

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в АКБ «Микрокредитбанк»

Глава 1. Основные правила

1. Положение о предотвращении и регулировании конфликта интересов в АКБ «Микрокредитбанк» (далее – Положение), разработано в соответствии с рекомендациями международных организаций и передового мирового опыта в области антикоррупционной системы, в том числе с учетом Законов Республики Узбекистан «О банках и банковской деятельности» и «О противодействии коррупции», а также Указа Президента Республики Узбекистан от 29 июня 2020 года № ПФ-6013 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия коррупции в Республике Узбекистан» и другими нормативными и внутренними документами в сфере противодействия коррупции.

2. Настоящее Положение утверждается Наблюдательным советом банка и считается неотъемлемым компонентом антикоррупционной политики, определяет общие принципы, подходы и основные меры управления, предотвращения, выявления и оценки, регулирования и разрешения конфликтов интересов, а также включает в себя правила поведения и механизмы принятия управленческих решений при возникновении конфликта интересов.

3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

банк - Акционерно-коммерческий банк «Микрокредитбанк»;

аффилированные лица - юридические и физические лица, имеющие возможность влиять на деятельность банка на основании юридически значимых действий или иных гражданско-правовых отношений;

близкие родственники - лица, связанные кровным или богоугодным родством, то есть родители, биологические и сводные братья и сестры, супруги, дети, в том числе усыновленные, дедушки, бабушки, внуки, а также родители их супругов, биологические и сводные братья и сестры;

Департамент антикоррупционного контроля (далее - ДАК) - специальное подразделение, отвечающее за антикоррупционный контроль в банке;

заинтересованные лица - сотрудники, в том числе должностные лица банка и члены органов управления, их близкие родственники, клиенты, контрагенты, члены органов государственного управления и т.п., не соответствующие интересам или требованиям законодательства банка, или в иных случаях лица, которые могут оказать негативное влияние на банк, и конфликт их интересов;

риск - ситуация, при которой у банка может возникнуть конфликт интересов;

клиент - физическое или юридическое лицо, обратившееся в банк с поручением (заявлением, просьбой) о совершении операций, связанных с денежными средствами или иным имуществом;

контрагент - любое юридическое или физическое лицо, планирующее вступить в договорные отношения с банком в процессе закупки;

коррупция - незаконное использование служебного положения или служебного положения лица в личных интересах или интересах других лиц для получения материальной или нематериальной выгоды, а также незаконное предъявление такой выгоды;

сотрудник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с банком;

личная заинтересованность - денежные средства, материальные или нематериальные ценности, иные вещи, которые могут повлиять на надлежащее выполнение сотрудником банка своих должностных или служебных обязанностей его близкими родственниками или лицами, связанными с ним при исполнении им своих должностных обязанностей, возможность получения личной выгоды в виде имущества, богатства и благ (личных, общественных, имущественных, финансовых, политических и иных интересов);

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение сотрудником банка должностных или служебных обязанностей и при которой возникает либо может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства;

управление конфликтами интересов - комплекс мер, направленных на предотвращение, выявление и оценку, регулирование и разрешение конфликта интересов;

информационный барьер - комплекс мер, направленных на физическое ограничение возможности передачи и распространения конфиденциальной информации или информации ограниченного доступа (в том числе сведений, составляющих коммерческую, служебную, банковскую тайну);

инсайдерская информация - определенная информация, которая не была раскрыта или предоставлена (в том числе информация, составляющая коммерческую тайну банка), раскрытие или представление которой может повлиять на бизнес-процессы банка и его финансовую устойчивость.

Глава 2. Цель и основные задачи

4. Целью настоящего Положения является установление механизмов управления, предотвращения, выявления и оценки, регулирования и разрешения конфликтов интересов, усиление мер, направленных на предотвращение последствий конфликтов интересов.

5. Основными задачами настоящего Положения являются:

повышать доверие клиентов и контрагентов к банку, обеспечивать честное обслуживание клиентов на основе принципов открытости и прозрачности и с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления;

обеспечение соответствия деятельности банка к международным стандартам и передовой практике, а также повышение деловой репутации банка;

установление принципов раскрытия информации о конфликте интересов и механизмов принятия управленческих;

предоставить общую информацию сотрудникам о мерах, принимаемых для управления, предотвращения, выявления и оценки, регулирования и разрешения конфликта интересов, а также помочь определить наилучшие способы регулирования конфликтов интересов;

определение наиболее передовых методов управления и предотвращения конфликтов интересов, которым необходимо следовать.

Глава 3. Основные принципы управления конфликтом интересов. Причины рисков и конфликтов интересов.

6. В результате ненадлежащего управления конфликтом интересов банк может столкнуться со следующими рисками:

риск несоблюдения действующего законодательства и требований Центрального банка Республики Узбекистан;

риск потери деловой репутации;

риск нанесения ущерба деятельности банка.

7. Конфликты интересов могут быть вызваны, но не ограничиваются:

при нарушении требований законодательства и внутренних документов;

при несоблюдении сотрудником правил Кодекса корпоративной этики;

при осуществлении сотрудником и членами его семьи коммерческой деятельности с банком;

при наличии у сотрудников финансовой заинтересованности в компаниях, имеющих деловые отношения с банком;

при осуществлении сотрудником банка на условиях совместительства в другой организации или участия в органах управления другой организации.

8. Своевременное непринятие надлежащих мер против конфликта интересов создает риск для банка перед сотрудниками, клиентами, акционерами, контрагентами и иными лицами, а также государственными органами и участниками фондового рынка.

9. Банк придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов:

банк обеспечивает равное и справедливое отношение ко всем своим клиентам при заключении сделок с ними и(или) от их имени и(или) по их поручению;

стремится предотвращать, выявлять и оценивать, регулировать и разрешать конфликты интересов;

раскрывает информацию о реальных и потенциальных конфликтах интересов;

четко определяет полномочия по принятию решений в целях управления конфликтами интересов, сотрудники обязаны использовать свои полномочия и обязанности только в интересах банка;

обеспечивает, чтобы заинтересованные лица, которые затронуты или могут быть затронуты конфликтом интересов, не участвовали в разрешении конфликта интересов;

осуществляет справедливую и независимую оценку рисков;

обеспечивает участие всех сотрудников, независимо от их должности, в процессе управления, предотвращения, выявления и оценки, регулирования и разрешения конфликта интересов;

обеспечивает защиту конфиденциальной информации, полученной в процессе раскрытия информации о конфликте интересов;

при положительном разрешении конфликта интересов вследствие своевременного раскрытия сотрудником информации о конфликте интересов и принятия соответствующих мер в отношении сотрудника будут приняты меры наказания и предусмотрена защита от притеснений;

разрабатывает и утверждает внутренние документы, достаточные для минимизации риска конфликта интересов;

проводит обучающие мероприятия в области конфликтов интересов с сотрудниками и проверяет уровень знаний правил и понятий;

обеспечивает хранение ценных бумаг и денежных средств клиентов отдельно от собственных активов банка;

прозрачно сотрудничает с надзорными органами и другими органами;

разрабатывает меры по урегулированию конфликта интересов.

10. Сотрудник обязан ставить интересы клиентов, контрагентов и банка выше своих личных интересов.

11. В банке за урегулирование конфликта интересов и другую связанную с ним деятельность отвечает Департамент управления персоналом (далее - ДУП). ДУП ведет реестр учета случаев конфликта интересов по образцу Агентства Республики Узбекистан по противодействию коррупции (далее - Агентство) и считается ответственным за полноту и достоверность информации, включенной в него. В течение отчетного периода, установленного агентством, ДУП заполняет реестр в установленном порядке и отправляет его в агентство для проверки.

ДУП несет ответственность за ежегодное заполнение сотрудниками образца декларации о конфликте интересов агентства (приложение 2)

12. Когда сотруднику становится известна информация о существующем или возможном конфликте интересов, он немедленно устно уведомляет своего непосредственного начальника и направляет соответствующую форму в ДУП и ДАК, заполняя ее в двух экземплярах (приложение №3).

13. Сотрудники также могут сообщать о конфликте интересов по каналам связи ДАК, а ДАК регистрирует поступившие сообщения в соответствующем реестре (приложение №1).

Руководители подразделений банка несут персональную ответственность за разрешение конфликта интересов, о котором сообщается по каналам связи, ДУП и ДАК контролируют процесс разрешения конфликта интересов и отчитываются перед руководством банка о результатах.

14. К дисциплинарной ответственности привлекается работник, если установлено, что он скрыл известное ему состояние конфликта интересов или непосредственно столкнулся с конфликтом интересов, а также работник возмещает в установленном порядке убытки, причиненные банку в результате конфликта интересов.

15. Руководства банка уважает и защищает интересы сотрудников в пределах своих полномочий и в порядке, установленном действующим законодательством Республики Узбекистан.

Глава 4. Управление конфликтами интересов

16. В целях повышения эффективности управления конфликтом интересов, а также для координации действий Руководства и сотрудников банка, управление конфликтом интересов осуществляется в следующие этапы:

управление и предотвращение конфликта интересов - разработка комплекса мер по предотвращению возникновения конфликта интересов;

выявление и оценка конфликтов интересов - постоянный мониторинг и оценка ситуаций, в которых могут возникнуть конфликты интересов;

регулирование и разрешение конфликта интересов - разработка комплекса мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов.

17. Все структурные подразделения банка осуществляют постоянный мониторинг и независимую оценку ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов, и обязаны ежеквартально представлять письменную информацию о конфликте интересов в ДАК.

18. В целях управления конфликтом интересов Руководства банка может потребовать от сотрудников соблюдения дополнительных правил по предложению ДАК.

1 - § Меры по предотвращению конфликта интересов

19. Сотрудники обязаны неукоснительно соблюдать процедуры, установленные законодательством Республики Узбекистан, Уставом банка, внутренними документами и должностными инструкциями.

20. При создании организационной структуры банка четко определяются обязанности, самостоятельность и полномочия подразделений.

Во внутренних документах банка должно быть разработано и отражено в соответствующих документах банка подробное описание распределения обязанностей и прав конкретного подразделения, согласования решений и делегирования полномочий.

21. Правление банка должно обеспечить внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в банке.

22. Правление банка обеспечивает проведение юридическим департаментом правовой и коррупционной экспертизы внутренних документов с целью выявления факторов конфликта интересов и исключения их из документов.

23. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов при использовании конфиденциальной и инсайдерской информации в банке осуществляет контроль за оборотом данных и устанавливает информационные барьеры.

Сотрудники обязаны использовать конфиденциальную информацию в соответствии с внутренними документами банка и обязательствами по защите конфиденциальной информации перед контрагентами.

Обязательства, которые применяются ко всей конфиденциальной информации, также применяются к использованию инсайдерской информации.

24. Для защиты своей информации и предотвращения конфликта интересов банк использует следующие методы:

ограничение перемещения и передачи информации в банковских помещениях и зданиях, обеспечивая при этом физическую и информационную безопасность;

использование паролей (кодовых слов) или других средств идентификации лиц, имеющих доступ к конфиденциальной информации;

обеспечение надлежащего контроля над персоналом, имеющим доступ к конфиденциальной информации;

включение в трудовой договор, заключаемый с работником, обязательств банка по неразглашению конфиденциальной информации.

25. Сотрудникам и членам Правления банка не разрешается принимать денежные средства, подарки/подарки, знаки гостеприимства от третьих лиц, связанные с их служебными обязанностями и вызывающие конфликт интересов.

Исключения, касающиеся приема или вручения подарков/подарков и знаков гостеприимства, установлены политикой акционерно-коммерческого банка «Микрокредитбанк» в отношении подарков, знаков гостеприимства, благотворительности и спонсорства.

26. Работник не вправе получать личную выгоду от каких-либо сделок банка в рамках выполнения своих трудовых обязанностей.

Сотрудникам запрещается совершать операции с финансовыми инструментами в личных интересах в нарушение законодательства, внутренних процедур и ограничений, установленных Банком.

В целях недопущения злоупотреблений на финансовом рынке банк может осуществлять контроль за операциями сотрудников в данной сфере, а также устанавливать следующие правила и ограничения:

сотрудники должны соблюдать разумность и избегать личных инвестиций, которые могут нанести ущерб репутации банка или вызвать конфликт интересов, включая личные транзакции, которые могут нанести ущерб их трудовым обязательствам;

Чтобы репутация банка не пострадала или не возник конфликт интересов, сотрудники должны воздерживаться от личных инвестиций в нарушение законодательства, внутренних процедур и ограничений, установленных Банком, включая финансовые операции, наносящие ущерб их трудовым обязательствам.

27. Все сотрудники банка, независимо от занимаемой должности, обязаны участвовать в минимизации риска конфликта интересов и управлении им путем раскрытия следующей информации, в том числе:

Если после заключения трудового договора с банком известно о наличии конфликта интересов в отношении банка или его аффилированных лиц, сотрудников, клиентов и контрагентов, сообщить об этом своему непосредственному руководителю или ДУП и ДАК посредством программы устного или электронного документооборота не позднее 3 (трех) рабочих дней;

уведомление непосредственного руководителя или ДУП и ДАК не позднее 1 (одного) рабочего дня посредством программы устного или электронного документооборота при возникновении ситуации, которая привела или может привести к конфликту интересов в процессе выполнения служебных обязанностей.

28. Раскрытие сотрудниками банка информации о конфликте интересов не освобождает их от обязанности принимать действенные организационно-административные меры по урегулированию конфликта интересов. Сотрудники обязаны вносить предложения в соответствии с внутренними документами банка по разрешению возникшего или возможного конфликта интересов и участвовать в его разрешении.

29. Перед заключением сделки с клиентом он обязан раскрыть клиенту информацию о существующем или вероятном конфликте интересов, связанном с ним, либо получить ее, если принятые банком меры по ее урегулированию и разрешению не позволяют этого избежать.

2 - § Выявление и оценка конфликта интересов

30. Все сотрудники, независимо от занимаемой должности, должны выявлять конфликты интересов во всех процессах деятельности банка.

Перед внедрением новых продуктов и бизнес-процессов в деятельность банка необходимо получить заключения Департамента внутреннего аудита, Департамента внутреннего контроля и санкционного-комплаенса, Департамента безопасности и защиты информации и других соответствующих подразделений о том, что приняты меры по предотвращению конфликта интересов.

31. Выявление потенциальных конфликтов интересов также осуществляется в ходе проверок с участием ДАК, Департаментом внутреннего аудита, Департамента внутреннего контроля и санкционного-комплаенса, Департамента безопасности и защиты информации и других подразделений.

32. Для сообщения сотрудниками банка о любых случаях нарушений, в том числе о злоупотреблении служебными обязанностями в корыстных целях, сокрытии или неурегулировании конфликта интересов и подобных случаях, устанавливается соответствующее приложение и защищенные/надежные каналы связи.

33. Требования настоящего Положения и информация, поступающая по каналам связи, проверяются ДАК и совместно с ДУП выбирают оптимальную форму разрешения конфликта интересов.

§ 3 Регулирование конфликта интересов

34. В целях управления конфликтом интересов банк использует следующие механизмы его регулирования:

пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами банка;

перевод на должность, не относящуюся к теме конфликта интересов, в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами банка;

отказ сотрудника от личных интересов, вызывающий конфликт интересов;

отказаться от совершения сделки и иных операций, если конфликт интересов не может быть урегулирован иными способами;

ограничение доступа сотрудника к определенной информации, которая может иметь отношение к его личным интересам;

добровольный отказ сотрудника от участия в процессе принятия решения или иного воздействия на предмет конфликта интересов либо его уклонение (постоянное или временное);

передача ценных бумаг, принадлежащих сотруднику, в доверительное управление, что является основанием для возникновения конфликта интересов;

увольнение сотрудника по его инициативе;

за совершение дисциплинарного проступка, повлекшего увольнение сотрудника по инициативе работодателя, в том числе за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей в соответствии с внутренними документами и условиями трудового договора, заключенного с сотрудником;

иные формы разрешения конфликта интересов.

35. Руководители структурных подразделений банка обязаны принимать разумные меры по урегулированию конфликта интересов. Если у сотрудника или его руководителя возникают сомнения в наличии конфликта интересов, способах минимизации его рисков и последствий, ему следует обратиться в ДАК.

36. В случае невозможности разрешения конфликта интересов банк вправе отказаться от выполнения конкретной операции или оказания услуг конкретному клиенту в целях предотвращения возникновения рисков, указанных в пункте 6 настоящего Положения.

Глава 5. Полномочия и обязанности участников процесса управления конфликтом интересов

37. Наблюдательный совет банка:

подтверждает настоящий Регламент;

соблюдает требования законодательства о конфликте интересов, настоящего Положения и иных внутренних документов в сфере противодействия коррупции;

банком, устанавливает общий контроль за деятельностью и реализует меры, связанные с управлением конфликтом интересов.

38. Правление банка:

несет ответственность за соответствие деятельности банка действующему законодательству и обеспечивает соблюдение требований законодательства путем разработки мер, связанных с управлением конфликтами интересов;

обеспечивает эффективное управление банком, контролирует соблюдение требований настоящего Положения;

обеспечивает осуществление раскрытия информации о конфликте интересов и не допускает использования сотрудниками конфиденциальной информации в личных целях;

обеспечивает контроль за заключением крупных финансовых операций и договоров с аффилированными лицами подразделениями банка и контролирует выполнение их условий, информирует Наблюдательный совет банка о планируемых крупных финансовых сделках и договорах;

определяет необходимость участия представителей ДАК в работе.

39. ДАК:

осуществляет надзор за соблюдением сотрудниками банка настоящего Положения;

участвует в критическом анализе и совершенствовании системы управления конфликтами интересов банка;

принимает решения по вопросам, связанным с управлением конфликтом интересов;

следит за разрешением конфликта интересов и отчитывается о результатах перед Руководством банка;

обеспечивает конфиденциальность личности сотрудников и граждан, сообщающих о конфликтах интересов, дает рекомендации Руководству банка по их поощрению;

реализует меры по управлению, предотвращению, выявлению и оценке, регулированию и разрешению конфликтов интересов;

участвует в разработке единой методологии управления конфликтами интересов и контроля и поддерживает единообразие подходов в банковской системе;

рассматривает внутренние документы и договоры, разрабатываемые подразделениями банка, на предмет возможности возникновения риска конфликта интересов на этапе согласования;

организует семинары-тренинги, профилактические и разъяснительные мероприятия в сфере конфликта интересов, подготавливает учебные материалы, дает консультации в целях повышения правосознания и правовой культуры сотрудников и разъяснения требований настоящего Положения и иных документов банка в области борьбы с коррупцией;

инициирует и участвует в проведении служебных проверок по управлению, предотвращению, выявлению и оценке, регулированию и разрешению конфликта интересов, а также для проведения проверок в праве

привлекать сотрудников Департамента внутреннего аудита, Департамента внутреннего контроля, Департамента безопасности и защиты информации и других подразделений банка;

информирует соответствующие подразделения о ситуациях или действиях, которые могут привести к конфликту интересов на основании решения или указания Наблюдательного совета банка;

взаимодействует с правоохранительными органами в соответствии с законодательством и внутренними документами Республики Узбекистан по делам о нарушениях, выявленных в результате конфликта интересов;

ведет реестр (журнал регистрации) сообщений о конфликте интересов (приложение 2);

40. Департамент внутреннего аудита:

инициирует и участвует в проведении служебных проверок по управлению, предотвращению, выявлению и оценке, регулированию и разрешению конфликтов интересов;

использует требования настоящего Положения при проведении проверок структурных подразделений банка;

контролирует эффективность и достоверность результатов принимаемых мер по снижению уровня конфликта интересов при проведении проверок структурных подразделений банка;

в заключениях проверок дает рекомендации для принятия Руководством банка решения по управлению риском конфликта интересов, предупреждению и другим мерам на практике деятельности структурных подразделений;

взаимодействует с ДАК относительно ситуаций и действий сотрудников, которые приводят/могут привести к конфликту интересов;

в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами банка взаимодействует с правоохранительными органами по делам о нарушениях, установленных в результате конфликта интересов.

41. Департамент внутреннего аудита, Департамент внутреннего контроля, Департамент безопасности и защиты информации в пределах своей компетенции:

инициирует и участвует в проведении служебных проверок по управлению, предотвращению, выявлению и оценке, регулированию и разрешению конфликтов интересов;

взаимодействует с ДАК относительно ситуаций и действий в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами банка взаимодействует с правоохранительными органами по делам о нарушениях, установленных в результате конфликта интересов.

42. Руководители отделов, региональных и районных филиалов, офисов банковских услуг и центров банковских услуг:

являясь образцом добросовестного поведения, обеспечивают соблюдение подчиненными требований настоящего Положения и иных

внутренних документов в сфере противодействия коррупции, а также Кодекса корпоративной этики;

разрабатывает и реализует меры по управлению, предотвращению, выявлению и оценке, регулированию и разрешению конфликтов интересов, а также взаимодействует с ДАК в рамках настоящего Положения;

обеспечить подтверждение сотрудниками подписанием документов ознакомления с настоящим Положением и иными внутренними документами в сфере противодействия коррупции;

в процессе рассмотрения вопросов поощрения и мотивации сотрудников учитывают их личную эффективность, а также соблюдение требований настоящего Положения.

43. Все сотрудники, независимо от должности:

соблюдать требований Кодекса корпоративной этики, нормативно-правовых документов в сфере управления конфликтом интересов, настоящего Положения и других внутренних документов в сфере противодействия коррупции;

ставить интересы банка и его клиентов выше своих и не допускать нарушения прав и законных интересов банка и его клиентов;

выявлять ситуации, которые могут привести к конфликту интересов, и сотрудничать с ДАК по всем вопросам, связанным с выполнением требований настоящего Положения;

для проведения ДАК оценки своевременно раскрывают любую информацию и фактов, которые могут привести к конфликту интересов (приложение 5);

принимать меры по предотвращению конфликта интересов;

принять меры для недопущения ошибок в личных целях клиентов, в том числе в заявлении, договоре и других документах, подлежащих подписанию клиентом. При обнаружении ошибки они должны приложить все усилия, чтобы предотвратить исполнение документа и сообщить об этом клиенту;

совершает крупные контракты и сделки с аффилированными лицами, только после одобрения уполномоченным органом банка;

если банк осуществляет или намерен осуществлять коммерческую деятельность с организациями, в которых сотрудник имеет значительные финансовые интересы, он обязан сообщить об этом непосредственно своему руководителю в течение 1 рабочего дня;

сотрудник или члены его семьи воздерживаются от любой деятельности, которая непосредственно затрагивает отношения между организациями с крупными финансовыми интересами или аффилированными лицами банка;

имеет право занимать руководящие должности в органах управления и иных юридических лицах только с разрешения Правления Банка;

информирует своего непосредственного руководителя до приёма на работу по совместительству в другой организации, если рассматриваемая

работа не противоречит интересам банка или не имеет деловые и другие отношения;

при исполнении сотрудником своих обязанностей или осуществлении деятельности от имени банка в любой стране мира он руководствуется национальным законодательством и международно-правовыми нормами этой страны в сфере управления конфликтом интересов, а также требованиями настоящего Положения и другие внутренние документы в сфере противодействия коррупции;

воздерживаться от действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

оказывать помощь в урегулировании конфликта интересов;

соблюдать правила обращения с конфиденциальной и инсайдерской информацией;

при возникновении сомнений в возможности совершения действий, предусмотренных настоящим Положением, или по другим вопросам, они обращаются к своему непосредственному руководителю или в ДАК за разъяснениями.

Глава 6. Ответственность банка и его сотрудников

44. Все сотрудники, независимо от занимаемой должности, несут личную ответственность за соблюдение требований настоящего Положения.

45. К банку могут быть применены санкции за нарушения, допущенные сотрудниками и повлекшие за собой конфликт интересов, в связи с чем в каждом выявленном случае будет проводиться служебная проверка с соблюдением действующего законодательства Республики Узбекистан.

46. По результатам служебной проверки сотрудники, признанные виновными в нарушении требований настоящего Положения и иных внутренних документов в сфере управления конфликтом интересов, подлежат дисциплинарному взысканию или увольнению, а также привлечению к административной и возможна уголовная ответственность в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

Глава 7. Заключительные правила

47. Настоящее Положение одобрено решением Правления Банка от 2 августа 2023 года №105-1. Настоящее Положение вступает в силу после его утверждения Наблюдательным советом и регистрации в установленном порядке.

48. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, утверждаются Наблюдательным советом банка.

49. При нарушении условий настоящего Положения виновные лица несут ответственность в установленном законодательством порядке.

50. Принципы, не указанные в настоящем положении, реализуются в порядке, установленном законодательством.

51. Настоящее Положение должно быть доведено до сведения каждого работника Банка в установленном порядке.

52. Контроль за ознакомлением с настоящим Положением возлагается непосредственно на руководителей структурных подразделений и территориальных подразделений банка.

53. В случаях, когда структурные подразделения, перечисленные в настоящем Положении, сокращены или изменены наименования в связи с изменением организационной структуры банка, Положения, касающиеся этих структурных подразделений, реализуются структурными подразделениями (правопреемниками), которым были переданы их обязанности и ответственности.

54. Если в результате изменения законодательства Республики Узбекистан отдельные пункты настоящего Положения противоречат ему или утрачивают силу, до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящее Положение, соблюдаются требования действующего законодательства.

55. Со дня вступления в силу настоящего Положения утрачивают силу Положение о «Комплаенс-контроле»-системе антикоррупционного контроля», утвержденное решением Правления от 30 ноября 2020 года №87-2 и Положение О порядке управления конфликтом интересов работников акционерно-коммерческого банка «Микрокредитбанк», утвержденное решением Правления от 6 ноября 2020 года №83-2.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
в положение о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в АКБ «Микрокредитбанк»

Возможные методы регулирования

Пример 1: Сотрудник банка, принимающий решение о выдаче банковского кредита, несмотря на отсутствие документов, подтверждающих платежеспособность, положительно относится к другу, родственнику или лицу, связанному с его личным интересом, принимает решение .

Возможные методы регулирования: - *отстранение сотрудника от принятия решений, являющихся предметом конфликта интересов.*

Пример 2: Руководитель принимает решение увеличить заработную плату или выплатить премию сотруднику, который одновременно с ним состоит в родстве.

Возможные методы регулирования: - *отстранение руководителя от принятия решения, являющегося предметом конфликта интересов;* - *перевод сотрудника (его подчиненного) на другую должность или изменение круга его должностных обязанностей .*

Пример 3: Сотрудник банка, ответственный за закупку материалов, делает выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководитель отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственником Сотрудника банка. Материалы закупаются у этого поставщика.

Способ регулирования: *Отстранение сотрудника от принятия решений.*

Пример 4: Сотрудник организации А, владеющий конфиденциальной информацией о деятельности организации, получает предложение о работе по должности (возможно, с более высоким уровнем заработной платы) от организации Б, прямого конкурента работодателя.

Возможные методы регулирования:

- *повышение заработной платы (непревзойденного специалиста или ценного сотрудника);*

- *рекомендация сотруднику отказаться от выполнения другой оплачиваемой работы.*

Пример 5: Сотрудник организации А выполняет другую работу на условиях прикомандирования в организации Б, которая является дочерней организацией организации А. При этом трудовые обязанности сотрудника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные методы регулирования:

- *изменение должностных обязанностей сотрудника;*

- *отстранение сотрудника от исполнения трудовых обязанностей по отношению к основной, дочерней или иной дочерней организации;*

- *рекомендация сотруднику отказаться от выполнения другой оплачиваемой работы.*

Пример 6: Сотрудник организации А решает инвестировать средства организации А в активы других организаций. Потенциальным объектом инвестирования является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат данному сотруднику.

Возможные методы регулирования:

- *отстранение сотрудника от принятия решений об инвестировании средств организации;*
- *изменение трудовых обязанностей сотрудника;*
- *рекомендация сотруднику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.*

Пример 7: Сотрудник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, где в должностные обязанности сотрудника входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные методы регулирования:

- *отстранить сотрудника от принятия решения, являющегося предметом конфликта интересов;*
- *изменение трудовых обязанностей сотрудника;*
- *помощь сотруднику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления займа у работодателя.*

Пример 8: Сотрудник организации А имеет прибыль или конкурентное преимущество при осуществлении коммерческих операций для себя или другого лица, связанное с личными интересами сотрудника, от информации, поступающей к нему в процессе выполнения трудовых обязанностей. используется, чтобы быть.

Возможные методы регулирования::

- *установление правил корпоративной этики, запрещающих разглашение или использование в личных целях информации, известной сотрудникам в связи с выполнением ими своих трудовых обязанностей.*

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
в положение о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в АКБ «Микрокредитбанк»

Реестр/ журнал сообщений о конфликте интересов

Н е т	Определение конфликта интересов	История пробле мы	Ф.И.О должность сотрудника, выявившего конфликт интересов	Рекомендация ДАК по регулированию столкновений	Определенная дата	Меры по урегулирова нию конфликта интересов	Ф.И.О лица, ответственного за урегулирование конфликта интересов	Ответственны й сотрудник ДАК	Другие документы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
в положение о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в АКБ «Микрокредитбанк»

ЗАЯВЛЕНИЕ

Перед _____, _____
заполнением _____
настоящей _____
декларация, _____,
ознакомился с Антикоррупционной политикой АКБ Микрокредитбанкаи
Положением о предотвращении и регулировании конфликтов интересов в
Микрокредитбанке АБР.

подпись сотрудника _____



Заявление о конфликте интересов

От кого (Ф.И.О сотрудника который заполнил декларацию)	
Должность	
Дата заполнения	
В декларации указаны сроки	

Данная декларация о конфликте интересов является строго конфиденциальной (после заполнения) и предназначена только для внутреннего использования в АКБ Микрокредитбанк. Содержание декларации о конфликте интересов не будет разглашаться третьим лицам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

При заполнении декларации о конфликте интересов следует учитывать, что все поставленные вопросы касаются сотрудника и членов его семьи (супруга, родителей, детей, братьев и сестер).

Внимательно прочитайте следующие вопросы и ответьте на каждый вопрос утвердительно или отрицательно.

Все ответы «да» должны быть объяснены в отведенном для этого месте в конце заявления о конфликте интересов.¹

1. Владеете ли вы (члены вашей семьи) ценными бумагами, акциями (долями, долями в уставных капиталах организаций) или иными финансовыми активами:²

1.1 В компании или организации, имеющей деловые отношения с банком (подрядчик, подрядчик, консультант и т.д.)?

_____ (Да/Нет)

1.2 , заинтересованную в установлении деловых отношений с банком или ищущую возможность или ведущую переговоры с ним?

_____ (Да/Нет)

1.3 В компании или организации, которая является или хочет стать стороной судебного процесса с банком?

_____ (Да/Нет)

2. Являетесь ли вы или кто-либо из членов вашей семьи членами органов управления (наблюдательный совет, дирекция) или исполнительными руководителями (директора, заместители директора и т. д.), а также сотрудниками, консультантами, консультантами, агентами или доверенными лицами:³

2.1 В компании или организации, имеющей деловые отношения с банком?

_____ (Да/Нет)

2.2 В компании или организации, заинтересованной в установлении деловых отношений с банком или ищущей возможность (например, участие в конкурсе или аукционе на право заключения госконтракта) или ведущей с ним переговоры?

_____ (Да/Нет)

2.3 В компании или организации, которая является или хочет стать стороной судебного процесса с банком?

_____ (Да/Нет)

3. Совершали ли вы (члены вашей семьи) какие-либо действия от имени банка в отношении организаций, имеющих финансовую заинтересованность (например, как получатель выполненных работ, как лицо, выдающее платежные документы и т.п.)?

_____ (Да/Нет)

¹Ответ «да» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но указывает на проблему, которую представитель работодателя должен решить в будущем.

²Если вы ответили «да» на любой из вопросов этого пункта, в заключительной части декларации должно быть указано, о ком она идет (о вас или одном из членов вашей семьи).

³Если Вы ответите «да» на любой из вопросов данного пункта, в заключительной части Декларации, о ком идет речь (о Вас или одном из членов Вашей семьи) и кто это лицо (член органа управления (Наблюдательного Правление, Правление) или исполнительный руководитель (директор, заместитель директора) и т. д.) или сотрудник, консультант, консультант, агент или доверенное лицо).

4. Вознаграждения (подарки, деньги, кредиты, услуги, развлечения, отдых, оплата транспортных расходов и т.д., материальные ценности) вы получали?
_____ (Да/Нет)
5. Любая конфиденциальная информация (планы, программы, финансовая информация и т.п.), ставшая известной вам в процессе вашей работы или разработанная вами для банка в ходе исполнения ваших обязанностей в ваших собственных интересах (интересах членов вашей семьи) Раскрыли ли вы злалб какому-либо лицу или компании?
_____ (Да/Нет)
6. Какую-либо иную связанную с банком известную Вам информацию в связи с исполнением Ваших служебных обязанностей какому-либо третьему физическому (или) или юридическому лицу в Ваших собственных интересах (интересах членов Вашей семьи) раскрыли ли Вы?
_____ (Да/Нет)
7. Использовали ли вы средства, время, оборудование и иное имущество (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию банка таким образом, который наносит ущерб репутации банка или противоречит интересам банка?
_____ (Да/Нет)
8. Помимо своей трудовой деятельности в банке, выполняете ли Вы другую оплачиваемую работу, которая противоречит требованиям рабочего времени ВНУТРЕННЕГО ДОКУМЕНТИРОВАНИЯ банка и приводит к использованию ресурсов и информации, принадлежащих банку, в интересах третьего лица?
_____ (Да/Нет)
9. Члены вашей семьи работают в банке, в том числе под вашим непосредственным руководством? ²
_____ (Да/Нет)
10. Работает ли кто-нибудь из членов вашей семьи в банке на должности, которая позволяет им влиять на оценку вашей работы? ²
_____ (Да/Нет)
11. Спонсировали ли вы членов своей семьи для работы в банке или другом государственном учреждении; или вы оценивали их работу, продвигали их на более высокую должность, оценивали их работу или помогали им уйти от дисциплинарных взысканий?
_____ (Да/Нет)
12. Известны ли вам какие-либо другие обстоятельства, не перечисленные выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов или которые могут создать у коллег и начальства впечатление, что вы принимаете решения под влиянием конфликта интересов?
_____ (Да/Нет)

Если вы ответили «да» на любой из вышеперечисленных вопросов, просим вас предоставить подробную информацию ниже (с указанием номера вопроса), чтобы полностью рассмотреть и оценить ситуацию.

Я подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеперечисленные вопросы и что мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, надежными и правильными.

Подпись:

Ф.И.О:

Решение руководителя сотрудника, заполнившего декларацию

Решение	Подпись
Конфликтов интересов не выявлено	
Я не считаю конфликтом интересов ситуацию, которая, по мнению сотрудника, подавшего заявление, противоречит или может противоречить интересам банка.	
Я ограничил получение банковской информации, которая может касаться личных интересов сотрудника <i>(указать, информацию)</i> _____ _____ _____	
Я исключил сотрудника (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, на которые влияет или может повлиять конфликт интересов <i>(указать, какие именно)</i> _____ _____ _____	
Я ознакомился с обязанностями и задачами сотрудника <i>(указать какие обязанности и задачи)</i>	
Поднял вопрос о временном отстранении сотрудника от занимаемой должности, что приводит к конфликту интересов между его служебными обязанностями и личными интересами	
Поставил вопрос о переводе сотрудника на другую должность, обеспечивающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я передал декларацию в вышестоящий орган для рассмотрения и определения наилучшего способа разрешения конфликта интересов, потому что _____ _____ _____ <i>(объяснить)</i>	

Руководитель _____

(Ф.И.О)

подпись

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
в положение о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в АКБ «Микрокредитбанк»

Конфликт интересов или уведомление о конфликте интересов

Я, _____
_____ ,

(Ф.И.О, должность, название отдела)

сообщаю вам, что

1. _____

*(определение личной заинтересованности, которая привела или могла
привести к конфликту интересов)*

2. _____

*(описание должностных обязанностей, на выполнение которых могут
негативно повлиять личные интересы сотрудника Банка или на
которые негативно влияют)*

3. _____

*(Дополнительная информация, которую сотрудник банка считает
необходимой)*

(Ф.И.О)

(дата)

(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
в ПОЛОЖЕНИЕ о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в АКБ «Микрокредитбанк»

**Раскрытие информации всеми сотрудниками ДАК
которая должна быть предоставлена**

1. О выдвижении кандидатом в депутаты законодательного (представительного) органа или органа местного самоуправления;
2. Осуществление сотрудниками банка (в том числе их близкими родственниками) небанковской деятельности, в том числе с участием в уставных капиталах третьих лиц (за исключением организаций, акции которых реализуются на бирже и на организованном внебиржевом рынке ценных бумаг, если такое участие превышает один процент от уставного капитала не превышает) и в органах управления третьих лиц, если эти организации являются конкурентами, клиентами (или) или контрагентами банка, а также осуществление предпринимательской деятельности и работы на основании представления;
3. Участие в органах управления (или) третьих лиц в уставном капитале (за исключением организаций, акции которых реализуются на фондовой бирже и на созданном внебиржевом рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает одного процента от уставного капитала капитал) или получение предложений о работе на основании сообщений о представлении;
4. Совместная деятельность близких родственников в банке, в том числе совместное участие близких родственников в бизнес-процессах (или) или органах управления;
5. Об изменении должности (или) или обязанностей сотрудника (или) банка или его близких родственников;
6. О других ситуациях, которые могут привести к конфликту интересов.