

«ПОСТАВЛЕНО НА
УЧЕТ»
№ 216
Дата 14.09.2022
АКБ «Tenge Bank»
Умуров Абдулхалик Ш.И.
Подпись [подпись]

Приложение № 3
к протоколу заочного заседания
Наблюдательного совета
АКБ «Tenge Bank»
от «14» сентября 2022 г. № 33

ПОЛИТИКА
урегулирования конфликта интересов в АКБ «Tenge Bank»
(в новой редакции)

г.Ташкент – 2022 г.

Глава 1. Основные понятия и общие положения

1. Настоящая Политика урегулирования конфликта интересов в АКБ «Tenge Bank» (далее - Политика) распространяется на всех работников, руководителей Банка, включая руководителей и работников точек продаж в части наличия родственных связей в Банке и устанавливает основные принципы управления конфликта интересов и разработана в соответствии с требованиями статьи 34 и 37 Закона «О банках и банковской деятельности» Республики Узбекистан (рег. ЗРУ №580 от 05.11.2019г.), Положения «О корпоративном управлении в коммерческих банках» (рег.Мин.юст.№3254 от 30.06.2020г.) , Положения «О максимальном размере риска на одного заемщика в том числе лиц связанных с банком или группу взаимосвязанных заемщиков» (рег.№3283 от 29.10.2020), Положение «О порядке и условия выдачи разрешений на банковскую деятельность» (рег. № 3252 от 30.06.2020 г.).

2. Основные термины и определения, использованные в Настоящей Политике:

- **Банк** – Акционерный коммерческий банк «Tenge Bank»
- **Работник Банка** – все работники Банка, ответственные за выполнение операций, связанных с банковской деятельностью указанные в Законе («О банках и банковской деятельности» Республики Узбекистан рег. ЗРУ №580 от 05.11.2019г., Статье 4. Операции банков) и находящиеся в трудовых отношениях с Банком.

- **Конфликт интересов** - ситуация, при которой в результате личной (прямой или косвенной) заинтересованности работника Банка, влияющее на надлежащее исполнение им служебных обязанностей, возникает или возможно возникновение противоречий между имущественными интересами Банка, его структурными подразделениями, сотрудниками, клиентами, правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, а также возникновение любых разногласий или споров между органами управления Банка и его акционерами, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) клиентов.

Близкие родственники - лица, связанные родственными отношениями, то есть родители, усыновители (удочерители), однородные и сводные братья и сестры, супруги, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), дедушки и бабушки, внуки, а также родители, родные и сводные братья и сестры супругов.

- Лица, связанные с Банком – связанными с Банком лица являются следующие лица:
 - ✓ Председатель и члены Наблюдательного совета банка;
 - ✓ Председатель и члены Правления банка;
 - ✓ Члены комитетов, созданных при Головном офисе (за исключением комитетов, не отвечающих за управление банковскими рисками), не входящие в состав менеджмента Банка;
 - ✓ Ключевой персонал - работники Банка, имеющие особое значение, не являющиеся членами Правления Банка, должности которых позволяют им оказывать существенное влияние на деятельность банка, в частности (указанные в Положении «О порядке и условия выдачи разрешений на банковскую деятельность» № 3252 от 30.06.2020 г. Пункт 77);
 - ✓ Физические и (или) юридические лица, прямо или косвенно, индивидуально или в составе группы лиц, совместно действующие, имеющие решающее право собственности в банке, а также конечные бенефициарные собственники;
 - ✓ Физические лица, имеющие полномочия руководить или контролировать юридическое лицо с решающей долей участия в уставном капитале банка;
 - ✓ Юридическое лицо и его должностные лица при условии, что банк прямо или косвенно владеет не менее двадцати процентов уставного капитала этого юридического лица;

- ✓ Юридическое лицо, которому прямо или косвенно принадлежит не менее двадцати процентов уставного капитала юридических лиц, осуществляющих контроль над банком;
- ✓ Близкие родственники вышеуказанных лиц, в том числе юридические лица, в которых физические лица и (или) их близкие родственники осуществляют контроль или владеют уставным капиталом либо входят в состав органа управления банка;

(Положение «О максимальном размере риска на одного заемщика в том числе лиц связанных с банком или группу взаимосвязанных заемщиков» №3283 от 29.10.2020 , Пункт 17)

- и/или его Близкого родственника, связанная с возможностью получения им и/или его Близкими родственниками от третьих лиц денежных средств, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо иных выгод (преимуществ) в ходе выполнения им своих служебных обязанностей.

- **Комиссия по корпоративной этике Банка** – комиссия, в компетенцию которой входит рассмотрение вопросов по урегулированию конфликта интересов руководителей и работников Банка.

3. Основной целью Настоящей Политики является создание эффективной системы управления Конфликтами интересов через определение единообразных требований и процедур по раскрытию, рассмотрению и урегулированию ситуаций Конфликта интересов при исполнении работниками Банка своих должностных обязанностей и минимизация рисков негативного влияния на Банк принятия работниками Банка решений под влиянием личной заинтересованности.

4. Основными задачами Настоящей Политики являются:

- установление принципов раскрытия информации о реальных и потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия решений и норм поведения работников Банка в случаях возникновения конфликта интересов;

- предоставление информации работникам Банка о мерах по управлению и разрешению реального и/или потенциального конфликта интересов;

- определение обязательных стандартов управления конфликтом интересов, соблюдение баланса интересов органов управления и контроля Банка, а также его работников при урегулировании конфликта интересов.

5. Осуществление Банком банковской деятельности, успешное решение задач и достижение целей, поставленных перед Банком при его учреждении, возможны лишь при наличии в нем условий для предупреждения и урегулирования конфликта интересов.

6. Предупреждение и урегулирование конфликта интересов в Банке позволит защитить имущественные интересы и деловую репутацию Банка.

Глава 2. Конфликт интересов акционера Банка

7. В целях предотвращения конфликта интересов акционера Банк обязан:

- обеспечивать максимальную прозрачность деятельности должностных лиц Банка;
- обеспечивать наличие высококвалифицированных членов Наблюдательного Совета Банка и Правления Банка, хорошо осознающих свои полномочия и обязанности, придерживающихся высокого уровня деловой и этических норм при исполнении своих обязанностей.

- обеспечивать осуществление Наблюдательным советом Банка стратегического управления деятельностью Банка и эффективный контроль с его стороны за деятельностью Правления, а также подотчетность членов Наблюдательного совета Банка его акционеру.

Члены Наблюдательного совета Банка должны:

- воздерживаться от действий, которые могут привести к конфликту интересов, а также незамедлительно уведомлять Наблюдательный совет о конфликте интересов и принимать меры по его устранению;

- отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц и акционера, в том числе неправомерное использование собственности Банка и злоупотребление при совершении сделок, в которых имеется заинтересованность;

- осуществлять контроль за эффективностью практики корпоративного управления в Банке.

8. Любые разногласия или споры, которые возникли в Банке в связи с участием акционера, если это затрагивает интересы Банка, по своей сути представляют собой конфликт интересов, так как затрагивают или могут затронуть отношения внутри Банка. Поэтому необходимо обеспечить выявление таких конфликтов на самых ранних стадиях их развития и внимательное к ним отношение со стороны Банка, его должностных лиц и работников.

9. Акционер Банка руководствуется этическими нормами и действиями, нацеленными на улучшение имиджа Банка.

Глава 3. Конфликт интересов работников Банка

10. В целях предотвращения конфликта интересов работников, Банк обязан создавать надлежащие условия работы:

- для профессионального и должностного роста работников Банка;
- для повышения материального благополучия работников;
- для творческой работы работников и их самовыражения;
- для повышения самооценки и самоуважения работников;
- для усиления чувства стабильности и защищенности работников;
- доводить до персонала Банка необходимую информацию, в частности стратегии развития Банка, общего плана развития Банка.

Перечисленные условия работы создаются согласно внутренним нормативным документам Банка и Трудовому кодексу Республики Узбекистан.

11. Кодекс корпоративной этике работника АКБ «Tenge Bank» в отношении возможного конфликта интересов основывается на том принципе, что при принятии работником решений по деловым вопросам он должен руководствоваться исключительно интересами Банка. При этом работник не должен принимать во внимание какие-либо личные или иные интересы, которые могут явным или неявным для него образом повлиять на его суждения о том, какие действия в наибольшей степени соответствуют интересам Банка.

12. Конфликт интересов может возникнуть, если у работника Банка есть личная заинтересованность, интересы близких родственников или иная заинтересованность в какой-либо иной организации, которая может получить выгоду от решений этим работником при исполнении им служебных обязанностей.

13. Признаками Конфликта интересов руководителей и работников банка являются:

- превышение работником Банка своих полномочий при выполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды, противоречащей интересам Банка;
- осуществление работником Банка операций с признаками личной заинтересованности или интересов близких родственников в ущерб интересам клиента;
- принятие кадровых решений в отношении близких родственников и иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника Банка;
- участие работника Банка в принятии решения при рассмотрении вопроса о закупке товаров/услуг, правами на которые владеет лицо, с которым связана личная заинтересованность работника;
- издание работником Банка распорядительных документов по банковским операциям и/или распределению материальных благ в пользу его близких родственников или связанных лиц.

Признаки конфликта интересов, приведенные в пункте 13 настоящей Политики, не являются исчерпывающими, работники Банка обязаны самостоятельно оценивать условия и действия, которые могут привести к потенциальным или реальным случаям конфликта интересов.

14. Работники Банка в целях исполнения служебных обязанностей в Банке должны добросовестно выполнять возложенные на них функциональные обязанности.

15. Работникам Банка запрещается:

- иметь посторонние деловые интересы, которые бы отвлекали существенную часть их времени или внимания от выполнения должностных обязанностей в Банке или каким-либо иным образом отрицательно сказывались на деятельности Банка;
- принимать подарки от лица или организации, которые добиваются официального действия от Банка и/или имеют деловые отношения с Банком;
- иметь интересы, которые могут значительно повлиять на выполнение или невыполнение работником своих функциональных обязанностей;
- использовать в личных интересах конфиденциальную информацию, полученную или ставшую известной в процессе исполнения должностных обязанностей работником Банка;
- дарить подарок из-за официальной должности работника;
- принимать подарки в обмен на влияние в выполнении официального действия;
- просить или принуждать к подношению подарков;
- принимать подарки, предлагаемые лицом или организациями, на чьи интересы могли бы повлиять интересы Банка;
- давать или просить подарок для вышестоящего руководства.

16. Банк рассматривает подарки, получаемые или передаваемые работниками Банка, а также представительские расходы, как потенциальный источник конфликта интересов.

17. Работник может принимать предметы/ценности в материальной или в нематериальной форме, которые не считаются подарками и включают:

- предметы незначительной стоимости, предназначенные исключительно для презентации, такие как поздравительные открытки, почетные значки, грамоты или сувенирную продукцию другой компании;
- награды и призы, полученные в различных конкурсах;
- предметы, обстоятельства дарения которых ясно показывают, что они обусловлены семейными или личными отношениями, а также предметы, попадающие под исключение, которые вручаются по особым случаям, таким как праздничные подарки

или подарки по случаям личного значения, не обладающими дополнительным скрытым смыслом.

Общая сумма подарка не должна превышать 5 (пяти) кратной суммы базовой расчетной величины и сумма, затраченная одним работником Банка на приобретение подарка другому работнику, не должна превышать 1 (одно) кратной суммы базовой расчетной величины в каждом случае.

18. Если близкий родственник работника Банка является должностным лицом и/или руководящим работником и/или участником (с долей участия более 5 процентов) какой-либо организации, являющейся клиентом, поставщиком, конкурентом Банка, то такому работнику запрещается участвовать в принятии решений, касающихся деловых отношений с такой организацией. Работник также не должен обсуждать с лицами, работающими в данных организациях, конфиденциальные действия Банка и знакомить их с конфиденциальными документами или материалами Банка.

19. Конфликтом интересов признается ситуация, когда близкие родственники:

- являются членами Правления Банка и первыми лицами точек продаж банковских услуг;
- находятся в подчинении друг у друга;
- являются работниками одного самостоятельного структурного подразделения;
- не являются работниками одного самостоятельного структурного подразделения, но связаны функциональными обязанностями друг с другом (в том числе с учетом точек продаж).

Для членов Правления Банка возникает конфликт интересов при наличии близких родственников в любом из подразделений Банка.

20. В случае нахождения одного из работников в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком конфликт интересов необходимо устранить до выхода работников из указанных отпусков.

Срок устранения конфликта интересов может быть продлен, на 10 рабочих дней, с согласия Председателя Правления Банка.

Глава 4. Конфликт интересов кредитных подразделений

21. В целях предотвращения конфликта интересов по оказанию банковских услуг работники кредитных подразделений в отношениях с клиентами должны :

- строить отношения с клиентами на принципах равноправия сторон, добросовестности, правдивости, полного информирования клиента об операциях, которые он будет проводить с Банком, а также связанных с ними рисков;
- обеспечивать своевременное и качественное обслуживание клиентов;
- не использовать некомпетентность и состояние здоровья клиента в своих интересах, а также отказывать клиентам в оказании равноценных и профессиональных услуг по признакам пола, национальности, политических или религиозных убеждений;
- оказывать помощь в выборе услуг, в наибольшей степени отвечающих интересам клиентов;
- осуществлять на высоком уровне различные банковские операции;

22. Для предотвращения конфликта интересов по информационному обеспечению и по обеспечению конфиденциальности и защищенности, работники банка должны:

- представлять клиентам по их обращениям информацию о деятельности Банка, не представляющую собой банковскую, коммерческую и иную охраняемую законодательством тайну;

- информировать клиентов по их запросам и по своей инициативе об услугах, предоставляемых Банком, и об условиях их пользования ими, об изменениях в работе Банка, затрагивающих интересы клиентов, и других вопросах, возникающих у клиентов, за исключением сведений, составляющих банковскую, коммерческую и иную охраняемую законодательством тайну;

- разработать четкий порядок обмена информацией с клиентом в процессе исполнения договора, в частности установить возможности использования различных средств связи;

- обеспечить безопасность и защиту информации в офисе, обеспечивать конфиденциальность при проведении переговоров и заключении сделок;

- сохранять тайну операций по кредитованию клиентов, платежно-расчетных операций от имени и по поручению клиентов;

- возмещать Банку ущерб, причиненный в связи с неправомерным разглашением сведений, составляющих коммерческую тайну, в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

23. Для регулирования и предотвращения конфликта интересов по рассмотрению жалоб и удовлетворению претензий:

- при необходимости консультировать клиентов по вопросам оформления, рассмотрения и удовлетворения жалоб и претензий;

- своевременно и внимательно рассматривать возникающие затруднения и конфликты, быстро разрешать претензии и жалобы и принимать необходимые меры по устранению последствий допущенных нарушений.

24. Запрещается заключение сделок по выдаче кредитов со связанными лицами банка или лицами, действующими от имени таких лиц, в случаях, когда подобные сделки заключаются на более выгодных условиях, чем предусмотренные для лиц, не связанных с банком, таких как:

- получение вознаграждения и взимание платы за банковские услуги ниже или принятие залогов, гарантий, поручительств или иных способов обеспечения исполнения обязательств по стоимости выше, чем то, которое требуется от лиц, не связанных с банком;

- вступление банком в сделку со связанным с ним лицом или в интересах такого лица, в которую по ее природе, цели, особенностям и риску банк не вступил бы с другими лицами;

- предоставление отсрочки по погашению основного долга и (или) иных платежей за банковские операции больше, чем по аналогичным операциям с другими лицами.

В целях исполнения данного требования анализируется информация, предоставленная клиентом в кредитной заявке, а также информация, содержащаяся в экспертных заключениях, соответствующих подразделении Банка.

Ответственность за соблюдение данного требования в том числе возлагается на работника, подготавливающего экспертное заключение по такому проекту.

25. Работники Банка обязаны довести до сведения своих супругов и близких родственников о наличии запрета, указанного в пункте 25 Настоящей Политики.

В случае, если супруг (-а) или близкий родственник работника Банка вопреки указанному запрету осуществляет действия, направленные на получение кредита/займа, работник Головного офиса обязан проинформировать об этом своего непосредственного руководителя и Председателя Правления Банка, а работник филиала своего непосредственного руководителя и управляющего филиала.

26. При выявлении работником Банка случая о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, он обязан незамедлительно уведомить об этом своего непосредственного руководителя, при отсутствии применения мер направленных на предотвращение или устранение реального или потенциального конфликта интересов со стороны руководителя, работник Банка обязан проинформировать об этом Управление комплаенс контроля.

27. В случае, если работник или его непосредственный руководитель сомневается в наличии конфликта интересов либо способа разрешения конфликта интересов и/или его последствий, работник должен обратиться за помощью в Управление комплаенс контроля.

28. В случае выявления конфликта интересов в период действия финансового инструмента подразделением, осуществляющим кредитование по проектам малого бизнеса, данный вопрос выносится на рассмотрение уполномоченного органа Банка, основной задачей которого является реализация внутренней кредитной политики Банка в части предоставления и сопровождения финансовых инструментов на бизнес-цели, для принятия соответствующих решений по проекту.

В случае невозможности урегулирования такого конфликта требуется рассмотрение вопроса Правлением и/или Наблюдательным советом Банка.

29. Наблюдательный совет Банка в исключительных случаях имеет право принимать решения о предоставлении займов работникам Банка, их супругам и близким родственникам, участвующим в уставном капитале коммерческих организаций, за исключением акционеров, чьи акции составляют более 5 (пяти) процентов акций юридических лиц.

30. Контроль исполнения требований настоящей главы возлагается на подразделения Банка, осуществляющие кредитную деятельность.

Глава 5. Конфликт интересов самостоятельных структурных подразделений Банка

31. Во избежание конфликта интересов самостоятельное структурное подразделение обязано:

- принимать меры по внесению необходимых изменений во внутренние нормативные акты, регламентирующие деятельность самостоятельного структурного подразделения, в случае дублирования функций других самостоятельных структурных подразделений, а также в случаях, если одно и то же подразделение выполняет функции Фронт офиса и Бэк офиса, либо эти подразделения курирует один и тот же заместитель Председателя Правления;
- вовремя давать необходимую информацию, запрашиваемую другими подразделениями Банка, по вопросам, отнесенным к компетенции данного структурного подразделения;
- сотрудничать с любым структурным подразделением в решении вопросов по достижению обще банковских целей и задач;
- оказывать содействие в решении вопросов, входящих в компетенцию данного подразделения;
- взаимодействовать с другими подразделениями согласно положениям о самостоятельных структурных подразделениях Банка;
- во взаимоотношениях с другим подразделением следовать этическим принципам и нормам.

Глава 6. Конфликт интересов точек продаж банковских услуг

32. Во избежание возникновения конфликта интересов с Головным офисом точки продаж банковских услуг обязаны:

- представлять бухгалтерскую, статистическую, финансовую, управленческую и прочую отчетность в полном объеме и в установленные Головным офисом сроки;
- представлять любую информацию в Головной офис по требованию;
- исполнять возложенные на них обязанности согласно нормативным актам Банка и положениям о (об) филиалах;
- использовать имущество Банка только для целей Банка;
- исполнять поставленный план финансово-хозяйственной деятельности;
- использовать средства, выделенные точкам продаж, по целевому назначению;
- ставить в известность руководство Головного офиса во всех случаях возникновения конфликта интересов с работниками Банка и клиентами, когда происходит давление при принятии решения, способного причинить вред материального или иного характера Банку или его репутации;
- не разглашать информацию, носящую конфиденциальный характер.

33. Для предупреждения возможного конфликта интересов взаимоотношения точки продаж с Банком должны строиться на основе полной его подотчетности Головному офису.

Глава 7. Порядок работы Комиссии по корпоративной этике Банка по урегулированию конфликта интересов

34. Настоящая глава регламентирует порядок разрешения всех конфликтов интересов, указанных в Политике, кроме конфликта интересов акционера.

35. Для эффективного выявления, предупреждения и урегулирования конфликта интересов:

- каждый работник Банка обязан письменно известить своего непосредственного руководителя о существующих или потенциальных ситуациях конфликта интересов;
- руководитель самостоятельного структурного подразделения должен проанализировать, насколько реален данный конфликт и какие меры можно предпринять по урегулированию данного конфликта;
- в случае, если представленный конфликт интересов не относится к компетенции данного подразделения, руководитель в срочном порядке должен письменно проинформировать Управление по работе с персоналом и Управление комплаенс контроля Банка о ситуации конфликта интересов;
- предотвращать конфликт интересов, путём ежегодного раскрытия информации о конфликте интересов (ежегодное декларирование);
- члены Комиссии по корпоративной этике, чьи интересы затрагивает возникший конфликт интересов, не должны участвовать в вынесении решения по этому конфликту;
- Комиссия по корпоративной этике по результатам проведенной экспертизы (проверки) и представленных документов, материалов принимает решение простым большинством голосов;
- принятое решение Комиссии по корпоративной этике доводится до сведения участников конфликта в течение трех дней со дня принятия соответствующего решения.

36. Управление внутреннего аудита в рамках аудиторских заданий проводит проверку соблюдения работниками подразделения политик и процедур, ограничивающих конфликт интересов.

37. Лицо, в силу своих полномочий в Банке обязанное участвовать в разрешении конфликта интересов, должно сообщать своему непосредственному руководителю о том, что конфликт затрагивает или может затронуть его интересы, немедленно, как только ему станет об этом известно.

Глава 8. Ответственность Банка и работников

38. Работники Банка, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих такие требования.

39. Работники Банка, признанные виновными в нарушении требования настоящей Политики и/или иных внутренних нормативных документов по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности, а в случаях признания виновным по решению суда, работника Банка могут привлечь к административной или уголовной ответственности в соответствии с законодательством.

Глава 9. Заключительные положения

40. Любые другие конфликты интересов, не описанные в Политике, но которые имеют место в Банке, разрешаются в порядке, установленном в Политике.

41. Политика обязательна к исполнению работниками и руководителями Головного офиса, точек продаж в части наличия родственных связей в Банке.

42. Работники Банка, а также их руководители, допустившие нарушение требований предотвращения или урегулирования конфликта интересов, несут ответственность в соответствии с законодательством.

43. Если в результате изменения законодательства Республики Узбекистан отдельные нормы настоящей Политики вступают в противоречие с действующим законодательством Республики Узбекистан, то до момента внесения изменений в настоящую Политику необходимо руководствоваться действующим законодательством Республики Узбекистан и Политикой в части, не противоречащей законодательству Республики Узбекистан.

44. Все изменения и/или дополнения в настоящую Политику вносятся Управлением комплаенс контроля.

45. Настоящая Политика, а также внесенные изменения и/или дополнения в настоящую Политику вступают в силу со дня их утверждения Наблюдательным советом Банка.