

УТВЕРЖДЕНО

**решением №17 Наблюдательного
Совета АКБ «Hamkorbank»
от 28 ноября 2025 года**

Политика по противодействию коррупции АКБ «Hamkorbank»**Глава 1. Общие положения****Глава 2. Важные принципы противодействия коррупции****Глава 3. Основные направления противодействия коррупции****§1. Управление конфликтом интересов****§2. Получение подарков и признаков гостеприимства****§3. Участие сотрудников в мероприятиях, связанных с трудовой деятельностью****§4. Регулирование кадровых процессов (отбор, повышение, материальное стимулирование)****§5. Проведение проверок и изучение деятельности банка****§6. Обеспечение прозрачного и эффективного взаимодействия с государственными органами, контрагентами и третьими лицами****§7. Обеспечение прозрачного и эффективного процесса благотворительной и спонсорской деятельности****§8. Антикоррупционная экспертиза внутренних документов****§9. Внедрение новых технологий в деятельность банка****Глава 4. Элементы системы противодействия коррупции****§1. Наличие важных внутренних документов по противодействию коррупции****§2. Выявление и оценка коррупционных рисков****§3. Ответственные за противодействие коррупции****§4. Обеспечение информированности сотрудников и третьих лиц о Политике банка по противодействию коррупции****§5. Мониторинг, контроль и подотчётность****§6. Ответственность****Глава 5. Сообщения о коррупционных действиях****Глава 6. Порядок пересмотра и внесения изменений****Глава 7. Заключительные положения**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящая Политика выражает отношение АО «Hamkorbank» (далее – банк) к обеспечению политики добропорядочности, то есть повышению культуры противодействия коррупции среди сотрудников и общества в целом, соблюдению высоких стандартов поведения, а также недопущению совершения сотрудниками банка коррупционных действий при исполнении служебных обязанностей.
2. Настоящая Политика разработана в соответствии с требованиями Закона Республики Узбекистан «О противодействии коррупции», а также с учётом рекомендаций международных организаций и передового мирового опыта, включая стандарты ISO 37001:2016 «Система менеджмента противодействия коррупции – Требования и руководство по применению» и ISO 37301:2021 «Система комплаенс-менеджмента».
3. Политика принята с учётом особенностей деятельности банка и служит основой для разработки и внедрения механизмов противодействия коррупции, исходя из специфических и остаточных коррупционных рисков, а также доступных ресурсов.
4. Основными целями противодействия коррупции в банке являются:
 - понимание и соблюдение сотрудниками требований законодательства Республики Узбекистан и внутренних документов по противодействию коррупции;
 - снижение коррупционных рисков и искоренение коррупции в банке;
 - реализация мероприятий по предупреждению коррупции во всех направлениях деятельности банка;
 - повышение уровня правового сознания и правовой культуры населения в отношении деятельности банка, формирование в обществе нетерпимого отношения к коррупции;
 - обеспечение прозрачности деятельности сотрудников и соответствия их поведения установленным нормам;
 - своевременное выявление коррупционных действий, их пресечение, устранение последствий, причин и условий, способствующих их совершению, а также обеспечение принципа неотвратимости ответственности за совершение коррупционных действий;
 - предупреждение коррупции в банке.
5. Требования настоящей Политики обязательны для всех сотрудников банка независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.
6. Любое лицо, поступающее на работу в банк, обязано ознакомиться с настоящей Политикой и соблюдать её правила.
7. В настоящей Политике используются следующие основные понятия и термины:

государственные органы и учреждения – органы государственной власти и управления, органы самоуправления граждан (включая министерства, службы, агентства, центры и другие ведомства) и их структурные подразделения, а также юридические лица, находящиеся под прямым или косвенным контролем государства;

признаки служебного гостеприимства – расходы третьих лиц, направленные на установление или поддержание сотрудничества с банком, включая питание сотрудников, организацию служебных обедов, транспортные расходы, проживание, развлекательные мероприятия, включая туристические программы и др.

повышение лояльности сотрудников – расходы в интересах сотрудников, включая оплату питания третьими лицами, организацию рабочих обедов, транспортные расходы, проживание, развлекательные мероприятия, включая туристические поездки и т.п.;

контрагент – любое юридическое или физическое лицо, вступившее в договорные отношения с банком (за исключением трудовых отношений);

коррупция – незаконное использование лицом своего должностного или служебного положения в целях извлечения материальной или нематериальной выгоды для себя или других лиц, а равно незаконное предоставление такой выгоды;

коррупционный риск – вероятность совершения коррупционных действий сотрудниками банка или третьими лицами от имени банка либо в его интересах;

коррупционные действия – получение или предложение сотрудником (лично либо через третьих лиц) материальной выгоды за действие или бездействие в интересах взяткодателя, включая деньги, ценные бумаги, иное имущество и имущественные права, услуги имущественного характера, а также требование, вымогательство, посредничество при даче или получении взятки, «платежи за упрощение формальностей» и иное незаконное использование служебных обязанностей в противоправных целях;

коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за совершение которого законодательством Республики Узбекистан установлена ответственность;

внутренняя структура контроля по противодействию коррупции – структурное подразделение банка, на которое возложены задачи противодействия коррупции (Департамент комплаенс-контроля);

система противодействия коррупции – комплекс мер, направленных на предотвращение коррупционных действий, соблюдение законодательства Республики Узбекистан и внутренних документов банка в области противодействия коррупции, а также на обеспечение высокопрофессиональной и этически безупречной деятельности сотрудников;

должностное лицо – лицо, которое постоянно, временно или по специальному полномочию назначается или избирается для выполнения функций представителя власти, либо выполняет организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах самоуправления граждан, предприятиях, учреждениях и организациях независимо от формы собственности, а также лицо, уполномоченное совершать юридически значимые действия; то же относится к лицам, выполняющим такие функции в международных организациях или органах законодательной, исполнительной, административной или судебной власти иностранных государств;

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

платежи за упрощение формальностей – незаконно предоставляемые денежные средства, имущество, имущественные права, услуги или иные материальные и нематериальные выгоды с целью обеспечения или ускорения выполнения установленных процедур и действий, не предусмотренных законодательством, нормативами и правилами;

благотворительность (благотворительная помощь) – добровольная и безвозмездная помощь юридических и физических лиц (благотворителей) в форме передачи банку материальных и/или нематериальных ценностей, включая денежные средства, выполнение определённых работ, оказание услуг и другие виды поддержки в благотворительных целях;

международная организация – любая международная организация, учреждённая государствами, правительствами или другими международными организациями независимо от формы и полномочий (например, региональные организации по экономической интеграции);

сотрудник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с банком;

спонсорство (спонсорская помощь) – выполнение юридическими и физическими лицами (спонсорами) работ или оказание услуг в пользу банка (организаций, которым оказывается спонсорская помощь) – оказание услуг и других видов помощи в благотворительных целях, предоставление имущества, включая денежные средства, – всё это признаётся спонсорской поддержкой, в результате которой у банка перед спонсором возникают взаимные обязательства.

близкие родственники – лица, связанные родством или близкими отношениями: родители, родные и сводные братья и сёстры, супруги, дети (включая усыновлённых), дедушки, бабушки, внуки, а также родители, родные и сводные братья и сёстры супруга (супруги).

Глава 2. Важные принципы противодействия коррупции

8. Система противодействия коррупции организуется и реализуется на основе следующих принципов:

законность – меры по противодействию коррупции в банке осуществляются в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Узбекистан, с учётом передового мирового опыта в сфере борьбы с коррупцией, а также с обязательным соблюдением внутренних документов банка;

нетерпимость к коррупции – банк во всех сферах своей деятельности занимает принципиальную позицию нетерпимости к любым формам и проявлениям коррупции. Сотрудникам банка категорически запрещается прямо или косвенно участвовать в деятельности, которая может повлечь коррупционные риски;

открытость и прозрачность – информирование сотрудников банка, контрагентов и широкой общественности о принятых и реализуемых банком мерах (с учётом требований законодательства о защите конфиденциальной информации и служебной тайны);

превентивный характер, системность и комплексность мер противодействия коррупции – приоритетное внимание уделяется предупреждению коррупции, устраниению причин и условий, способствующих коррупционным действиям, а также минимизации коррупционных рисков. Внедряемые антикоррупционные меры и процедуры должны соответствовать уровню выявленных рисков и быть интегрированы в систему противодействия коррупции банка, охватывая все функции и направления деятельности;

неотвратимость ответственности за коррупционные правонарушения – сотрудники, совершившие коррупционные правонарушения, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами банка независимо от своего статуса и занимаемой должности;

использование достижений научно-технического прогресса и информационных технологий – при формировании системы противодействия коррупции банк стремится широко применять последние достижения науки и техники, включая интегрированные информационно-коммуникационные системы.

непосредственное обращение к руководству – каждый сотрудник банка при наличии достоверной и обоснованной информации о совершении коррупционного действия может без каких-либо препятствий обратиться к руководителю банка для принятия мер, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами банка;

взаимодействие с представителями гражданского общества – банк привлекает представителей гражданского общества для осуществления независимого и объективного контроля за выполнением возложенных на банк функций;

мониторинг, анализ и оценка – банк на регулярной основе проводит мониторинг и анализ функционирования системы противодействия коррупции, а также оценивает её эффективность и результивность;

постоянное совершенствование системы противодействия коррупции – в целях предупреждения и устранения коррупции, а также минимизации коррупционных рисков в банке предпринимаются меры по непрерывному повышению эффективности системы противодействия коррупции.

Глава 3. Основные направления противодействия коррупции

§1. Управление конфликтом интересов

9. Сотрудники банка обязаны добросовестно и честно выполнять свои должностные обязанности, не использовать своё служебное положение и имущество банка в личных интересах, а также избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.
10. При приёме на работу, повышении по службе, ротации, а также ежегодно и в случае возникновения соответствующих обстоятельств сотрудники банка обязаны раскрывать информацию о личной заинтересованности, которая может привести или приводить к конфликту интересов.
11. Порядок раскрытия информации о конфликте интересов и его урегулировании определяется во внутренних правилах по управлению конфликтом интересов.
12. Для выявления конфликта интересов эффективные контрольные процедуры должны внедряться во все функции сотрудников банка, связанные с взаимодействием с третьими лицами (например, организация тендеров, расчёт рейтингов и др.).

§2. Получение подарков и признаков гостеприимства

13. Сотрудникам банка запрещается при исполнении служебных обязанностей принимать от физических и юридических лиц подарки, знаки гостеприимства, включая займы, гарантии, поручительства, вознаграждения, материальную помощь, денежные средства в наличной или безналичной форме, их эквиваленты, ценные бумаги, криптовалюту, иные материальные ценности или услуги.

При этом максимальная стоимость подарков, преподносимых на конференциях, семинарах и подобных встречах, определяется внутренними правилами банка.

14. В целях предотвращения внутренней коррупции при вручении сотрудникам подарков, не связанных с исполнением служебных обязанностей, и признанных связанными с личностью сотрудника, необходимо соблюдать следующие правила:
 - подарок не должен создавать ситуацию конфликта интересов и влечь за собой какие-либо обязательства перед дарителем;
 - подарок вручается открыто, факт вручения не скрывается;
 - подарки разрешается вручать только по общепринятым праздникам (день рождения, рождение ребёнка, День защитников Родины, Международный женский день, Новый год и т.п.);
 - вручение подарка должно происходить в присутствии не менее трёх сотрудников банка;
 - при вручении подарка должно быть чётко указано событие, послужившее поводом;

- максимальная стоимость принимаемых подарков определяется внутренними правилами банка.
- Чтобы исключить подозрения, сотрудникам банка запрещается принимать от государственных органов, организаций, партнёров, контрагентов, а также иных физических и юридических лиц подарки и материальные ценности, не указанные в пунктах 13 и 14 настоящей Политики, даже в случае праздников (например, день рождения, рождение ребёнка, День защитников Родины, Международный женский день, Новый год и т.п.).
 - От имени банка вручение подарков на международных конференциях, симпозиумах и других служебных встречах осуществляется по приказу Председателя правления.
 - В случае сомнений в законности дарения или получения подарка сотрудник обязан обратиться за консультацией в Департаменту комплаенс контроля банка.
 - Спорные или сомнительные вопросы, связанные с подарками, рассматриваются в Комиссии по бизнес этике банка при участии структурного подразделения, отвечающего за закупки, для определения реальной стоимости подарка.

§3. Участие сотрудников в мероприятиях, связанных с трудовой деятельностью

- Участие сотрудников банка в мероприятиях (выставках, семинарах, конференциях и т.п.), организованных по приглашению международных и иных организаций, допускается при соблюдении следующих условий:

мероприятие должно соответствовать законодательству Республики Узбекистан, принципам и требованиям настоящей Политики, а также другим внутренним документам банка;

мероприятие должно служить законным интересам банка или приглашающей стороны;

мероприятие не должно влиять на объективность принимаемых сотрудниками банка решений и преследовать цель скрытого незаконного вознаграждения за предоставление каких-либо преимуществ (например, рекомендации заказчикам обращаться к организатору мероприятия);

мероприятие, а также раскрытие информации об участии в нём не должны создавать рисков для репутации банка и приглашающей или принимающей стороны;

мероприятие должно соответствовать общепринятой научной и деловой практике и не носить развлекательного характера;

мероприятие должно быть соразмерным по содержанию и стоимости, не чрезмерно роскошным, дорогим, необычным и не слишком частым.

- Если организатором деловых мероприятий (семинаров, симпозиумов, круглых столов и др.) является сам банк, то такие мероприятия должны соответствовать требованиям, закреплённым в настоящей Политике.

§ 4. Регулирование кадровых процессов (отбор, повышение, материальное стимулирование)

- Процессы отбора, аттестации, оценки деятельности сотрудников банка, включая премирование, надбавки и другие формы поощрения, должны быть прозрачными, равноправными и объективными для всех сотрудников и соответствовать принципам и требованиям настоящей Политики.

22. Отбор и назначение кандидатов в банк проводится в соответствии с руководством по проверке кандидатов, внутренними правилами банка и по предотвращению конфликта интересов и включает комплексную проверку.
23. Сотрудникам, принимающим решения по кадровым вопросам, запрещается предоставлять кандидатам (сотрудникам) необоснованные преимущества при повышении, назначении на должность, включении в кадровый резерв и по другим вопросам.
24. Отбор на вакантные должности осуществляется в соответствии с требованиями к должности, на конкурсной основе или иным способом. При этом приоритет отдаётся квалификации, профессиональным и научным достижениям кандидата.
25. В банке должны быть разработаны порядок и критерии оценки ключевых показателей эффективности деятельности сотрудников, на основании которых осуществляется их стимулирование. Указанные показатели должны быть объективными, прозрачными и открытыми для ознакомления сотрудников.

§5. Проведение проверок и изучение деятельности банка

26. При проведении различных проверок, исследований, мониторинга (далее – объекты проверки) сотрудники банка обязаны:
 - не допускать возникновения конфликта интересов;
 - не проводить проверку, исследование или мониторинг в одиночку;
 - в случае, если представители объекта проверки предлагают сотруднику банка взятку или иные материальные ценности/услуги для сокрытия выявленных нарушений, незамедлительно сообщить об этом руководителю рабочей группы по проверке и Департаменту комплаенс-контроля;
 - не искажать результаты проверок, не давать неверного толкования норм законодательства Республики Узбекистан, не запугивать сотрудников объекта проверки передачей выявленных фактов в правоохранительные органы или иные государственные структуры;
 - не угрожать представителям объекта проверки;
 - не запрашивать документы и не интересоваться вопросами, не относящимися к предмету проверки;
 - обеспечивать законную и профессиональную оценку каждого выявленного нарушения;
 - по возможности фиксировать нарушения с помощью фото- или видеосъёмки, вносить информацию о нарушениях в используемые банком информационные системы;
 - в случае предложения взятки или иных ценностей сотрудник обязан незамедлительно информировать руководителя рабочей группы по проверке и Департаменту комплаенс-контроля банка;
 - вести себя с представителями объектов проверки в соответствии с правилами этики и беспристрастно.
27. Для рассмотрения поступивших возражений по результатам проверок, исследований и мониторинга в банке создаётся комиссия.

§6. Обеспечение прозрачного и эффективного взаимодействия с государственными органами, контрагентами и третьими лицами

28. Банк не привлекает поставщиков, подрядчиков и других третьих лиц для осуществления любых выплат или действий, противоречащих принципам и требованиям настоящей Политики, а также нормам законодательства Республики Узбекистан.

29. В отношениях с контрагентами банк придерживается принципов законности и прозрачности.
30. В банке внедрён честный, открытый и прозрачный процесс выбора поставщиков, подрядчиков и других контрагентов на основе объективных критериев, а также прозрачный порядок определения стоимости закупаемых товаров и услуг, которые регулируются законодательством Республики Узбекистан и внутренними правилами банка.
31. Во взаимодействии с контрагентами банк:
 - проверяет потенциального контрагента на благонадёжность в соответствии с инструкцией по проверке контрагентов и требованиями законодательства Республики Узбекистан, включая сведения о его возможной причастности к коррупционной деятельности в прошлом, а также наличие или отсутствие конфликта интересов с сотрудниками банка;
 - информирует потенциального контрагента, включая победителя закупочных процедур, о своих антикоррупционных принципах и требованиях путём включения специальных антикоррупционных условий в текст договора.

32. Во взаимодействии с уполномоченными государственными органами (например, при выдаче лицензий, участии в специализированных советах, согласовании различных документов и объектов и т.п.) банк обеспечивает прозрачность и объективность рассмотрения документов, а при необходимости запрашивает у соответствующих органов дополнительные разъяснения причин вынесения отрицательных или иных заключений.

§ 7. Обеспечение прозрачного и эффективного процесса благотворительной и спонсорской деятельности

33. Банк может принимать или оказывать благотворительную и спонсорскую помощь в случаях, предусмотренных законодательством. При этом исключается конфликт интересов, а средства должны использоваться эффективно и целенаправленно в соответствии с законодательством Республики Узбекистан или условиями договора. Также банк принимает меры по раскрытию информации о благотворительной и спонсорской деятельности на своём официальном веб-сайте.
34. Получаемая или предоставляемая банком благотворительная или спонсорская помощь не должна являться скрытым вознаграждением и не должна оказывать влияния на принятие решений отдельными сотрудниками банка в интересах благотворителя или спонсора, их близких родственников, аффилированных лиц, а также лиц, к которым благотворитель или спонсор имеет личную заинтересованность.
35. При оказании или получении благотворительной либо спонсорской помощи должны выполняться следующие требования:
 - обязательно заключение договора с благотворителем/получателем или спонсором, в котором указываются цели получения и использования помощи, её формы, денежный эквивалент, а также порядок отчётности о целевом использовании полученных средств;
 - включение в договор антикоррупционных условий;

§8. Антикоррупционная экспертиза внутренних документов

36. При проведении правовой экспертизы внутренних документов Юридический служба и департамент Комплаенс контроля проверяет их на наличие коррупциогенных факторов, создающих возможность совершения коррупционных действий, и устраняет их из документов.

§9. Внедрение новых технологий в деятельность банка

37. В целях минимизации коррупционных рисков сотрудники банка выполняют свои функции и должностные обязанности с использованием информационных технологий.
38. При проведении банковских закупок и конкурсных торгов сотрудники банка используют информационные технологии, а взаимодействие с участниками торгов осуществляется в электронном формате онлайн с возможностью интеграции с другими электронными системами.
39. В зданиях банка с целью контроля за деятельностью сотрудников устанавливаются камеры аудио- и видеозаписи, материалы которых просматриваются ответственными сотрудниками банка.

Глава 4. Элементы системы противодействия коррупции

§1. Наличие важных внутренних документов по противодействию коррупции

40. Правовую основу системы противодействия коррупции составляют:
 - настоящая Политика;
 - Кодекс корпоративной этики банка;
 - принципы и требования, отражённые о внутренних нормативных актах по управлению конфликтом интересов.
41. Руководители банка обязаны демонстрировать сотрудникам пример высшего руководства.
42. Руководитель банка и его заместители, а также руководители структурных подразделений должны быть образцом честного, справедливого и независимого поведения по отношению к подчинённым, гражданам и юридическим лицам, формируя тем самым у них нетерпимое отношение к коррупционным действиям.
43. Руководитель банка, его заместители и руководители структурных подразделений проявляют лидерство в создании и реализации эффективной системы противодействия коррупции путём внедрения действенных мер и процедур в наиболее рискованные функции (направления) деятельности банка.

§2. Выявление и оценка коррупционных рисков

44. Банк осуществляет выявление и оценку присущих его деятельности коррупционных рисков с учётом специфики функций организационных структур, взаимодействия с обществом и другими лицами, а также внешних и внутренних факторов в соответствии с методикой оценки коррупционных рисков, принятой в банке.
45. Оценка коррупционных рисков проводится не реже одного раза в год. Результаты оценки рассматриваются руководителем банка. Разработанные меры и процедуры по минимизации выявленных рисков отражаются в антикоррупционной программе или «дорожной карте» банка.

§3. Ответственные за противодействие коррупции

46. Формирование эффективной системы противодействия коррупции в банке осуществляется Департаментом комплаенс-контроля.
47. Работодатель обеспечивает Департаменту комплаенс-контроля достаточной степенью независимости и необходимыми ресурсами для выполнения возложенных на него антикоррупционных задач.
48. Департамент по работе с персоналом банка отвечает за системный и своевременный сбор, анализ и актуализацию данных о близких родственниках сотрудников и

аффилированных с ними лицах в объёме и порядке, предусмотренных внутренними правилами по управлению конфликтом интересов и нормами законодательства Республики Узбекистан.

49. В банке действует отдельная комиссия по бизнес этики.
50. Комиссия по бизнес этики рассматривает вопросы соблюдения сотрудниками банка норм поведения, установленных Кодексом этики, а также участвует в урегулировании ситуаций, связанных с конфликтом интересов, в порядке, установленном внутренними правилами по управлению конфликтом интересов.

§4. Обеспечение информированности сотрудников и третьих лиц о Политике банка по противодействию коррупции

51. С целью сокращения коррупционных рисков и повышения уровня информированности общества банк размещает на официальных веб-сайтах основную информацию о настоящей Политике и о реализуемых им мерах противодействия коррупции.
52. Банк направляет все усилия и ресурсы на доведение до сведения своих сотрудников и заинтересованных лиц информации о нормах законодательства Республики Узбекистан по противодействию коррупции и настоящему Политику, а также о принятых принципах, мерах и требованиях посредством:
 - регулярных сообщений руководства банка по электронной почте и другим каналам связи о важности соблюдения сотрудниками норм и требований в области противодействия коррупции;
 - систематического обучения сотрудников основам противодействия коррупции не реже одного раза в год и тестирования в соответствии с планом обучения по вопросам противодействия коррупции;
 - обязательного ознакомления новых сотрудников при приёме на работу с настоящей Политикой и другими внутренними документами банка по вопросам противодействия коррупции, а также проведения для них обязательных курсов по противодействию коррупции;
 - разработки дополнительных учебных программ по противодействию коррупции для должностей с повышенными коррупционными рисками.
 - проведение антикоррупционных мероприятий с использованием тематических аудио- и видеороликов, а также иных информационных материалов, направленных на повышение информированности сотрудников банка и граждан о мерах противодействия коррупции и формирование у них непримого отношения к коррупции;
 - предоставление сотрудникам банка консультаций Департаментом комплаенс-контроля по вопросам применения положений настоящей Политики или реализации антикоррупционных мер и процедур;
 - активное продвижение антикоррупционного поведения в банке на основе утверждённого плана Департаментом комплаенс-контроля;
 - включение антикоррупционных положений в трудовые договоры сотрудников банка. С момента вступления в силу настоящей Политики такие положения включаются в договоры с новыми сотрудниками, а также в действующие договоры при их пересмотре;
 - включение антикоррупционных условий в договоры с контрагентами, партнёрами, благотворителями и спонсорами.

§5. Мониторинг, контроль и подотчётность

53. Департамент комплаенс-контроля осуществляет постоянный мониторинг и контроль за внедрёнными в банке антикоррупционными процедурами, а также оценивает их

эффективность, достаточность и соразмерность. По результатам мониторинга принимаются меры по формированию в банке эффективной системы противодействия коррупции.

54. Мониторинг и контроль осуществляются в соответствии с методикой мониторинга и контроля эффективности антикоррупционных процедур, а также другими внутренними документами банка.
55. Мониторинг системы противодействия коррупции проводится по следующим основным направлениям:
 - анализ влияния изменений во внешних и внутренних факторах, в функциях деятельности банка и его организационно-функциональной структуре на систему противодействия коррупции и необходимость её корректировки, включая соответствие законодательству Республики Узбекистан;
 - мониторинг законодательства Республики Узбекистан и рекомендаций органов власти в сфере противодействия коррупции;
 - мониторинг рекомендаций международных и зарубежных организаций по созданию и поддержанию эффективной системы противодействия коррупции;
 - мониторинг сообщений СМИ о вовлечённости банка, его сотрудников, контрагентов или партнёров в коррупционные действия;
 - выборочный мониторинг внутренних процессов и функций банка для выявления неэффективных процедур и контроля, их совершенствования и обеспечения надёжности и эффективности антикоррупционной системы;
 - мониторинг полноты и эффективности реализации пунктов антикоррупционной программы или «дорожной карты» банка;
 - проверка соблюдения сотрудниками банка требований и процедур в сфере противодействия коррупции;
 - проверка уровня осведомлённости сотрудников банка об основных принципах и требованиях антикоррупционной политики.
56. Эффективность системы противодействия коррупции (отсутствие коррупционных рисков) проверяется посредством проведения внутреннего аудита системы, включая контроль за соблюдением установленных требований и процедур.
57. Итоги и результаты мероприятий по мониторингу и контролю системы противодействия коррупции отражаются в отчётах о состоянии системы противодействия коррупции. Порядок формирования и представления отчётов закрепляется во внутреннем ведомственном документе банка.
58. Наблюдательный Совет банка утверждает Политику, получает регулярные отчеты, рассматривает результаты оценки рисков и расследований, обеспечивает независимый мониторинг, осуществляет общий контроль за противодействием коррупции и мерами, принимаемыми в этой сфере и контролирует исполнение Политики.

§6. Ответственность

59. Соблюдение настоящей Политики и выполнение антикоррупционных требований и процедур банка является обязанностью каждого сотрудника в рамках исполнения его должностных обязанностей. Сотрудники несут личную ответственность за нарушение требований и процедур, предусмотренных настоящей Политикой и другими внутренними документами банка по вопросам противодействия коррупции.
60. В соответствии с принципом нетерпимости к коррупции всем сотрудникам банка категорически запрещается прямо или косвенно, лично или через посредников участвовать в любых коррупционных действиях, а именно:
 - незаконно использовать своё служебное положение, а также требовать, просить, запрашивать, соглашаться на получение или получать любые незаконные выгоды от

- физических или юридических лиц в целях злоупотребления должностным положением и полномочиями;
- использование сотрудником своего должностного положения в ущерб законным интересам банка, в том числе с целью незаконного получения выгоды для себя или третьих лиц;
 - склонение государственного должностного лица или любого другого лица к незаконному исполнению должностных обязанностей (либо бездействию), а также предложение, обещание, согласие или предоставление незаконной выгоды (взятки, подкупа) для получения незаконных преимуществ в интересах сотрудника, банка или иных лиц;
 - требование, получение или осуществление платежей для упрощения формальностей;
 - посредничество во взяточничестве или коммерческом подкупе, включая передачу незаконной выгоды получателю взятки либо содействие сторонам в достижении договорённости о её получении и передаче;
 - иные действия или бездействие сотрудников банка, содержащие признаки коррупции или создающие условия для её совершения, включая ситуации конфликта интересов.
61. Сотрудники обязаны сообщать своему руководителю и ответственным за противодействие коррупции в банке обо всех случаях обращения к ним лиц с целью склонения к коррупционным действиям, а также обо всех известных им случаях совершения коррупционных действий другими сотрудниками.
62. Учитывая принцип нетерпимости к коррупции, в банке по каждому обоснованному подозрению о совершении сотрудниками коррупционных действий проводится служебная проверка в порядке, предусмотренном регламентом и другими внутренними документами банка, а также в соответствии с требованиями законодательства Республики Узбекистан.
63. Сотрудники банка, нарушившие настоящую Политику, требования антикоррупционного законодательства и (или) внутренние документы банка, устанавливающие антикоррупционные требования и процедуры, привлекаются к ответственности в пределах законодательства Республики Узбекистан и внутренних документов банка, независимо от должности, стажа работы и иных обстоятельств.
64. В случае выявления коррупционных действий подразделение по противодействию коррупции анализирует причины и условия их возникновения и принимает меры по постоянному совершенствованию системы противодействия коррупции.
65. Результаты внутренних проверок регулярно представляются председателю банка, Совету банка и руководителям соответствующих структурных подразделений.
66. Банк сотрудничает с правоохранительными и другими государственными органами в выявлении и расследовании коррупционных правонарушений.

Глава 5. Сообщения о коррупционных действиях

67. При возникновении сомнений в законности или этичности действий сотрудников банка, при наличии предположений или обоснованных подозрений о коррупционных действиях или других нарушениях, о них можно сообщить через специальные каналы связи банка.
68. Банк в пределах своих полномочий и возможностей обеспечивает конфиденциальность данных лица, предоставившего обоснованную информацию о нарушении, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан.
69. Банк защищает интересы своих сотрудников и применяет меры поощрения в отношении тех, кто добросовестно сообщил о подозрительном поведении других сотрудников или о возможных нарушениях настоящей Политики, и гарантирует, что к ним не будут

применяться меры возмездия (увольнение, понижение в сорте должности, дискриминация, притеснение, преследование).

70. Все сообщения, поступающие через каналы связи банка, рассматриваются Департаментом комплаенс-контроля своевременно и объективно в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, внутренними документами банка, регулирующими порядок приёма и рассмотрения таких сообщений.
71. Умышленная отправка сотрудником ложного сообщения рассматривается как нарушение настоящей Политики и пример неэтичного поведения. При этом лицо, направившее такое сообщение, может быть привлечено к ответственности в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами банка.

Глава 6. Порядок пересмотра и внесения изменений

72. Настоящая Политика может быть пересмотрена и изменена в следующих случаях:

- при изменении законодательства Республики Узбекистан в сфере противодействия коррупции, что влечёт необходимость пересмотра существующих антикоррупционных политик и процедур;
- при выявлении неэффективных антикоррупционных контрольных мероприятий и процедур, а также при возникновении необходимости совершенствования комплексных мер по предупреждению и борьбе с коррупцией в деятельности банка;
- при изменении организационной структуры банка и (или) особенностей его функций.

Глава 7. Заключительные положения

73. Настоящая Политика вступает в силу с даты её утверждения решением Совета банка. Внесение изменений и дополнений, а также её отмена осуществляется решением Совета банка.

Директор департамента

комплаенс-контроля

Юрист