	
Меры, принятые по урегулированию конфликта интересов (<i>указать какие меры приняты</i>): _____ _____ _____	

Представитель Службы внутреннего контроля _____
(Ф.И.О., подпись)

Памятка-обязательство для работников банка о конфликте интересов

Уважаемый работник!

Банк стремится к повышению качества и показателей своей работы для удовлетворения требований органов управления и соблюдения интересов собственников. Поэтому предлагаем вам ознакомиться с правилами Банка, которые должны соблюдать все работники Банка с целью исключения конфликтов между интересами Банка, органов управления Банка, собственников Банка и работников Банка, а также подтвердить ваше согласие с ними и отсутствие корыстных личных интересов, несовместимых с целями деятельности Банка.

Конфликт интересов:

- ситуация, в которой интересы работника Банка, придерживающегося правил, стандартов корпоративного управления и бизнес-этики, вступают в противоречие с интересами Банка как кредитной организации;
- ситуация, в которой интересы членов органов управления Банка и работников Банка вступают в противоречие с интересами Банка как организации;
- противоречие между имущественными и иными интересами Банка и (или) его работников и (или) клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) его клиентов.

Во избежание конфликтов интересов работник Банка:

- не должен совершать личные финансовые, валютные, товарные операции (сделки), несовместимые с деятельностью Банка (в том числе сомнительные и незаконные), используя полученную в ходе работы в Банке закрытую коммерческую информацию, используя оборудование, средства связи и коммуникации Банка;
- не должен допускать совмещения функций исполнителя и контролера в одном лице по одной операции;
- не должен распространять (в том числе устно) информацию, являющуюся коммерческой, банковской тайной, за пределы Банка, а также допускать случаи, когда доступ к такой информации могут получить посторонние лица (например, с носителей флеш-памяти, внешней электронной почты, утерянных телефонов);
- должен сообщить в Службу внутреннего контроля информацию об имеющихся у него (или планирующих) долях собственности в других юридических лицах или о наличии возможности неофициально контролировать деятельность сторонних юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также о занятии должностей в таких субъектах. Указанные факторы не должны мешать работнику выполнять свои должностные обязанности в Банке, не должны препятствовать деятельности Банка, снижению ее прибыльности или подвергать опасности получения санкций, штрафов, повышенного внимания со стороны контролирующих, правоохранительных органов;
- не предлагать клиентам коммерческий подкуп, неофициальные услуги, необоснованные льготы, а также соглашаться на аналогичные предложения от клиентов;
- должен сообщать в Службу внутреннего контроля обо всех известных ему нарушениях в случаях, описанных выше, если нарушения совершаются другими работниками.

Настоящим я, _____, **подтверждаю,** что на момент заполнения настоящей Памятки-обязательства не имею долей собственности в других юридических лицах, не являюсь индивидуальным предпринимателем, осуществляющим деятельность в настоящий момент, не контролирую косвенно деятельность других юридических лиц и не занимаю в них каких-либо должностей, деятельность которых может повлечь нарушение интересов Банка, а также обязуюсь не совершать незаконных, сомнительных и других операций (сделок), преследующих личный интерес, мешающих основной работе, наносящих материальный или репутационный ущерб Банку.

Подпись _____ **Дата** _____

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в АО КБ «Солидарность»	25
-------------------------------------------------------------------------------------------	----

**ЖУРНАЛ УЧЕТА РАБОТНИКОВ АО КБ «СОЛИДАРНОСТЬ»,
СОСТОЯЩИХ МЕЖДУ СОБОЙ В БЛИЗКОМ РОДСТВЕ ИЛИ СВОЙСТВЕ**

№ п/п	Сторона № 1					Сторона № 2						Решение по конфликту интересов	
	ФИО работника	Замещаемая должность	Реквизиты приказа о назначении (номер и дата)	Владелец риска		ФИО работника	Замещаемая должность	Реквизиты приказа о назначении (номер и дата)	Родственная связь	Владелец риска		Отметка о наличии (отсутствии) конфликта интересов	Принятые мер
				ФИО работника	Замещаемая должность					ФИО работника	Замещаемая должность		
1	2	3	4			5	6	7				8	