

«Утверждено»
Протоколом заседания
Наблюдательного совета акционерного
общества «Национальный банк
внешнеэкономической деятельности
Республики Узбекистан»

№ 28 от «15» июля 2020 г.

Приложение № 1
к Протоколу заседания
Правления акционерного общества
«Национальный банк
внешнеэкономической деятельности
Республики Узбекистан»

№ 86 от «13» июля 2020 г.

рег. № 105-в от 15.07.2020г.

ПОЛИТИКА
по управлению конфликтом интересов
в акционерном обществе «Национальный банк
внешнеэкономической деятельности Республики Узбекистан»

1. Общие положения

1.1. Политика по управлению конфликтом интересов в акционерном обществе «Национальный банк внешнеэкономической деятельности Республики Узбекистан» (далее – Политика) определяет основные цели и задачи управления конфликтами интересов в Банке участников процесса, их задачи, функции, полномочия и ответственность, а также принципы и этапы управления конфликтами интересов в Банке и в отношениях с третьими лицами, включая клиентов, контрагентов, а также финансовых, налоговых и иных консультантов.

1.2. Данный документ разработан в соответствии с:

- Законом «О банках и банковской деятельности»;
- Законом «Об акционерных обществах и защите прав акционеров»;
- Уставом АО «Национальный банк внешнеэкономической деятельности Республики Узбекистан»;
- иными нормативно-правовыми актами Республики Узбекистан.

1.3. Настоящая Политика является частью системы управления комплаенс-риском и действует в отношении всех работников и во всех сферах коммерческой деятельности Банка.

1.4. Под конфликтом интересов в рамках настоящей Политики понимается прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Банка и его работниками и (или) одним и более клиентами, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны. Не считается конфликтом интересов в целях настоящей Политики противоречие интересов, возникающее в ходе переговоров по коммерческим условиям в рамках обычной хозяйственной деятельности, условия, осуществления которой раскрыты или должны были быть заведомо известны стороне переговоров.

1.5. Требования о соблюдении Политики распространяются на физических лиц, сотрудничающих с Банком на основе гражданско-правового договора в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах либо прямо вытекают из законодательства.

1.6. Банк требует от работников (независимо от занимаемой должности в Банке) соблюдения определенных этических принципов, требований настоящей Политики.

1.7. Политика является основой для разработки внутренних нормативных документов в области управления конфликтами интересов для Банка.

Список терминов и определений

Банк – Акционерное общество «Национальный банк внешнеэкономической деятельности Республики Узбекистан».

Близкие родственники (для целей настоящей Политики) - родители, кровные и сводные братья и сестры, супруг (супруга), дети, в том числе усыновленные (удочеренные), дедушки, бабушки, внуки, а также родители супруга (супруги);

Клиент – физическое или юридическое лицо, находящееся на обслуживании в Банке.

Контрагент – физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Банком.

Конфиденциальная информация (для целей настоящей Политики) - сведения, составляющие коммерческую тайну, персональные данные и банковскую тайну. Конфиденциальная информация также означает частную информацию, не являющуюся общедоступной, или информацию, предоставленную внешним источником (таким как клиент Банка или иная третья сторона) на условиях, что данная информация должна храниться в тайне и использоваться исключительно в целях, для которых она предоставлена. Конфиденциальная информация может существовать в любой форме (письменной, устной, электронной и другой).

Подарок - любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе денежные средства, имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление безвозмездное пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады, пожертвование и прочее), полученная или переданная в связи с работой в Банке.

Работник – любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Банком.

Члены семьи работника (для целей настоящей Политики) - лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

Комплаенс-риск - риск применения юридических санкций или санкций регулирующих органов, существенного финансового убытка или потери репутации Банком в результате несоблюдения им законов, инструкций, правил, стандартов саморегулирующих организаций или кодексов поведения, касающихся Банковской деятельности.

2. Цели и задачи управления конфликтами интересов

Целью данной Политики является недопущение и предупреждение ситуаций, когда действия Банка имеют неблагоприятные последствия (убытки, недополучение прибыли, снижение рыночной стоимости, и иные) для клиента и, соответственно, ненадлежащие выгоды для Банка, работника, другого клиента или любой иной третьей стороны, имеющей отношение к действию Банка.

Основные задачи настоящей Политики:

- повышение доверия к Банку со стороны клиентов и партнеров, обеспечение справедливого обслуживания клиентов и соблюдение высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;
- соответствие международным стандартам и передовым практикам для повышения международной репутации Банка;
- установление принципов раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников Банка, в условиях существующих конфликтов интересов;
- предоставление работникам Банка общей информации о предпринимаемых Банком мерах по выявлению, управлению и урегулированию конфликтов интересов, а также оказание работникам Банка помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких конфликтов;
- определение обязательных для соблюдения Банком минимальных стандартов управления конфликтами интересов.

3. Потенциальные риски при управлении конфликтами интересов

В результате ненадлежащего управления конфликтами интересов у Банка возникнуть следующие виды рисков:

- репутационный риск, связанный с игнорированием возникающих конфликтов интересов и их влиянием на отношение к Банку со стороны клиентов, партнеров и общества;
- правовой риск, связанный с вероятными последствиями, в случае нарушения

интересов клиентов или оспаривания законности осуществления сделок Банком и их работниками;

- операционный риск, связанный с возможным нарушением работниками Банка положений настоящей Политики и иных внутренних нормативных документов Банка, которыми регламентируются процедуры управления конфликтами интересов оказания услуг и проведения банковских операций.

Примером надлежащего управления конфликтом интересов может служить сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была соответствующим образом одобрена органами управления Банка как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

4. Виды конфликтов интересов

4.1. Конфликт интересов может быть следующих видов:

- между членами органов управления Банком;
- между органами управления и органами контроля;
- между клиентом и Банком;
- между клиентами Банка - ситуации, в которых интересы одного из Клиентов (группы Клиентов) находятся в противоречии с интересами другого Клиента;
- между клиентами и работниками Банка;
- между Банком и его работниками;
- между Банком и контрагентом;
- между банком и акционерами
- между связанными лицами
- между другими заинтересованными сторонами.

Приведенные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Банка должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях.

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

4.2. Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта), в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу для репутации Банка в глазах работников и иных лиц, в том числе клиентов, акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений.

5. Общие принципы разрешения конфликтов интересов

5.1. Банк обеспечивает справедливое отношение к своим клиентам в рамках их консультирования или совершения сделок с ними или от их имени. Когда

работники Банка осведомлены, что они или Банк имеют имущественный интерес, который может оказать влияние на их взаимодействие с клиентом или на консультационные услуги, предоставляемые клиентам, данный интерес не должен учитываться при консультировании клиентов или совершении сделок с клиентами или от их имени. Работники Банка должны действовать в интересах клиента.

5.2. 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).

5.3. 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 выгоды, 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 действующим законодательством Республики Узбекистан.

5.4. В ситуации конфликта интересов работника и Банка, и в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Банка.

5.5. Управление конфликтом интересов в Банке основывается на нижеперечисленных принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Банка при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов органов управления и контроля Банка и его работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита лица от преследования в связи с сообщением о потенциальном конфликте интересов или произошедшем событии конфликта интересов.

6. Причины возникновения конфликта интересов

6.1. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Банка позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени Банка, конкурировать против Банка по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым Банком сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Банка.

6.2. Конфликты интересов, которые могут возникать между акционерами Банка, между органами управления Банка и акционерами в результате:

- несоблюдения требований законодательства Республики Узбекистан, нормативных актов и внутренних документов Банка;
- заключения крупных сделок и сделок со связанными (аффилированными) лицами, без предварительного согласования уполномоченными органами управления;
- принятия органами управления решений, которые могут привести к ухудшению финансового состояния Банка;
- нераскрытие информации в соответствии с действующим законодательством либо предоставление неполной информации лицами, входящими в органы управления Банка, о должностях, занимаемых в органах управления других организаций, о владении долями (акциями) других обществ.

6.3. Конфликты интересов, которые могут возникать между органами управления и органами контроля Банка, должностными лицами, работниками и клиентами в результате:

- несоблюдения законодательства, учредительных и локальных актов Банка;
- совмещения одним и тем же работником Банка функций по совершению сделок, оформлению (подписанию) первичных учетных документов, на основании которых осуществляются записи по счетам бухгалтерского учета (расчетные, мемориальные, кассовые, внебалансовые документы), отражению сделок в бухгалтерском учете, контролю за ними, по оценке достоверности и полноты документов, предоставляемых при осуществлении кредитной операции, и последующему мониторингу финансового состояния клиента;
- совмещения одним и тем же работником Банка функций администрирования автоматизированных систем с возможностью отражения сделок в бухгалтерском учете с использованием данных автоматизированных систем;
- совмещения одним и тем же работником Банка функций по ведению счетов, на которых отражаются операции клиентов Банка и счетов, отражающих собственную финансовую и хозяйственную деятельность Банка;
- осуществление одним работником Банка сделок за счет и по поручению клиента и за счет средств Банка;
- несоблюдения принципа приоритета интересов Банка и его клиентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;
- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- неисполнение договорных обязательств, как со стороны Банка, так и со стороны клиентов;
- несоблюдения внутрибанковских лимитов при проведении сделок со связанными (аффилированными) с Банком лицами, а также крупных сделок;
- наличия интересов в другой компании, с которой Банк поддерживает деловые отношения;
- предоставления деловых возможностей другим компаниям в ущерб интересам Банка в силу личных интересов.

6.4. Конфликты интересов, которые могут возникнуть между Банком и

должностными лицами, работниками в результате:

- нарушения требований законодательства и локальных актов Банка;
- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- ведения коммерческой деятельности, как собственной, так и близких родственников;
- наличия финансовых интересов в другой компании, с которой Банк поддерживает деловые отношения;
- работы по совместительству в другой организации, с которой Банк поддерживает деловые отношения, руководителем, должностным лицом или участия в ее органах управления;
- предоставления деловых возможностей другим организациям в ущерб интересам Банка в силу личных интересов.

6.5. Угроза конфликта интересов может отсутствовать, если:

- занимаемая работником Банка должность, характер выполняемой им в рамках его должностных обязанностей деятельности не позволяет ему определять и (или) влиять на параметры сделки, в отношении которой у него имеется или может возникнуть потенциальная область конфликта интересов, непосредственно конфликт интересов;

личные, профессиональные качества работника Банка, его репутация позволяют не рассматривать ситуацию с его участием, как конфликт интересов.

7. Предотвращение конфликта интересов

7.1. В целях исполнения требований Центрального банка Республики Узбекистан по организации внутреннего контроля в банках, поддержания высокой деловой репутации Банка локальными актами Банка, настоящей Политикой устанавливаются требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, к которым относятся установленные меры, действия и порядок, обязательные для исполнения органами управления Банка, его должностными лицами и работниками Банка.

7.2. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех органов Банка.

7.3. Меры по недопущению возникновения конфликта интересов должностных лиц Банка, членов его органов управления, работников при осуществлении ими служебных обязанностей направлены на исключение возможности получения ими лично или через своего представителя материальной и/или иной выгоды с использованием служебных полномочий при заключении сделок/совершении операций.

7.4. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов при осуществлении банковской деятельности являются:

- строгое соблюдение органами управления, должностными лицами и работниками Банка процедур совершения банковских операций и сделок,

- установленных законодательством, Уставом и иными внутренними документами Банка, в том числе должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры Банка, которая четко разграничивает сферы ответственности полномочий и отчетности;
 - распределение полномочий по управлению Банком приказом о распределении обязанностей между председателем Правления и его заместителями;
 - распределение функций в процессе управления и принятия управленческих решений по банковской деятельности между Общим собранием акционеров, Наблюдательным советом Банка и Правлением Банка, а также отдельными должностными лицами;
 - предоставление доверенностей на совершение отдельных видов операций (сделок) определенному кругу работников Банка;
 - распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при совершении банковских операций;
 - внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Банке информации, в т.ч. статической и управленческой отчетности;
 - исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: должностные лица и работники Банка должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми данные должностные лица и работники либо члены их семей и близкие родственники имеют личные связи или финансовые интересы;
 - запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет конфиденциальную тайну, для заключения сделок третьими лицами;
 - осуществление проверки Департаментом внутреннего аудита Банка и внешней аудиторской организацией условий совершения сделок с аффилированными лицами, а также сделок с заинтересованностью аффилированных лиц и крупных сделок;
 - внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля.

7.5. В целях предотвращения конфликтов интересов между органами управления и контроля, должностными лицами, работниками Банка и клиентами, органы управления и контроля, должностные лица, работники Банка также обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных внутренними документами Банка;
- соблюдать требования действующего законодательства, нормативных документов Центрального банка Республики Узбекистан, устава Банка, внутренних актов Банка, в том числе настоящей Политики;
- взимать с клиентов комиссии, вознаграждения и иные платежи в размере, установленном на взаимно согласованной основе в договорах или по тарифам Банка, информация по которым полностью раскрыта;
- оказывать услуги для своих клиентов профессионально, тщательно и добросовестно, а также выполнять поручения клиентов по возможности

- наилучшим образом с точки зрения финансовой эффективности;
- исключить сознательное использование работниками ситуации в личных целях при очевидной ошибке клиента (в том числе при ошибке в заявке, заявлении и ином документе, подписанном клиентом). В случае наличия такой ошибки в поручении клиента работник Банка должен предпринять разумные условия по предотвращению выполнения ошибочного поручения и информировать об этом клиента;
 - обеспечить, чтобы выданные клиенту рекомендации основывались на добросовестном анализе имеющейся информации по данному вопросу;
 - совершенствовать систему сохранения созданной, приобретенной и накопленной в процессе деятельности Банка информации с тем, чтобы без согласия органов управления Банка или уполномоченных должностных лиц информация, отнесенная к служебной или составляющей коммерческую или банковскую тайну, находящаяся в Банке на бумажных, магнитных и других видах ее носителей, не стала предметом продажи, передачи, копирования, размножения, обмена и иного распространения;
 - воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и/или иной выгоды от клиентов, обслуживаемых в Банке;
 - обеспечить эффективность управления активами и пассивами, включая обеспечение сохранности активов, управление банковскими рисками;
 - исключить возможность вовлечения Банка, его должностных лиц и работников в осуществление противоправной деятельности, в том числе легализацию доходов, полученных от преступной деятельности, и финансированию терроризма финансирование распространения оружия массового уничтожения;
 - обеспечить максимально возможную результативность при совершении банковских операций и других сделок;
 - осуществлять контроль за соблюдением внутрибанковских лимитов при совершении банковских операций и сделок, а также сделок с аффилированными лицами;
 - предоставлять на рассмотрение органов управления в соответствии с их компетенцией отдельные сделки или ряд взаимосвязанных сделок, суммы которых превышают размеры установленных лимитов на эти сделки;
 - представлять органам управления Банка отчеты (информацию) о всех сделках с инсайдерами и/или связанными (аффилированными) лицами, а также сделках, совершенных с заинтересованностью аффилированных лиц и крупных сделках в порядке и сроки, установленные действующим законодательством и внутренними документами Банка;
 - обеспечить соблюдение порядка совершения сделок с акционерами, связанными (аффилированными) лицами и т.п., установленного в действующем законодательстве или в внутренних документах Банка;
 - не совершать крупные сделки и сделки с заинтересованностью аффилированных лиц без предварительного одобрения их уполномоченными органами Банка;
 - осуществлять раскрытие информации о деятельности Банка в соответствии с требованиями действующего законодательства и внутренних документов

- Банка;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой акционерам Банка, его клиентам, органам регулирования и надзора, другим заинтересованным лицам;
 - своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о Банке в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное регулирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
 - участвовать в выявлении банковских рисков и недостатков системы внутреннего контроля Банка;
 - соблюдать законодательство и внутренние нормативные акты Банка;
 - обеспечивать сохранность денежных средств и других ценностей, вверенных Банку клиентами;
 - обеспечивать своевременность расчетов по поручениям клиентов, выплат сумм вкладов, процентов по счетам (вкладам), а также расчетов по иным сделкам;
 - совершать от имени клиентов операции (сделки) строго в рамках полномочий, предусмотренных в договоре или в иных документах;
 - поставить в известность вышестоящее должностное лицо или органы управления Банка о том что работник является учредителем (акционером) и/или конечным бенефициаром юридического лица с которым Банк намеревается заключить договор;
 - своевременно доводить до сведения вышестоящего должностного лица информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом;
 - обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Банка, его должностных лиц и работников.

7.6. В целях предотвращения конфликтов интересов между Банком и должностными лицами, работниками при исполнении ими служебных обязанностей, должностные лица и работники также обязаны:

- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;
- поставить в известность вышестоящее должностное лицо или органы управления и контроля о том что работник является учредителем (акционером) и/или конечным бенефициаром юридического лица с которым Банк намеревается заключить договор;
- своевременно информировать вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации;
- письменно уведомить вышестоящее должностное лицо об организациях, в которых должностное лицо или его близкие родственники имеют значительный финансовый интерес, и с которой Банк ведет или предполагает вести коммерческую деятельность;
- воздерживается от любой деятельности, которая непосредственным образом влияет на отношения между Банком и организациями, в которой должностное лицо или его близкие родственники имеют значительный финансовый интерес или являются аффилированными лицами;
- заблаговременно сообщить, вышестоящему должностному лицу о своем

намерении работать по совместительству в другой организации и предоставить информацию, подтверждающую, что предполагаемая работа не противоречит интересам Банка.

7.7. Причины указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству Республики Узбекистан.

8. Участники процесса управления конфликтами интересов, их функции и полномочия

8.1. Общее собрание акционеров.

Общее собрание акционеров является высшим органом управления банка, полномочия которого предусмотрены Законами РУз «О банках и банковской деятельности», «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» и Уставом Банка.

8.2. Наблюдательный совет Банка:

- утверждает настоящую Политику;
- осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтами интересов.

8.3. Правление Банка:

- несет ответственность за соответствие деятельности Банка требованиям законодательства, обеспечение выполнения требований законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтами интересов;
- осуществляет реализации и исполнения настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов в системе управления конфликтами интересов;
- утверждает внутренние нормативные документы по вопросам управления конфликтами интересов, за исключением документов, утверждение которых отнесено к компетенции Наблюдательного совета Банка.

8.4 Департамент по работе с персоналом:

- ведет и регулярно обновляет в электронной базе данных Банка список близких родственников назначенных (избранных) в члены Наблюдательного совета, Правления и ключевых работников.

8.5. Руководители самостоятельных структурных подразделений и их заместители:

- ориентируют работников на безусловное выполнение требований настоящей Политики и этических стандартов поведения, подают пример добросовестного поведения;
- учитывают результаты длительности, безупречности и эффективности исполнения работником требований настоящей Политики при оценке личной эффективности работников для целей мотивации персонала.

8.6. Все работники Банка:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликтов интересов;
- неукоснительно соблюдают требования законодательства, настоящей Политики, а также принципы профессиональной этики.

9. Этапы управления конфликтами интересов

9.1. Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов.

Работники Банка должны:

- быть осведомлены о лицах или организациях, интересы которых они должны учитывать в своей деятельности, и в рамках своей компетенции должны оценивать потенциальные конфликты интересов;
- принимать разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;
- незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. В случаях обращения к непосредственному руководителю при отсутствии в дальнейшем мер, направленных на предотвращение или устранение конфликтов интересов, либо если принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов, работник Банка информирует руководство Банка.

Конфликты интересов, выходящие за рамки компетенции отдельного работника Банка, оцениваются на уровне Банка. Если работник Банка сомневается в существовании конфликта интересов либо в том, каким образом его следует оценивать, он должен обратиться за помощью к непосредственному руководителю.

9.2. При управлении конфликтами интересов необходимо учитывать:

- доступ к информации, которая привела к конфликту интересов;
- барьеры для обеспечения независимости принятия решений, включая:
 - разделение обязанностей и полномочий,
 - контроль информации,
 - физические барьеры,
- рыночность ситуации, которая привела к ситуации конфликта интересов.

9.2.1. Независимость работы подразделений.

При урегулировании конфликта интересов в связи с одновременным исполнением сделок для различных клиентов Банк обеспечивает необходимую разумную степень независимости в работе внутренних подразделений.

Меры могут включать:

- разделение руководителей, ответственных за исполнение сделок клиентов;
- полное разделение команд, участвующих в исполнении сделок клиентов;

9.2.2. Принцип «служебной необходимости» в распределении

информационных потоков.

В целях предотвращения распространения конфиденциальной (в том числе инсайдерской) информации вводится «принцип служебной необходимости», обязательный для исполнения всеми работниками Банка и запрещающий предоставление информации работникам, для которых доступ к данной информации не является необходимым для исполнения их непосредственных служебных обязанностей.

9.2.3. Раскрытие информации о конфликтах интересов.

Раскрытие информации о конфликте интересов не освобождает Банк от обязательства по поддержанию и обеспечению эффективных организационных и административных мер по предотвращению такого конфликта. 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. Раскрытие информации должно рассматриваться как крайняя мера при разрешении конфликта интересов.

Перед заключением сделки с клиентом или в интересах клиента Банк должен раскрыть информацию о любом фактическом или потенциальном конфликте интересов, если Банк не уверен, что его порядки и механизм урегулирования конфликта или потенциального конфликта предотвратят риск ущемления интересов клиента.

Раскрытие информации должно осуществляться заранее с указанием достаточных оснований, свидетельствующих о потенциальном конфликте интересов, чтобы клиенты Банка могли принять взвешенное решение в отношении использования услуг Банка.

Степень надлежащего раскрытия информации зависит от индивидуальных фактов и обстоятельств, включая характер конфликта интересов, знания и опыт затронутых сторон в отношении друг друга и вид сделки.

Решение о степени и объеме раскрытия информации о конфликте интересов принимается в порядке, определяемым Правлением Банка.

Руководящему составу и работникам Банка применяются меры дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения с работы за целенаправленное не предоставление информации о наличии конфликтов интересов.

9.2.4. Отчетность о конфликтах интересов

Информация по каждому случаю конфликта интересов, в том числе потенциальному, а также его негативным последствиям, вносится в информационную базу Банка. На основе данных информационной базы, ежеквартально в Наблюдательный совет Банка вносится отчет о событиях конфликта интересов.

9.2.5. Отказ от осуществления сделки.

При невозможности разумного урегулирования конфликта интересов для предотвращения создания угрозы репутации и риска судебного иска, Банк может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки или

обслуживания конкретного клиента.

При рассмотрении вопросов повестки дня членами Правления/Наблюдательного совета оценивается их возможный конфликт с интересами Банка. По вопросам, которые могут, по мнению члена Правления/Наблюдательного совета, повлечь такой конфликт интересов, указанный член не принимает участия в голосовании, а при необходимости – не участвует в его обсуждении. О наличии конфликта интересов или возможности его возникновения член Правления уведомляет Председателя Правления, а член Наблюдательного совета - Председателя Наблюдательного совета. В случае наличия конфликта интересов или возможности его возникновения у Председателя Правления/Наблюдательного совета, то Председатель Правления уведомляет Наблюдательный совет, а Председатель Наблюдательного совета – акционеров Банка.

Если, член Правления/Наблюдательного совета имеющий конфликт интересов по определенному вопросу принял участие в решении данного вопроса, то решение Правления/Наблюдательного совета может быть отменено и заново принято решения без участия, того члена у которого возник конфликт интересов. Решение об отмене принятого решения с наличием конфликта интересов принимается Правлением/Наблюдательным советом. Принятие решения о сохранении решении должно быть сделано простым большинством участников Правления/Наблюдательного совета, иначе решение, принятое с участием члена Правления/Наблюдательного совета имевшего конфликт интересов отменяется.

9.2.6. Участие работников в органах управления третьих лиц, а также осуществление самостоятельной коммерческой деятельности.

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 ее клиентов или поставщиков, 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.

9.2.7. Совместная работа родственников.

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 работниками 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.

Запрещается лицам, являющимся близкими родственниками совместно работать в Банке, если лицо непосредственно подчинено другому или служит под его надзором.

9.2.8. Подарки и представительские расходы.

Банк устанавливает некоторые ограничения на представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые могут быть произведены от имени и за счет Банка, а также на подарки и услуги, которые могут быть предоставлены или оказаны от имени и за счет Банка либо приняты от физических лиц и организаций, в том числе имеющих деловые отношения с Банком или стремящихся к созданию таковых.

Представительские расходы и подарки не должны наносить ущерб деловой репутации Банка, а также не должны противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, внутренним нормативным документам Банка, определяющих принципы профессиональной этики и этические нормы делового общения, иных документов Банка и применимого законодательства.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю.

Правила, регулирующие вопросы представительских расходов и подарков могут быть установлены также Положением о представительских и иных расходах Банка.

10. Ответственность

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

10.2. Так как Банк может быть подвергнут санкциям за участие своих работников, а также контрагентов, аффилированных лиц в деятельности по неправомерному использованию конфиденциальной информации и манипулированию рынком, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту проводятся служебные проверки в рамках, допустимых действующим законодательством Республики Узбекистан.

10.3. Материалы служебных проверок, в ходе которых будут установлены нарушения со стороны работников Банка, независимо от занимаемых должностей, требований настоящей Политики или существующего законодательства, могут передаваться в правоохранительные органы для дачи правовой оценки их действиям.

11. Заключительные положения

11.1. В случае если отдельные положения настоящей Политики войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства.

11.2. Настоящая Политика вступает в силу с даты утверждения её Наблюдательным советом Банка.

Внесено:

Директор Департамента
по управлению рисками

И. Цой

Согласовано:

Заместитель Председателя Правления

А. Мухамедханов

Заместитель Директора Департамента
юридической службы

Н. Пулатов

Политика по управлению конфликтом интересов