

УТВЕРЖДЕНА
решением Совета директоров
«ИНТЕРПРОГРЕССБАНК» (Акционерное общество)
(Протокол № 62/2020 от 03 ноября 2020 г.)
Председатель Совета Директоров

_____ **Н.А. Соболев**

Политика по предотвращению и регулированию конфликтов
интересов «ИНТЕРПРОГРЕССБАНК» (Акционерное общество)

Москва
2020

1. Общие положения

1.1. Политика по предотвращению и регулированию конфликтов интересов «ИНТЕРПРОГРЕССБАНК» (Акционерное общество) (далее — Политика) определяет общие принципы предотвращения и регулирования конфликтов интересов, возникающих в процессе осуществления «ИНТЕРПРОГРЕССБАНК» (Акционерное общество) (далее — Банк) своей деятельности.

1.2. Настоящая Политика является основополагающим документом для разработки внутренних документов Банка по урегулированию конфликтов интересов.

1.3. Настоящая Политика разработана с учетом требований и рекомендаций: Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»; Федерального закона от 10.07.2002 N 86-ФЗ (ред. от 20.07.2020) "О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)" Федерального закона от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности»; 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»;

Положения Банка России от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах»;

Информационного письма Банка России от 25.12.2019 N ИН-06-14/99 «О Рекомендациях исполнительным органам финансовых организаций» Письма Банка России от 13.09.2005 № 119-Т «О современных подходах к организации корпоративного управления в кредитных организациях»;

Письма Банка России от 07.02.2007 № 11-Т «О перечне вопросов для проведения кредитными организациями оценки состояния корпоративного управления»;

Письма Банка России от 17.01.2005 № 2-Т «О совершении сделок со связанными с банком лицами и оценке рисков, возникающих при их совершении»; Письма Банка России от 10.07.2001 № 87-Т «О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору»;

1.4. Политика устанавливает необходимые требования по предотвращению и регулированию конфликтов интересов и не заменяет собой требования законодательства Российской Федерации, касающегося конфликтов интересов.

2. Термины и определения

2.1. **Должностное лицо Банка** — лицо, выполняющее в Банке управленческие функции, а именно: лицо, выполняющее функции единоличного исполнительного органа, члена Совета директоров Банка или иного коллегиального органа Банка, а также лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Банке в соответствии со своими должностными обязанностями. Организационно — распорядительные функции включают в себя, в частности, руководство коллективом, расстановку и подбор кадров, организацию труда или службы подчиненных, поддержание дисциплины, применение мер поощрения и наложение дисциплинарных взысканий. К административно-хозяйственным функциям относятся, в частности, полномочия по управлению и распоряжению имуществом и денежными средствами, находящимися на балансе и счетах Банка, а также совершение иных действий: принятие решений о начислении заработной платы, премий, осуществление контроля за движением

материальных ценностей и денежных средств, определение условий кредитных и хозяйственных договоров и т.п.

2.2. Конфликт интересов:

— ситуация, в которой интересы Банка как участника корпоративного взаимодействия, 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.

Заинтересованное лицо – акционер Банка, владеющий более 20% акций от уставного капитала Банка, член Совета директоров Банка, Председатель Правления Банка, член Правления Банка, а также работник Банка:

— в случае если он и/или его супруга (супруг), родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, усыновители и усыновленные, а также законные представители его или вышеуказанных лиц;

— являются контрагентом Банка по сделке (операции) или выступают в интересах третьих лиц в их отношениях с Банком;

— владеют самостоятельно или в группе лиц 20 и более процентами голосующих акций (долей, паев) юридического лица, являющегося контрагентом Банка по сделке (операции) или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с Банком;

— занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося контрагентом Банка по сделке (операции) или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с Банком;

— в любом другом случае, если при этом может иметь место конфликт интересов Банка и указанных лиц.

Личная выгода — экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации (материальная выгода), или выгода, выражающаяся в достижении лицом очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

3. Цели

3.1. Основными целями Политики являются:

3.1.1. Определение принципов организации процесса предотвращения, регулирования, выявления и контроля конфликтов интересов.

3.1.2. Определение комплекса мер, соблюдение которых позволит минимизировать риск возникновения конфликтов интересов в процессе работы Банка.

3.1.3. Информирование всех заинтересованных лиц о предпринимаемых Банком мерах по предотвращению, регулированию, выявлению и контролю конфликтов интересов в Банке.

3.1.4. Повышение доверия к Банку со стороны клиентов и контрагентов и установление стандартов корпоративного управления, соответствующих требованиям законодательства, Центрального банка Российской Федерации и ведущим мировым практикам.

4. Виды потенциальных конфликтов интересов

4.1. Конфликты интересов Банка и его работников:

4.1.1. Осуществление работником собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при исполнении им должностных обязанностей.

4.1.2. Совмещение работником исполнительных и контрольных функций, позволяющее использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

4.1.3. Отсутствие контроля разграничения доступа к конфиденциальной информации, которая не требуется для выполнения работником своих должностных обязанностей и может быть использована им с целью получения личной выгоды.

4.1.4. Превышение работником своих должностных обязанностей с целью получения личной выгоды.

4.1.5. Прием на работу или изменение должностных обязанностей работника Банка, находящегося в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции.

4.2. Конфликты интересов между работниками Банка:

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

4.3. Конфликты интересов работников с клиентами Банка:

4.3.1. Предпочтение работником интересов одного клиента в ущерб интересам другого клиента с целью получения личной выгоды.

4.3.2. Предпочтение работником собственных интересов в ущерб интересам клиента с целью получения личной выгоды.

4.4. Конфликт интересов Банка с третьими лицами:

4.4.1. 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.

Указанные примеры конфликтов интересов не исчерпывают все возможные ситуации возникновения конфликтов интересов, возникающих в процессе осуществления Банком своей деятельности.

5. Принципы управления конфликтами интересов

5.1. Предотвращение и урегулирование конфликтов интересов Банк считает одним из действенных механизмов соблюдения и охраны прав акционеров, а также защиты имущественных интересов и деловой репутации Банка.

5.2. В целях предотвращения возникновения конфликтов интересов заинтересованные лица, которые потенциально могут стать их непосредственными участниками, заранее информируют Банк о возможности наступления подобных событий.

5.3. Банк четко разграничивает компетенцию своих органов управления и/или соответствующих должностных лиц в урегулировании конфликтов интересов. При этом заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт, не должны принимать участия в его урегулировании.

5.4. Банк обеспечивает справедливое отношение к своим клиентам в рамках консультирования и совершения сделок с ними или от их имени и/или по их поручению.

5.5. Работники Банка должны использовать свои полномочия и возможности, связанные с занимаемыми ими должностями и выполняемыми функциями, исключительно в интересах Банка. Осуществляя свои полномочия, работники Банка обязаны действовать только в пределах предоставленных им полномочий и, представляя Банк перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Банка, а также Банка в целом.

5.6. В случае возникновения у работника заинтересованности, способной оказать влияние на принятие решения по сделке или при консультировании клиента Банка, работник не должен учитывать этот интерес. Банк и клиент должны быть проинформированы о возможной заинтересованности работника в сделке или в результатах консультирования.

6. Меры по предупреждению и регулированию конфликтов интересов

6.1. Для предупреждения и регулирования конфликтов интересов Банком могут предприниматься различные меры, в том числе:

- 1) Контроль ответственными подразделениями соблюдения требований законодательства, иных нормативных актов Российской Федерации, Устава и внутренних документов Банка.
- 2) Обеспечение руководителями структурных подразделений Банка надлежащего исполнения работниками требований внутренних документов Банка.
- 3) Текущий мониторинг ответственными подразделениями действий и решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций.
- 4) Обеспечение централизованного учета информации об аффилированных лицах, об акционерах Банка, об инсайдерах Банка.
- 5) Мониторинг совершения крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, в целях исключения практики их заключения без предварительного одобрения уполномоченными органами Банка в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Уставом Банка.
- 6) Разграничение прав доступа к инсайдерской и другой конфиденциальной информации, получаемой работниками при исполнении своих должностных обязанностей.
- 7) Обеспечение правомерного использования инсайдерской и другой конфиденциальной информации исключительно в целях соблюдения интересов клиентов и Банка.
- 8) Запрет на использование конфиденциальной информации, получаемой работниками, при совершении ими собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром.
- 9) Обеспечение контроля и мониторинга за доступом работников к конфиденциальной информации, получаемой ими при исполнении своих должностных обязанностей.
- 10) Информирование уполномоченных должностных лиц Банка о (потенциальном) конфликте интересов согласно нормативным актам Банка.
- 11) Контроль отсутствия несовместимых функций структурных подразделений Банка и их работников, определяемых должностными инструкциями, положениями о подразделениях, документами, регламентирующими внутренние процессы и процедуры Банка.
- 12) Разграничение прав доступа работников в автоматизированных системах и офисах Банка при исполнении ими должностных обязанностей. Контроль прав доступа работников и надлежащего использования этих прав руководителями структурных подразделений.
- 13) Организация информирования работниками Банка (в том числе анонимного) руководителя соответствующего уровня и службы внутреннего контроля в случае выявления нарушений действующего законодательства, внутренних нормативных актов

Банка, стандартов профессиональной деятельности, случаев злоупотреблений, несоблюдения норм профессиональной этики и иных факторов.

14) Обеспечение совершения операций (сделок) для клиентов на профессиональном уровне и добросовестной основе, а также обеспечение выполнения поручений клиентов по возможности наилучшим образом с точки зрения финансовой эффективности, исходя из текущей конъюнктуры рынка.

15) Запрет на использование работниками Банка своего служебного положения с целью обеспечения участия в закупках Банком товаров/работ/услуг юридических лиц, в которых работники Банка являются руководителями или владельцами.

16) Создание необходимых условий для соблюдения принципов профессиональной этики работниками Банка.

17) Организация Советом директоров контроля соблюдения прав мажоритарных и миноритарных акционеров, закрепленных Федеральным законом «Об акционерных обществах», нормативными актами, Уставом и внутренними документами Банка.

18) Подготовка уполномоченным подразделением отчетов о выявленных конфликтах интересов и мерах, предпринимаемых по предотвращению и регулированию конфликтов интересов, на рассмотрение Председателю Правления.

7. Этапы управления конфликтами интересов

7.1. Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов.

Заинтересованные лица должны самостоятельно оценивать потенциальные конфликты интересов с их участием. Конфликты интересов, выходящие за рамки компетенции работника, рассматриваются на уровне уполномоченных подразделений Банка, в функции которых входит документирование конфликтов интересов, выработка рекомендаций по предотвращению конфликтов интересов и контроль реализации принятых к исполнению рекомендаций.

7.2. Урегулирование конфликтов интересов.

Для урегулирования конфликтов интересов в Банке: разрабатываются соответствующие внутренние документы, устанавливаются информационные барьеры (разграничение доступа к конфиденциальной и служебной информации), распределяются соответствующим образом обязанности работников, устанавливаются процедуры отказа от сделок, в которых возникает конфликт интересов.

7.3. Предотвращение конфликтов интересов

При приеме на работу или изменении должностных обязанностей необходимо избегать назначений на должности работников Банка, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции.

При рассмотрении кандидатов на руководящие должности в Банке необходимо запрашивать у них сведения о наличии у прямых родственников 20 (двадцати) и более процентов голосующих акций, а также сведения о нахождении на руководящих позициях в компаниях, являющихся клиентами или контрагентами Банка, для оценки вероятности возникновения конфликтов интересов и принятия мер по их предотвращению.

В случае возникновения подобных родственных связей у работника в период его работы в Банке, он обязан незамедлительно проинформировать об этом своего непосредственного руководителя и уполномоченные подразделения Банка.

7.4. В случае невозможности самостоятельно предотвратить или урегулировать конфликт интересов работником Банка и/или его непосредственным руководителем на уровне структурного подразделения (с учетом мер, предпринимаемых уполномоченными подразделениями) руководитель соответствующего структурного подразделения должен

представить для принятия решения Председателю Правления информацию о конфликте, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты или могут быть приняты в целях его устранения.

7.5. При невозможности урегулирования конфликта интересов Председатель Правления выносит вопрос на рассмотрение Правления, а также вправе направить сведения о конфликте Председателю Совета директоров Банка. На основании решения Председателя Совета директоров вопрос о конфликте интересов может быть вынесен на рассмотрение Совета директоров Банка.

8. Урегулирование конфликтов интересов акционеров, членов Совета директоров Банка, единоличного исполнительного органа, членов Правления Банка

8.1. В случае если заинтересованное лицо – это член Совета директоров Банка, Председатель Правления, Член Правления или акционер Банка, имеющий совместно со своими аффилированными лицами 20 (двадцать) и более процентов голосующих акций, то конфликт интересов регулируется в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Уставом Банка.

8.2. Сведения о конфликте, который на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы Председателя Правления, в течение трех рабочих дней передаются для принятия решения о порядке урегулирования конфликта Совету директоров Банка.

9. Заключительные положения

9.1. Вышеуказанные меры и способы предотвращения и регулирования конфликтов интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные формы урегулирования конфликта в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта.

9.2. Банк обязуется предпринимать все зависящие от него меры по урегулированию возникшего конфликта.

9.3. Банк регулярно, но не реже одного раза в три года пересматривает данную Политику. Изменения и дополнения к настоящей Политике публикуются на официальной странице Банка в информационно-телекоммуникационной сети Интернет www.ipb.ru.

9.4. Настоящая Политика должна быть доведена до сведения всех работников Банка.

Требования настоящей Политики подлежат обязательному исполнению всеми органами управления Банка, членами органов управления Банка, а также его должностными лицами и всеми работниками Банка.