

# **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 (непревышенного 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**

<b>Н е т</b>	<b>Определение конфликта интересов</b>	<b>История пробле мы</b>	<b>Ф.И.О должность сотрудника, выявившего конфликт интересов</b>	<b>Рекомендация ДАК по регулированию столкновений</b>	<b>Определенная дата</b>	<b>Меры по урегулирова нию конфликта интересов</b>	<b>Ф.И.О лица, ответственного за урегулирование конфликта интересов</b>	<b>Ответственны й сотрудник ДАК</b>	<b>Другие документы</b>
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.<sup>1</sup>

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

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:<sup>3</sup>

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)

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

<sup>2</sup>Если 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).

<sup>3</sup>Если 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 злaб 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? <sup>2</sup>  
\_\_\_\_\_ (Да/Нет)
10. Работает ли кто-нибудь из членов вашей семьи в банке на должности, которая позволяет им влиять на оценку вашей работы? <sup>2</sup>  
\_\_\_\_\_ (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 №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.