



Банкнинг ички меъёрий ҳужжати

**«Hamkorbank» АТБда манфаатлар тўқнашувини бошқариш ва
уни олдини олиш сиёсати**

Рўйхат рақами:

15-3/15 КНД

Рўйхатга олинган сана:

17.09.2024

Қабул қилган банк бошқарув органи:

Банк Кенгаши

Қабул қилган ҳужжат:

Кенгаш қарори

Рақами ва санаси:

№14, 17.09.2024

Андижон – 2024- йил



Банк Кенгашининг № 17 08 2024 йилги № 14 сонли қарорига илова

**«Hamkorbank» ATBда манфаатлар тўқнашувни бошқариш ва уни олдини
олиш Сиёсати**

1-боб. Умумий қоидалар

- § 1. Сиёсатни қабул қилиш мақсади
- § 2. Сиёсатнинг қўллаш соҳаси
- § 3. Сиёсатнинг мақсади
- § 4. Акцент / Сиёсат предмети
- § 5. Дастлабки шартлар
- § 6. Аниқлаш

2-боб. Сиёсат декларацияси

3-боб. Банк ёндашуви

4-боб. Алоқадор шахсларнинг фидуциар мажбуриятлари

5-боб. Банк алоқадор шахсларининг реестри

6-боб. Ўзаро қариндош шахсларни банк лавозимларида ишлаши

7-боб. Манфаатлар тўқнашувига тааллуқли битимлар

8-боб. Якуний қоидлар

- § 1. Асосий меъёрий хужжат
§ 2. Умумий меъёрий хужжат
§ 3. Сиёсат билан танишишининг мажбурийлиги
§ 4. Сиёсатни қайта кўриб чиқиш

1-боб. Умумий қоидалар

§ 1. Сийәсәтти қабул қилиш мақсади

1. Мазкур Манфаатлар тўқнашувни бошқариш ва уни олдини олиш Сиёсати (кейинги ўринларда Сиёсат) «Hamkorbank» (кейинги ўринларда Банк деб юритилади) томонидан коррупция ёки ноқонуний хатти-ҳаракатларнинг юзага келиши ёки ривожланишининг олдини олиш учун қўшимча чора тадбирлар яратиш, шунингдек ахлоқий ишбилармонлик ҳуқ-атвори маданиятини, жумладан, корпоратив бошқарувнинг энг илғор амалиётларини тарғиб қилиш мақсадида қабул қилинган.

2. Мазкур Сиёсат куйидаги асосий вазифаларни амалга ошириш учун тадбиқ этилади:

- Банк акциядорларини манфаатлар тўқнашувини олдини олишга оид сиёсати бўйича хабардор этиш;
- манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга қаратилган асосий қоидаларни белгилаш ва бундай тўқнашувлар юзага келган тақдирда уларни ҳал қилиш ва уларнинг юзага келиши билан боғлиқ хавфларни камайтириш.

§ 2. Сиёсатнинг қўллаш соҳаси

3. Мазкур Сиёсат Кенгаш, бошқарув аъзолари, шунингдек, Банк ходимларининг ва банкнинг учинчи шахслар билан муносабатларида банк вакили бўлган бошқа шахсларнинг хатти-ҳаракатлари ва фаолиятига нисбатан қўлланилади.

4. Шунга мувофиқ Банк Кенгаши, Бошқарув аъзоси бўлган ҳар бир шахсга ёки учинчи шахслар билан муносабатларда қонун ҳужжатларига асосан банк вакили бўлган шахсларга мазкур Сиёсатнинг бажарилиши мажбурийдир.

5. Бундан ташқари, ушбу Сиёсат Банк таркибидаги фаолияти манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва ҳал қилиш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш билан боғлиқ бўлган Банк ходимлари томонидан бажарилиши мажбурийдир.

6. Ушбу сиёсат Банк акциядорлари ўртасида юзага келадиган ёки юзага келиши мумкин бўлган манфаатлар тўқнашувини тартибга солмайди.

§ 3. Сиёсатнинг мақсади

7. Ушбу Сиёсатнинг мақсади манфаатлар тўқнашувини бошқариш ва манфаатлар тўқнашуви (агар улар юзага келса) билан боғлиқ хавфларни камайтиришдан иборатдир.

§ 4. Акцент / Сиёсат предмети

8. Мазкур Сиёсат Банк Кенгаши ва Бошқарувининг барча аъзолари, Банкнинг шўба корхоналари масъул ходимлари/раҳбарлари, Банкнинг банк тармоғи ва ваколатхоналари раҳбарлари, Банк ходимларининг муайян мажбуриятларни бажариш, ишончли вакил ёки қонун ҳужжатларига мувофиқ банкнинг агенти ва бошқа вакиллари сифатидаги (бундан бўён матнда биргаликда ва ҳар бир шахс – Банкнинг Алоқадор шахслари деб юритилади). хатти-ҳаракатларини тартибга солишга қаратилган.

§ 5. Дастлабки шартлар

9. Ушбу Сиёсатни тасдиқлаш Банк томонидан ҳозирги шароитда Банк ва унинг Алоқадор шахслари доимий равишда манфаатлар тўқнашуви ҳолатларига дуч келишидан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади.

10. Манфаатлар тўқнашуви ноқонуний эмас, лекин аниқланмаса ва бартарф этилмаса корпоратив бошқарувдаги камчиликлар ёки Банкнинг Алоқадор шахслари фаолиятида ноқонуний ҳодисаларни пайдо бўлишига олиб келиши мумкин.

§ 6. Аниқлаш

11. Энг илғор тажрибага кўра, Банк манфаатлар тўқнашувини ҳар қандай шахснинг, унинг яқин қариндошлари, дўстлари, бизнес ҳамкорлари ёки унга тегишли бўлган компаниялар шахсий манфаатлари, ушбу шахс, яъни Банкка алоқадор бўлган шахс билан алоҳида муносабатларга эга бўлган, Банкнинг қонуний манфаатларига зид бўлганида юзага келиши мумкин бўлган ҳолат сифатида белгилайди.

12. Агар шахс ўз ваколатидан ўзи ёки ўзига яқин шахслар манфаати учун фойдаланиш орқали ўзи учун номақбул манфаатларга эга бўлса (масалан, яқин қариндошларини ишга олиш, Банк хизматлари кўрсатишда уларга имтиёзли шароитлар яратиш) бу ҳолатда манфаатлар тўқнашуви коррупцион ҳолатнинг алоҳида турига айланади.

13. Манфаатлар тўқнашуви Банк билан қуйидаги шахслар ўртасидаги муносабатлар натижасида юзага келиши мумкин:

- банк мижозлари ;
- банк акциядорлари;
- Кенгаш ва Бошқарув аъзолари;
- банк ходимлари ;
- Банкнинг бошқа алоқадор шахслари;

14. Комплаенс назорат департаменти манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасида махсус ваколатли тузилма ҳисобланади

Комплаенс назорат департаменти:

ходимлардан манфаатлар тўқнашувига оид материаллар ва ахборотларни сўрайди ва ўрганади;

манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатлар соҳасидаги банк фаолиятини мувофиқлаштиради;

банкнинг манфаатлар тўқнашувига оид муносабатларини (шу жумладан жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари асосида) тартибга солиш соҳасидаги фаолиятини ўрганади;

манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ ҳолат аниқланганда Банк Кенгаши ёки Бошқарувига қарор қабул қилиш учун таклиф киритади;

манфаатлар тўқнашуви реестрини, мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар беришни ва эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида декларациянинг шакллари тасдиқлайди;

ходим томонидан аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари тўғрисидаги маълумотларни умумлаштиради;

мазкур Сиёсат талабларини бузган ходимларга нисбатан хизмат текширувлари ўтказиш;

банк ходимлари ўртасида манфаатлар тўқнашувини олдини олиш бўйича қонунчиликка мувофиқ тушунтириш ишларини олиб бориш;

эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни, шунингдек мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарларни кўриб чиқади ва натижалари бўйича этика комиссиясига таклифлар киритади;

банкда аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳолатини таҳлил қилади ва уларни бошқариш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

манфаатлар тўқнашуви ҳисоби Реестрини юридади;

Манфаатлар тўқнашуви қуйидагиларга асосан Манфаатлар тўқнашуви Ресетрига киритилади:

номзодни ишга қабул қилишда тақдим этган декларацияси асосида мавжуд манфаатлар тўқнашувини аниқланиши;

ходим бошқа ишга ўтганда унинг мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериши;

ходим томонидан эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви ҳақида тақдим қилган йиллик декларацияси асосида мавжуд манфаатлар тўқнашувини аниқланиши;

мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича кўрилган чорар тўғрисидаги маълумотлар;

манфаатлар тўқнашувини ошқор қилишда била туриб ёлғон ёки нотўғри маълумотлар берган ёки маълумотларни яширган ходимга нисбатан кўрилган чоралар тўғрисидаги маълумотлар.

2-боб. Сиёсат декларацияси

15. Қуйидаги меъёрлар ушбу Сиёсатнинг асосий қоидаларини ифодалайди, улар асосида Банк ўзининг фаолияти ва операцияларининг қонунийлиги ва самарадорлигини таъминлашга қаратилган бошқа ички қоидаларни ишлаб чиқади ва тасдиқлайди:

а) Банк ва унинг Алоқадор шахслари ўз фаолиятлари ва лавозим мажбуриятларини бажариш доирасида барча қонун ва ҳуқуқий меъёрий ҳужжатлар, шунингдек Банкнинг барча ички меъёрий ҳужжатлари (Сиёсат ва конфиденциал мажбуриятлар) талабларига риоя этадилар;

б) Банкка Алоқадор бўлган ҳар бир шахснинг хизмат вазифаларини бажариши ёки Банк манфаатларини ифодалаш билан боғлиқ барча қарорлари ва ҳаракатлари Банк манфаатларини кўзлаб қабул қилиниши ва бажарилиши керак;

в) Банкнинг Алоқадор шахслари Банкнинг бизнес имкониятларидан ўз манфаатлари йўлида фойдалана олмайдилар;

г) Банкнинг Алоқадор шахслари ушбу Сиёсат ва банкнинг бошқа ички меъёрий ҳужжатларига мувофиқ манфаатлар тўқнашувига оид ҳар қандай маълумотларни дарҳол ошкор қилишлари шарт. Банкнинг алоқадор шахслари манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни яширишга ёки била туриб ёлғон ёки ишончсиз маълумотлар тақдим этишга ҳақли эмас;

д) Банкнинг Алоқадор шахслари агар ўзларига тегишли манфаатлар тўқнашуви мавжуд бўлса ёки бўлиши мумкин бўлса, корпоратив ва бошқарув қарорлари қабул қилишдаги муҳокамада иштирок этиш, овоз бериш ёки унга бошқача шаклда таъсир ўтказишдан, шунингдек Банк номидан ҳаракат қилишдан бош тортишлари шарт. (Улар бундай қарорларни ўзлари қабул қила олмайдилар ва қабул қилинишида ҳам иштирок этмайдилар);

е) Банкнинг Кенгаш ва Бошқарув аъзолари ушбу Сиёсатга қатъий риоя этиш намунасини кўрсатишлари, шунингдек барча манфаатдор томонларга манфаатлар тўқнашувини бошқариш, бу билан боғлиқ маълумотларни ошкор қилиш ва мониторинг бўйича барча тушунтиришлар ва зарур бўлган тартибларни тақдим этишлари шарт;

ж) Кенгаш/Бошқарув аъзолигига, Банкнинг муҳим лавозимларига, тармоқлари, шўба корхоналари, таркибий тузилмалари раҳбарлигига номзодлар банк тузилмаларига тайинланиши ёки фаолият юритиш давомида ўзларига боғлиқ манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни ошкор қилишлари шарт.

з) Банкнинг барча алоқадор шахслари ушбу Сиёсат талабларига мувофиқ манфаатлар тўқнашувига оид берган маълумотларини камида бир йилда бира марта янгилаб беришлари, шунингдек олдин ҳар қандай манфаатлар тўқнашувига оид ҳар қандай содир бўлган ҳолатлар бўйича илгари ошкор этилмаган маълумотларни ҳам дарҳол янгилаб беришлари шарт;

и) Банк ушбу Сиёсат талабларини ўзининг барча алоқадор шахсларига, ходимларига, лавозим номзодларига, шунингдек бошқа манфаатдор томонларга етказилишини кафолатлайди;

к) Банк ушбу Сиёсатни қўллаш ва талабларига риоя этиш бўйича ўқув машғулотлари ўтказиш ва сўровларга асосан тушунтириш ва кўрсатмалар беради;

л) Банк ўрганилган қонунчилик ва ички меъёрий ҳужжатларга асосан манфаатлар тўқнашувига оид ҳар қандай ахборотларни ошкор этади, ҳисобот беради ва эълон қилиб боради;

м) Банк йилига камида бир маротаба ушбу Сиёсатнинг долзарблиги тўлиқлигини баҳолаб боради;

н) Банкнинг таркибий тузилма раҳбари бир иш куни ичида мавжуд манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш бўйича ўз ваколати доирасида кўрилган чора-тадбирлар ҳақидаги маълумотларни Комплаенс назорат департаментига тақдим этиши шарт.

Комплаенс назорат департаменти уч кун муддат ичида кўрилган чора-тадбирларни етарлилиги (тўғрилиги)ни кўриб чиқиш учун этика комиссиясига ахборот тақдим этади.

16. Ахборот тўсиқларини сақлаш ва манфаатлар тўқнашувини олдини олиш учун Банк қуйидаги усуллардан фойдаланади:

- а) Банк бинolari ва унинг ичида маълумотларни кўчирилиши ва узатилишида жисмоний ва ахборот-технология хавфсизлигини таъминлаш билан бирга чекловлар ўрнатиш;
- б) конфиденциал ахборотлардан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларни идентификациясини пароллар (кодли сўзлар) ёки бошқа усуллардан фойдаланган ҳолда амалга ошириш;
- в) конфиденциал маълумотларга кириш ваколатига эга бўлган ходимлар устидан тегишли назоратни ўрнатиш;
- г) меҳнат шартномаларига ходимларнинг банкнинг конфиденциал ахборотларини ошкор этмаслик бўйича мажбуриятларини киритиш;
- д) ахборот оқимларини тақсимлашда «билиш шарт» тамойилидан фойдаланиш.

17. Манфаатлар тўқнашуви Банк фаолияти ва унинг ичидаги турли кўринишдаги операцияларнинг амалга оширилиши, маҳаллий ёки хорижий фуқаролар ва юридик шахслар билан шартномавий муносабатлар амалиётида ёки натижаларида юзага келади. Хусусан бундай манфаатлар тўқнашуви қуйидаги ҳолларда юзага келиши мумкин:

- а) банк ўз мол-мулкани учинчи шахсларга ўтказганда ёки улардан сотиб олганда, шунингдек банк шартнома бўйича мажбуриятларни, контрагентлар ёки бизнес ҳамкорларнинг ваколатларини ўз зиммасига олганда;
- б) Банк шўъба ташкилот ёки банк назорат қиладиган ташкилотлар ташкил этганда, юридик шахсларнинг капитали ва мулкида иштирок этганда, биргаликда тижорат фаолиятини, хайрия ва нотижорат фаолиятнинг бошқа турларини амалга оширганда;
- в) Банк аъзоси бўлган гуруҳга кирувчи бошқа юридик шахслар билан ҳамкорлини доирасида, шу жумладан махфий маълумотлар (тижорат сири ёки қонун билан ҳимояланган маълумотлар) алмашишда, молиявий ёки номолиявий ҳисоботлар тақдим этишда, банк гуруҳи аъзоларининг бошқарув органларини шакллантиришда, банк гуруҳига кىрувчи ташкилотлар ўртасида мулкларни тақсимлашда ва аъзолар ўртасида муносабатларни бошқа усулларини амалга оширишда;
- г) қариндошлик ва тутунган қариндошлик ёки мулкый ҳуқуққа алоқадор шахсларни (кейинги ўринларда «қариндошлар» деб юритилади) ишга қабул қилиш ёки лавозимга тайинлашда, агар бу бўйсунуш, ҳисобдорлик, Банкда фаолият юритувчи иш жараёнлар тузилмасида ўзаро таъсир кўрсатиш зарурияти ёки Банк фаолиятининг бошқа ўзаро боғлиқлиги ва унинг натижалари қариндошларнинг Банкдаги, унинг шўъба корхоналари, таркибий бўлинмалар ёки ваколатхоналардаги ўз хизмат вазифаларини бажаришда ўзаро муносабати билан боғлиқ бўлса;
- д) қариндошлар билан ўзаро муносабатларга таъсир кўрсатувчи бошқарув ёки лавозим мажбуриятларини бажариш жараёнида;
- ж) яқин қариндоши текширилаётган объектда (юридик шахс) текшириш йўналиши бўйича масъул жавобгар шахс сифатида ишласа ёки ушбу текшириш объекти (юридик шахс) ушбу шахсга алоқадор бўлса;

18. Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш қуйидаги манбалардан олинган маълумотларни ўрганиш орқали амалга оширилади:

- а) ходимлардан олинган мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларация орқали;
- б) харидлар жараёнидаги келиб тушган таклифлар, харид комиссияси мажлис баёнлари, тузилган шартномалар;
- в) жисмоний ва юридик шахсларнинг Банк ходимлари фаолиятидаги манфаатлар тўқнашувига оид хабарлари ёки мурожаатлари;
- г) операция тавakkалчиликларнинг ички маълумотлар базаси;
- д) ички ва ташқи аудит хизмати ҳисоботлари;
- е) Марказий банк ёки тегишли органлар маълумотлари;
- ж) Комплаенс назорат департаменти ходимлари томонидан бошқа манбалардан қабул қилинган, жумладан, хизмат текширувлари натижасида аниқланган маълумотлар.

3-боб. Банк ёндашуви

19. Банк фаолияти давомида манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва/ёки тўғри бошқариш орқали коррупция, фирибгарлик ва бошқа ноқонуний ҳаракатларни олдини олишга, шунингдек, бизнеснинг ахлоқий маданиятини оширишга асос солади.

20. Манфаатлар тўқнашувини ахлоқий ва масъулиятлари меъёрлар асосида бошқарилиши Банкнинг тўғри фаолият юритишининг зарурий шарти ҳисобланади.

21. Банк ҳар қандай манфаатлар тўқнашувини ошкор этилиши ва имкон қадар олдини олиш бўйича мутлақ позицияни эгаллайди. Чунки манфаатлар тўқнашуви шахснинг Банкдаги ўз лавозим вазифаларини бажариш фаолиятида салбий таъсир кўрсатади.

22. Ушбу Сиёсат ва бошқа ички тартбларга мувофиқ Банк алоқадор шахслар ўртасида мавжуд ва эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини бошқаришни ва унинг назоратини амалга оширади, ўзининг ёки алоқадор шахсларининг манфаатлар тўқнашувидан манфаатдор бўлишига йўл қўймайди. Хусусан Кенгаш ва Бошқарув аъзолари Банкнинг мансабдор шахслари, ходимлари, агентлари ва таркибий тузилма вакиллариининг фаолиятлари давомида Алоқадор шахслари билан муносабатларида ушбу Сиёсатга риоя этишларини доимий назорат қилиб боришади.

23. Мазкур Сиёсат лозим даражада бажарилмаган ҳолатда Банк:

- ушбу Сиёсат талабларини бузиш, обрў эътибор хавфига, потенциал жиддий ҳуқуқий, молиявий оқибатларга олиб келиши сабабли масъул шахсларни жавобгарликка тортиш учун тегишли Алоқадор шахслар фаолиятини теширишни амалга оширади;

- аниқланган манфаатлар тўқнашувига оид хизмат текширувлари ўтказилишини ҳолиселигини ва унинг натижаларини этика комиссиясида кўриб чиқилишини таъминлаш;

- етказилган зарарни коплаш чораларини кўриши мумкин.

Банк бошқарува ёки этика комиссияси мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини бошқариш юзасидан қабул қилинган чора тадбирларни етарлилиги (тўғрилиги) кўриб чиқади ва хулоса қабул қилади.

Этика комиссияси Комплаенс назорат департаменти билан биргаликда аниқланган манфаатлар тўқнашувини таҳлил қилади ва ходимлар ўртасида тушунтириш ишларини олиб боради.

24. Банкда аниқланган манфаатлар тўқнашувини бошқариш юзасидан қуйидаги чоралардан фойдаланилади:

а) ходимнинг шахсий манфаатларига таъсир қилиши мумкин бўлган аниқ ахборотларга киришини чеклаш;

б) Банк ходимини ўзи манфаатлар тўқнашуви таъсирида бўлган ёки бўлиши мумкин бўлган масалаларни муҳокама қилиш ва қарор қабул қилиш жараёнидаш иштирок этишдан ихтиёрий равишда рад этиши ёки уни (вақтинчалик ёки доимий) четлаштириш;

в) ходимнинг хизмат мажбуриятини қайта кўриб чиқиш ва ўзгартириш;

г) агар ходимнинг шахсий манфаатлари унинг хизмат мажбуриятларига зид бўлса уни бошқа лавозимга ўтказиш;

д) ходимни манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ бўлмаган хизмат мажбуриятларига эга лавозимга ўтказиш;

е) ходим ташаббуси билан уни Банкдан ишдан бўшатиш;

ж) ходимни ушбу ходим иштирок этаётган манфаатлар тўқнашувини бошқариш ёки бартараф этиш бўйича чоралар кўрмаганлиги учун ёки меҳнат қонунчилигига мувофиқ бошқа сабабларга кўра иш берувчи ташаббуси билан ушбу ишдан бўшатиш;

з) манфаатлар тўқнашувини таваккалчилигини қабул қилиш;

Манфаатлар тўқнашувини бошқаришда чоралар кўришда бирор бир шахс, гуруҳ ёки ташкилотларгага устунлик беришга, ходимлар ва фуқароларни камситишга йўл қўйилмайди.

Ходим бўйсунув тартибидagi юқори турувчи ташкилотга, ваколатли органга банк

тузилмалари томонидан манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича қарорлар устидан шикоят қилиш ҳуқуқига эга.

Жисмоний ва юридик шахсларнинг келиб тушган ходимнинг манфаатлар тўқнашувига оид ҳар бир хабарлари ва мурожаатлари «Hamkorbank» АТБда ҳуқуқбузарлик ҳақида хабар бериш Сиёсатига мувофиқ кўриб чиқилади ва текширилади.

4-боб. Алоқадор шахсларнинг фидуциар мажбуриятлари

25. Банкнинг алоқадор шахслари қарор қабул қилишда ва Банк номидан ҳар қандай турдаги ҳаркатларни амалга оширишда фақат Банкнинг қонуний манфаатларини ҳисобга олишлари, виждонлилик ва асослилик тамойиллари асосида иш кўришлари шарт, Банкка содиқлиликни сақлаган ҳолда унга моддий ва номоддий зарар етказилишига йўл қўймаслик ёки бунинг имкони бўлмаганда Банк учун салбий оқибатларни минималлаштириш бўйича ҳар қандан чораларни кўриши шарт

Банк ходими манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни бошқаришда қуйидаги ҳуқуқларга эга:

Комплаенс назорат департаментига маслаҳат олиш учун мурожаат қилиш;
манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда кўрсатилиши шарт бўлганидан ташқари маълумот ва қўшимчаларни электрон ва ёзма шаклда тақдим этиш;

Манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда қуйидагилар акс эттирилиши керак:

Банк ходимининг исми шарифи, лавозими;

Банк ходимининг яқин қариндошлари исми шарифлари, иш жойлари ва лавозимлари;

Банк ходими ёки унинг яқин қариндошлари акционер бўлган акционерлик жамиятининг расмий номланиши;

Банк ходимининг яқин қариндоши иштирокчи бўлган (бошқарув аъзоси, таъсисчиси) юридик шахснинг расмий номланиши

5-боб. Банкка алоқадор шахсларнинг реестри

26. Банк банкка алоқадор шахсларнинг рўйхатини шакллантиради ва юритади.

Реестрда қуйидаги маълумотлар акс этиши керак:

Банкка алоқадор шахсларнинг яқин қариндошлари;

Акцияси ёки устав фондида улушлари банкнинг алоқадор шахслари ва/ёки уларнинг яқин қариндошларига тегишли бўлган юридик шахслар;

Бошқарув аъзоси ёки раҳбари банкнинг алоқадор шахси ёки унинг яқин қариндоши ҳисобланган юридик шахслар;

27. Бошқарув қарорларини қабул қилишда манфаатлар тўқнашувини мавжудлиги йўқлигини тасдиқлаш учун Банкка алоқадорлар реестриги кириш мажбурийдир.

28. Банк бошқаруви Банкка алоқадор шахслар реестрини шакллантириш ва юритиш, шунингдек унга кириш қоидаларини қабул қилиши шарт.

6-боб. Ўзаро қариндош шахсларни банк лавозимларида ишлаши

29. Банк ўзаро қариндошларни, алоқадор шахсларни масъул лавозимларга ишга қабул қилишда манфаатлар тўқнашувини олдини олишга интилади. Ҳар қандай ҳолатда Банк мавжуд манфаатлар тўқнашуви олдини олиш ва унинг оқибатларини бартараф этиш учун назратни амалга оширади.

30. Бундай мақсадларда, Банк ўзининг ички меъёрий ҳужжатларида содир этилиши мумкин бўлган ходисаларни ва йўл қўйиб бўлмайдиган бўйсунитиш, ҳисобдорлик ёки бирини бошқаси устидан назорат қилишни, Банкда фаолият юритувчи иш жараёнлар тузилмасида зарур бўлган ўзаро муносабатларни ёки маълум лавозимларни эгаллаб, ўзларининг расмий

мажбуриятларини бажаришда Банк фаолиятига ва унинг натижаларига Қариндошларни биргаликдаги ҳаракатлари боғлиқлигини белгилайди.

7-боб. Манфаатлар тўқнашувига тааллуқли битимлар

31. Банк битимлар тузилишида манфаатлар тўқнашувини бошқариш, Банк ва унинг акциядорларининг мулкӣ манфаатларини ҳимоя қилиш, суистеъмолликларни олдини олиш, юзага келиши мумкин бўлган салбий таъсирларни камайтириш мақсадида манфаатлар тўқнашуви бўйича Сиёсатни қабул қилади.

32. Манфаатлар тўқнашуви билан тузилган битимлар ёки қарорлар суд тартибида ҳақиқӣ эмас деб топилади.

33. Манфаатлар тўқнашуви билан тузилган битимлар ёки қарорлар ҳақиқӣ эмас деб топилиши натижасда жисмонӣ ёки юридик шахсга, шунингдек Банкка етказилган зарар айбдор ходимлардан ундирилиши мумкин.

8-боб. Яқунӣ қоидалар

§ 1. Асосӣ меъерӣ ҳужжат

34. Мазкур Сиёсат Банкнинг мавжуд ва эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини бошқариш ва олдини олиш бўйича асосӣ меерӣ ҳужжатни ўзида акс эттиради. Мазкур Сиёсат амалдаги қонунчиликка кўра Банк иштирокидаги тегишли битимлар ёки бошқа ҳуқуқӣ муносабатларда сўзсиз бажарилиши керак.

35. Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва юзага келиши мумкин бўлган салбий оқибатларни камайтириш бўйича сиёсатига ҳар қандай ўзгартиришлар фақат ушбу Сиёсатга ўзгартириш ва/ёки қўшимчалар киритиш шаклида рухсат этилади.

§ 2. Умумӣ меъерӣ ҳужжат

36. Мазкур Сиёсат Банкнинг ички ҳужжати бўлиб, манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва уларнинг юзага келишидаги салбий оқибатларни камайтириш бўйича муайян тартиблар, жараёнлар, кўрсатмаларни тартибга солишга қаратилган бошқа ички қоидаларни Банк томонидан ишлаб чиқиш ва қабул қилиш учун асос бўлиб хизмат қилади.

§ 3. Сиёсат билан танишишининг мажбурийлиги

37. Мазкур Сиёсат банкнинг тижорат сири ёки бошқа махфӣ маълумотларни ташкил этувчи ҳужжат ҳисобланмайди. Ушбу Сиёсат билан танишиш Банкнинг барча ходим ва лавозим эгаларига мажбурийди

§ 4. Сиёсатни қайта кўриб чиқиш

38. Банк Бошқаруви йилда камида бир маротаба ушбу Сиёсатнинг мувофиқлигини кўриб чиқиши ва баҳолаши ҳамда зарур бўлганда ҳар қандай ўзгартиришларни тасдиқлаш учун Кенгашга тавсия этиши керак.

(Манфаатлар тўқнашувининг ҳолатларига мисоллар 1-иловада келтирилган.)

Косплаенс назорати

Департамент директори

А.Ризаев

Ҳуқуқшунос

К.Аманов

Манфаатлар тўқнашуви намуналари бўйича қисқача маълумот

1. Корпоратив муносабатлар, манфаатдорлик

Банк ходими ўз хизмат вазифаларани бажариш чоғида унга, у иштирок этаётган ташкилотга, унинг қариндошларига, дўстларига ёки унинг шахсий манфаатдорлиги боғлиқ бўлган шахсларга моддий ёки номоддий фойда келтириши мумкин бўлган қарорни қабул қилишда иштирок этмоқда.

Мисол: Банк кредитини тақдим этиш ҳақидаги қарорни қабул қилувчи банк ходими Б ташкилотга нисбатан шундай қарорни қабул қилади, бу ташкилотнинг ягона ижрочи идораси вазифасини В ташкилоти амалга оширади, айнан унда ходимнинг яқин қариндоши бош директор сифатида меҳнат қилади.

Мисол: Банк ходими ўз меҳнат вазифаларини бажариш чоғида реклама хизматларини (агент) етказиб берувчини танлашда иштирок этмоқда. Таклиф этилаётган Б ташкилотда (агентда) ходимнинг қариндоши акциядор бўлиб ҳисобланади. Ходим учун манфаатлар тўқнашуви агент билан ҳам келишувни тузишда, ҳам агент билан Банк манфаатлари доирасида ва ходим томонидан маъқулланадиган келишувларни тузишда ҳам юзага келади.

Тартибга солиш усулларида бири: манфаатлар тўқнашуви предмети бўлиб ҳисобланган қарорни қабул қилишдан ходимни четлатиш.

Ходимлар қарорларни қабул қилишда зарурат туғилганда тенг мақомдаги бўйсунуш ёки ўзаро бўйсунуш мақомида бўлади. Бу эса қарорларни қабул қилишда манфаатлар тўқнашувини юзага келтиради.

Мисол: Бошқарув аъзолари таркибида бир вақтнинг ўзида бирининг функционал раҳбари бўлиб ҳисобланган аъзолар ўрин олган. Шу тариқа функционал раҳбар қарорлар қабул қилинишида қўл остидаги ходимнинг қарорларини билвосита аниқлаб бериши мумкин.

Мисол: Бошқарув аъзоларидан бири Банк тузилмавий бўлинмаси раҳбари (филиал, дирекция) учун функционал раҳбари бўлиб ҳисобланади, айти вақтда тузилмавий бўлинманинг (филиал, дирекция) раҳбари Кенгашнинг аъзоси бўлиб ҳисобланади. Шу тариқа бўйсунувчи ходимига нисбатан қарорларни қабул қилишда Бошқарув аъзоси Кенгашдаги ходимнинг ўз номзоди бўйича овоз беришини ҳисобга олиши мумкин.

Тартибга солиш усулларида бири: ходимни бошқа лавозимга ўтказиш ёки лавозимларининг биридан бўшатиш.

2. Ваколатларнинг тақсимланиши

Банк ходими ўз хизмат вазифаларидан шахсий фойда кўриш имконини берувчи ижро ва назорат вазифаларини бажаради.

Мисол: Банкнинг бир бўлинмаси келишувларни тузиш ва уларни қайдда акс эттиришга жавоб беради.

Мисол: Банкнинг бир бўлинмаси мижоздан кредитлаш бўйича қабул қилинган ҳужжатларни тўплаш ва қайта ишлашга ҳамда бу келишув бўйича таваккалчиликларни баҳолашга (захираларни аниқлаш) масъул.

Тартибга солиш усулларида бири: Бу ваколатларни Банкнинг турли бўлинмаларига ажратиб бериш.

Мисол: Банк номидан молиявий воситалар билан келишувларни амалга оширувчи дилер мижозларнинг қимматли қоғозлари тўғрисидаги ахборотлар бўлган Банк депозитарийсидаги

хужжатлардан фойдаланиш ҳуқуқига эга.

Тартибга солиш усулларидан бири: Ахборот тизимларига фақатгина зарур ахборотдан фойдаланиш ҳуқуқини берувчи мантиқий (шахсийлаштирилган) фойдаланиш ҳуқуқини тақдим этиш.

3. Махфий ахборот

Банк ходими ўз меҳнат вазифаларини бажариши чоғида унга маълум бўлиб қолган ахборотдан фойда кўриш ёки ўзи ёки ходимнинг шахсий манфаатдорлиги бўлган бошқа шахс учун тижорат келишувларини амалга оширишда рақобат жиҳатидан устунликка эга бўлиш учун фойдаланмоқда.

Мисол: Ходим Банкда ишлаб чиқилган махфий тартиб-таомиллардан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган ҳолда ўз қариндошини ишга жойлаштириш ёки ўзи учун бошқа шаклда фойда кўриш манфаатини кўзлаб, уларни рақобатчи банкка тўсиқларсиз бериш имкониятига эга.

Тартибга солиш усулларидан бири: ходим компютерига тақиқни ўрнатиш ва флеш-карталардан техник жиҳатдан фойдалана олмаслик тартибини жорий этиш, корпоратив почтадан фойдаланиш қоидалари, ходимларнинг меҳнат битимларига махфий ахборотни сақлаш бўйича мажбуриятларнинг киритилиши; агар ходимга мўлжалланмаган бўлса, уни қимматга эга бўлган ахборотдан фойдаланиш ҳуқуқини чеклаш.

4. Совғалар

Банк ходими ёки ходимнинг шахсий манфаатдорлиги боғлиқ бўлган бошқа шахс унга нисбатан назорат функцияларини бажарувчи Банкнинг бошқа ходимдан ёки қўл остидаги ходимидан қимматбаҳо совғани қабул қилади.

Мисол: Банк ходими туғилган кун муносабати билан қўл остидаги ходимидан қимматбаҳо совғани қабул қилди, бунда ходимнинг ваколатига қўл остидаги ходимларининг маошини ошириш ва Банкда бундан-да юқори лавозимларга тайинлаш ваколати киради.

Мисол: Ходим ўз назорати остидаги бизнес-жараёни ҳақида ижобий хулосани олиш мақсадида унинг бўлинмасини текшираётган Ички аудит хизмати ходимига қимматбаҳо совғани тақдим этади.

Тартибга солиш усулларидан бири: Ходимга қимматбаҳо совғани тортиқ этувчига қайтаришни тавсия қилиш; қимматбаҳо совғаларни тақдим этиш/қабул қилишдан ўзини сақлашни тавсия этадиган корпоратив муносабатлар қоидасининг ўрнатилиши.

5. Банк манфаатлари доирасидаги келишувлар ва ишчиларнинг мустақил тижорий фаолияти

Мисол: Банк учун харидларни амалга оширишга жавоб берадиган ташкилот чекланган миқдордаги етказиб берувчилар орасида танловни амалга оширади. Бўлажак етказиб берувчилардан бирининг савдо бўлими раҳбари сифатида ташкилот ишчисининг қариндоши меҳнат қилади.

Мисол: Б ташкилоти Банк билан узоқ муддатли ижара шартномасини тузишдан манфаатдор. Б ташкилот Банк ходимига яқин қариндошини меҳнатга жойлаштириш бўйича таклифни беради, банк ходими Банк номидан Б ташкилот билан етказиб бериш/ижара шартномасини тузиш бўйича қарорни қабул қилиш ваколатига эга.

Мисол: Банк ходими интеллектуал фаолият натижаси бўлган маҳсулотларни харид қилиш бўйича қарорни қабул қилади. Бунда у ёки ходимнинг шахсий манфаатдорлиги боғлиқ бўлган бошқа шахс ушбу маҳсулотга алоҳида ҳуқуқларга эга

Тартибга солиш усулларидан бири: манфаатлар тўқнашуви предмети бўлган қарорни қабул қилишдан ходимни четлатиш.

6. Қариндошлик алоқалари

Банк ходими унинг қариндошлари ёки шахсий манфаатдорлиги боғлиқ бўлган бошқа шахсларга нисбатан хизмат бўйича қарорларни қабул қилади.

Мисол: Раҳбар қўл остидаги ходимига мукофотни тўлаш бўйича қарор қабул қилади, қўл

остидаги ходими билан бир вақтнинг ўзида қариндошлик алоқалари билан боғланган.
Тартибга солиш усулларидан бири: манфаатлар тўқнашуви предмети бўлган қарорни қабул қилишдан ходимни четлатиш; ходим (унинг қўл остидаги ходимини) бошқа лавозимга ўтказиш ёки унинг хизмат вазифалари доирасини ўзгартириш.

X U L O S A

Ichki me'yoriy hujjat loyihasini huquqiy ekspertizadan o'tkazish yuzasidan

2024-yil 6-avgust

Andijon shahri

Men, "Hamkorbank" ATB Yuridik xizmatining Bank tuzilmalarini huquqiy ta'minlash bo'limi huquqshunosi K.Amanov, ushbu kuni bankning Komplayens nazorat departamenti tomonidan taqdim etilgan ichki me'yoriy hujjat loyihasi bilan tanishib chiqib, quyidagilarni

a n i q l a d i m :

Taqdim etilgan "“Hamkorbank” ATB da manfaatlar to'qnashuvining oldini olish va boshqarish Siyosati"ning yangi tahriri loyihasi O'zbekiston Respublikasining "Banklar va bank faoliyati to'g'risida"gi, "Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida"gi va "Manfaatlar to'qnashuvi to'g'risida"gi Qonunlari, "Bank faoliyatiga ruxsat berish tartibi va shartlari to'g'risida"gi nizom (ro'yxat raqami 3252-son, 30.06.2020-y), "Tijorat banklarida korporativ boshqaruv to'g'risida"gi nizomi (ro'yxat raqami 3254-son, 30.06.2020-y), bankning xorijiy aksiyadori Xalqaro Moliya Korporasiyasi ekspertlari tavsiyalari asosida ishlab chiqilgan.

Loyihada amaldagi qonunchilik hujjatlari va bankning ichki lokal hujjatlari talablariga zid keluvchi qoidalar aniqlanmadi.

Loyiha qoidalarini amaldagi qonunchilik hujjatlari hamda "Markaziy bank tomonidan tijorat banklarining ichki me'yoriy hujjatlariga qo'yiladigan talablar to'g'risida"gi Nizom (ro'yxat raqami 916-son, 05.04.2000-y.) talablariga mos keladi.

Yuqoridagilarga asosan taqdim etilgan loyihani huquqiy ekspertizadan o'tkazish natijalari bo'yicha

XULOSA QILAMAN:

Taqdim etilgan "“Hamkorbank” ATB da manfaatlar to'qnashuvining oldini olish va boshqarish Siyosati"ning yangi tahriri loyihasi qonunchilik hujjatlari talablariga muvofiq ishlab chiqilganligi hamda qonunchilik texnikasi qoidalarini talablariga muvofiqligi qayd etilsin.

**Bank tuzilmalarini huquqiy
ta'minlash bo'limi huquqshunosi**



K.Amanov