

ПАО «Лето Банк»

ПОРЯДОК
предотвращения конфликтов интересов в ПАО «Лето Банк»

Содержание

Стр.

I.	Цели и задачи	3
II.	Термины и сокращения	3
III.	Общие положения.....	3
IV.	Принципы предотвращения конфликта интересов.....	4
V.	Виды потенциальных конфликтов интересов.....	4
VI.	Меры по предотвращению конфликта интересов	6
VII.	Порядок предотвращения конфликта интересов.....	7
VIII.	Ответственность	9
IX.	Заключительные положения.....	9
	Приложение 1.....	10

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

1.1. Целью настоящего Порядка является защита интересов акционеров, клиентов, кредиторов и работников ПАО «Лето Банк» (далее - Банк).

1.2. Основной задачей Порядка является регламентация деятельности ПАО «Лето Банк» (далее – Банк) по предупреждению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов в деятельности работников Банка, акционеров, клиентов, кредиторов, которые могут повлечь за собой ущерб для Банка и (или) работников Банка, и (или) клиентов Банка.

1.3. Все Работники Банка обязаны соблюдать требования данного Положения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

2.1. В настоящем Порядке термины и сокращения используются в соответствии со следующими значениями:

Банк – Публичное акционерное общество «Лето Банк».

Близкие родственники - родители и дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры.

Клиент - юридическое или физическое лицо, которому Банк оказывает услуги при осуществлении банковской деятельности.

Контрагент - поставщик товаров (подрядчик – при выполнении работ, исполнитель – при оказании услуг), представленный в конкурентном ряду рынка.

Конфликт интересов — противоречие между имущественными и иными интересами Банка и (или) его работников, осуществляющих свою деятельность на основании трудового или гражданско-правового договора (далее - Работники), и (или) Клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) его Клиентов.

Личная заинтересованность – возможность получения Работником при исполнении должностных обязанностей (оказания услуг, если Работник работает по гражданско-правовому договору) для себя или третьих лиц нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ, а также, любых материальных средств, имущества или услуг имущественного характера, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

Протекционизм - оказание содействия в трудоустройстве, продвижении по службе, поощрении подчиненного, а также иное покровительство по службе, совершенное из личной заинтересованности

Третьи лица – юридические или физические лица, не являющиеся Работниками Банка, принимающие участие в конфликте интересов.

III. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Предотвращение и урегулирование Банком конфликтов интересов является одним из механизмов соблюдения и охраны прав акционеров, а также защиты имущественных интересов и деловой репутации Банка.

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

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

3.4. Банк обеспечивает справедливое отношение к своим Клиентам в рамках их консультирования или совершения сделок с ними или от их имени. Если Работник Банка осведомлен, что он или Банк имеет имущественный интерес, который может оказать влияние

на их взаимодействие с Клиентом или на услуги, предоставляемые Клиентам, данный интерес не должен учитываться при консультировании Клиентов или совершении сделок с Клиентами или от их имени.

3.5. В случаях если указанный выше имущественный интерес не может не учитываться при заключении сделки или консультировании Клиента либо потенциальный конфликт интересов не может быть урегулирован как для Клиента, так и для Банка, такой конфликт может быть разрешен посредством получения согласия от соответствующих Клиентов (при наличии возможности) либо посредством отказа от одной или обеих сделок (в исключительных случаях).

3.6. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении круга задач и конкретных поручений, исполняемых в рамках функциональных обязанностей Работником, являющимся стороной конфликта интересов, и/или в его отказе от личной заинтересованности, явившейся причиной возникновения конфликта интересов (например, отказ от работы с конкретным Клиентом или Контрагентом Банка, отказ от участия в подготовке сделки и т.д.). В отдельных случаях предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения Работника Банка, являющегося стороной конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.7. Наличие конфликта интересов присуще банковской деятельности и деятельности на рынке ценных бумаг и само по себе не является нарушением, если в отношении такого конфликта были приняты должные меры по выявлению, оценке и управлению, а также раскрытию.

IV. ПРИНЦИПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

4.1. Принципы предотвращения конфликтов интересов в Банке:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Банка при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Банка и Работника/Клиента/Контрагента при урегулировании конфликта интересов;
- защита Работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт Работником и урегулирован (предотвращен) Банком.

V. ВИДЫ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

5.1 В целях данного Положения различаются следующие стороны возможных конфликтов интересов:

- Банк;
- Работники Банка;
- Клиенты Банка;
- Контрагенты Банка;
- Иные лица (юридические лица, индивидуальные предприниматели).

5.1.1. Конфликты интересов Банка и его Работников.

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

- а) осуществления Работником собственных операций с использованием конфиденциальной информации, полученной им при исполнении своих должностных обязанностей (или оказания услуг);

б) совмещения Работником исполнительных и контрольных функций, что может позволить Работнику использовать свои должностные обязанности с личной заинтересованностью;

в) отсутствия контроля за разграничением прав доступа Работника к конфиденциальной информации, которая не требуется для выполнения им своих должностных обязанностей (или оказания услуг) и может быть использована им в личных целях;

г) 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).

5.1.2. Конфликты интересов между Работниками Банка.

Данные конфликты характеризуются противоречием между интересами Работников Банка в случаях:

а) превышения Работником своих должностных обязанностей, определенных законодательством Российской Федерации и договором, с личной заинтересованностью;

б) препятствования своевременному выполнению должностных обязанностей другим Работником с личной заинтересованностью Работника.

5.1.3. Конфликты интересов с Клиентами Банка.

Данные конфликты характеризуются противоречием между экономическими интересами Банка или его Работников и Клиентов Банка в случаях:

а) предпочтения интересов одного Клиента в ущерб интересам другого Клиента с личной заинтересованностью Работника;

б) предпочтения интересов Работника в ущерб интересам Клиента с личной заинтересованностью Работника.

5.1.4. Конфликты интересов с Контрагентами Банка.

Данные конфликты характеризуются противоречием между экономическими интересами Банка/его Работников и Контрагентов в случае:

а) привлечения Работником Банка Контрагента в нарушении действующих локальных нормативных актов Банка, регламентирующих закупку Банком товаров/работ/услуг с личной заинтересованностью Работника;

б) продвижения Работником Банка закупок товаров/работ/услуг, ставших конкурентно непривлекательными для Банка с личной заинтересованностью Работника.

5.1.5. Конфликты интересов Банка с третьими лицами.

Данные конфликты характеризуются противоречием 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/индивидуального предпринимателя, 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.

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

VI. МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. *Разграничение прав доступа к конфиденциальной информации, получаемой Работниками при исполнении своих должностных обязанностей.*

6.1.1. Обеспечение контроля и мониторинга за доступом Работников к конфиденциальной информации, получаемой ими при исполнении своих должностных обязанностей (оказания услуг).

6.1.2. Информирование уполномоченных должностных лиц Банка о (потенциальном) конфликте интересов согласно внутренним документам Банка.

6.1.3. Обеспечение руководителями структурных подразделений Банка надлежащего исполнения Работниками требований внутренних документов Банка.

6.1.4. Обеспечение распределения должностных обязанностей Работников (оказания услуг) таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, совершение преступлений и осуществление иных противоправных действий при совершении банковских операций и других сделок, а также предоставление одному и тому же подразделению или Работнику права:

- 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.

6.2. *Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов Работников Банка.*

6.2.1. Контроль за отсутствием несовместимых функций структурных подразделений Банка и их Работников, определяемых внутренними документами Банка:

- содержащими цели, задачи и функции структурных подразделений;

- устанавливающими бизнес-процессы и внутренние процедуры Банка, а также должностными инструкциями Работников Банка.

6.2.2. Разграничение прав доступа Работников в автоматизированных системах и офисах Банка при исполнении ими своих должностных обязанностей согласно их функциям и задачам (оказания услуг согласно заключенному договору).

6.2.3. Контроль руководителями структурных подразделений за отсутствием несовместимых прав доступа Работников.

6.2.4. Контроль руководителями структурных подразделений за надлежащим использованием Работниками своих прав доступа согласно их должностным обязанностям и нормативным актам Банка.

6.2.5. Наличие в Банке внутренних документов, регламентирующих прием сообщений от Работников Банка о потенциальном или совершенном нарушении внутренних документов Банка или нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.3. *Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов Работников и Клиентов Банка.*

6.3.1. Разграничение доступа к инсайдерской и другой конфиденциальной информации в зависимости от должностных обязанностей Работников (оказания услуг).

6.3.2. Обеспечение правомерного использования инсайдерской и другой конфиденциальной информации только в целях соблюдения интересов Клиентов и Банка.

6.3.3. Предоставление услуг высокого качества Клиентам на справедливых условиях.

6.3.4. Соответствие подарков и представительских расходов, которые Работники от имени Банка могут предоставлять Клиентам либо которые Работники, в связи с их должностными обязанностями, могут получать от Клиентов, существующим обычаям делового оборота и требованиям законодательства Российской Федерации.

6.3.5. Информирование непосредственного руководителя о наличии потенциального конфликта интересов для принятия обоснованного решения (при необходимости).

6.4. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов с Контрагентами Банка.

6.4.1. Выбор Контрагентов в соответствии с утвержденными в Банке внутренними документами.

6.4.2. Соответствие подарков и представительских расходов, которые Работники от имени Банка могут предоставлять Контрагентам либо которые Работники, в связи с их должностными обязанностями, могут получать от Контрагентов, существующим обычаям делового оборота и требованиям законодательства Российской Федерации.

6.5. Меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов с иными сторонами.

6.5.1. Своевременное информирование Банка Работниками о занятии ими должностей, участии в капитале и (или) органах управления в иных юридических лицах.

6.5.2. 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/владельцами/совладельцами.

VII. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Основной задачей деятельности Банка по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности Работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

7.2. Банк должен всегда действовать с позиции добросовестного отношения ко всем Клиентам и Контрагентам. Если в процессе деятельности Банка возникает конфликт интересов Банка и Клиента (Контрагента, третьих лиц), 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.

7.3. В Банке могут устанавливаться различные виды раскрытия конфликтов интересов Работников, в том числе:

7.3.1. Раскрытие Работником сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

7.3.2. Раскрытие Работником сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

7.3.3. Разовое раскрытие Работником сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.4. Банк обеспечивает конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.

7.5. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов Работники Банка обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей (оказании услуг) руководствоваться интересами Банка - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- оценивать потенциальные конфликты интересов и избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, в т.ч. в случае сомнений в существовании конфликта интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.6. Для предотвращения конфликтов интересов Банк может потребовать от Работников соблюдения обязательств, связанных с участием в органах управления третьих лиц, а также осуществлением самостоятельной коммерческой деятельности. Такие обязательства могут включать:

– обязательство о раскрытии Банку информации новыми и существующими Работниками об их участии и участии близких родственников и членов семьи в органах управления третьих лиц, а также осуществлении ими самостоятельной коммерческой деятельности, в том числе в качестве агента другой организации;

– ограничения для отдельных категорий Работников на участие в органах управления третьих лиц и/или уставных капиталах третьих лиц с одновременной работой в Банке.

Работник Банка не может быть задействован в совершении сделки с участием Банка или кого-либо из его Клиентов или Контрагентов, если такой Работник, его близкий родственник или член семьи имеет интерес к сделке или может извлечь прямую или косвенную выгоду из данной сделки, если только сделка или потенциальная выгода и интерес не будут раскрыты и разрешены в письменной форме.

7.7. Совместная работа близких родственников в Банке в прямом или функциональном подчинении может повлечь негативные последствия:

– решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными Работникам Банка и/или третьими лицами, в т.ч. Клиентами, акционерами, Контрагентами, государством и государственными органами;

– наличие родственных связей между руководителями Банка создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Банке.

Банк придерживается принципа ограничения случаев работы близких родственников в Банке, а также ограничения протекционизма на основе семейственности.

7.7. Работники Банка не должны полагаться на раскрытие информации о конфликте интересов, а предлагать пути его урегулирования в зависимости от уровня компетенции и в рамках своих должностных обязанностей (оказания услуг). Раскрытие информации должно рассматриваться как крайняя мера при разрешении конфликта интересов.

7.8. Банк признает право Работников Банка на участие в научно-преподавательской, общественно-политической и культурной деятельности. При этом Работники 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.

7.9. Банк, при необходимости, проводит внутреннюю проверку для выявления причин, послуживших возникновению конфликта, для последующего их анализа с целью принятия мер по исключению повторного конфликта в будущем.

7.10. Банк ведет мониторинг потенциальных и выявленных конфликтов интересов на предмет адекватности выбранных контрольных мер по управлению конфликтами интересов

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1. Все Работники Банка, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Положения, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

8.2. Лица, признанные в результате служебного расследования Банка либо по решению суда виновными в нарушении требований Положения и внутренних документов Банка в области управления конфликтом интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения.

9.2. Настоящее Положение может быть изменено и/или дополнено, в том числе в случае изменения законодательства Российской Федерации. Изменения и дополнения к Положению вступают в силу с момента утверждения их в установленном Банке порядке.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОЗМОЖНЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник Банка в ходе выполнения своих должностных обязанностей (оказания услуг) участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: Работник банка, принимающий решения о выдаче кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение Работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Банка участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод Работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей (оказания услуг).

3. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность Работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации, имеющей деловые отношения с Банком, намеревающимся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

Пример: Работник Банка, ответственный за закупку, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник Работника Банка.

Пример: Работнику Банка, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности Банка, поступает предложение о работе на условиях внешнего совместительства или оказании услуг по гражданско-правовому договору от организации, являющейся конкурентом Банка.

Возможные способы урегулирования: отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация Работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность Работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Банком.

Пример: Работник Банка выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним по отношению к Банку. При этом должностные обязанности Работника (оказание услуг) в Банке связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей Работника; отстранение Работника от осуществления должностных обязанностей (оказания услуг) в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация Работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник Банка принимает решение о закупке Банком товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность Работника, обладает исключительными правами.

Пример: Работник Банка, принимает решение о закупке программного обеспечения, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат Работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение Работника от принятия решения,

которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность Работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с Банком, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: Работник Банка принимает решение об инвестировании средств Банка. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат Работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей Работника; рекомендация Работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность Работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с Банком, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: Работник Банка имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в должностные обязанности Работника (оказание услуг) входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей Работника (оказываемых услуг); помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды Банком.

8. Работник Банка принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Банка с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность Работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед Работником Банка долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность Работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия Работника Банка входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Банка с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей Работника (оказываемых услуг).

9. Работник Банка или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного Работника Банка, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: Работник Банка получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия Работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в Банке.

Возможные способы урегулирования: рекомендация Работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод Работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей (оказываемых услуг).

10. Работник Банка уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Банка с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с Банком. Организация Б делает предложение трудоустройства Работнику Банка, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность Работника

Банка.

Возможные способы урегулирования: отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.