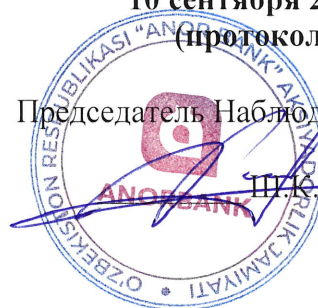


Рег. №04-06/44 от «10» сентября 2020г.

УТВЕРЖДЕНО
Наблюдательным советом
АО «ANOR BANK»

10 сентября 2020 года
(протокол № 2)

Председатель Наблюдательного совета



Ш.К. Каримбаев

ПОЛИТИКА
ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
АО «ANOR BANK»

Ташкент - 2020

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Политика по предотвращению и урегулированию конфликта интересов АО «ANOR BANK» (далее «Политика») является частью системы управления комплаенс-риском, устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения конфликта интересов, в том числе потенциального, меры по минимизации и/или ликвидации его последствий, определяет основные цели, задачи и принципы управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, в АО «ANOR BANK» (далее «Банк»).

1.2. Настоящая Политика разработана в соответствии с требованиями статей 34 и 37 Закона Республики Узбекистан «О банках и банковской деятельности», Положения «О корпоративном управлении в коммерческих банках» (рег. МЮ № 3254 от 30.06.2020г.).

1.3. Банк ожидает от всех своих работников согласия с определенными этическими принципами, подходами и требованиями, установленными настоящей Политикой.

1.4. Настоящая Политика является основой для разработки Банком иных внутренних нормативных документов в области управления конфликтом интересов.

1.5. Термины и определения, используемые в настоящей Политике:

Близкие родственники - супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки.

Инсайдерская информация - под инсайдерской информацией понимается информация, относящаяся как к инсайдерской информации Банка, так и к инсайдерской информации клиентов и контрагентов Банка, которая предоставлена Банку. Инсайдерской информацией считается точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, тайну связи (в части информации о почтовых переводах денежных средств) и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров.

Клиент – физическое или юридическое лицо, находящееся на обслуживании в Банке.

Комплаенс — это комплекс инициатив, направленный на предупреждение противоречащих закону действий работников Банка и внедрение корпоративной бизнес-этики, основанной на соблюдении буквы закона.

Контрагент – физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Банком, и не являющееся клиентом.

Конфиденциальная информация - сведения, составляющие коммерческую тайну, персональные данные и банковскую тайну. Конфиденциальная информация также означает частную информацию, не являющуюся общедоступной, или информацию, предоставленную внешним источником (таким как клиент Банка или иная третья сторона) на условиях, что данная информация должна храниться в тайне и использоваться исключительно в целях, для которых она предоставлена. Конфиденциальная информация может существовать в любой форме (письменной, устной, электронной и другой).

Конфликт интересов - прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Банка и/или его работников и/или одного и более клиентов и/или контрагентов, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны, в том числе:

- корпоративный конфликт между интересами акционеров Банка, между интересами органов управления и контроля Банка и акционером (акционерами);

- конфликт интересов между мажоритарными акционерами (акционеры, владеющие крупным пакетом акций) и миноритарными акционерами (акционеры, владеющие небольшим пакетом акций).

Конфликт интересов возникает, в том числе в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Банка влияет или может повлиять

на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения им от третьих лиц при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или выгод для себя или для третьих лиц.

Не считаются конфликтом интересов противоречия между подразделениями Банка, а также противоречия, возникающие в ходе переговоров по коммерческим условиям в рамках обычной хозяйственной деятельности, условия осуществления которой раскрыты или должны были быть заведомо известны стороне переговоров.

Организация конкурент/конкурент - организация, ведущая деятельность по следующим направлениям: банковская и инвестиционно-банковская, лизинговая, деятельность по управлению активами, осуществлению электронных платежей, организации электронных торговых площадок, цифровые компании и предприятия.

Подарки – любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе денежные средства, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады, пожертвование и прочее), полученная или переданная в связи с работой в Банке. Подарком может быть также: деловой завтрак/обед/ужин; развлекательное мероприятие; образовательное мероприятие.

Подразделение безопасности – Управление общей безопасности Банка.

Правовой риск – это текущий или будущий риск потери дохода, капитала или возникновения убытков в связи с нарушениями или несоответствием внутренним и внешним правовым нормам, таким как законы, подзаконные акты регуляторов, правила, регламенты, предписания, учредительные документы.

Работник – любое физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Банком.

Репутационный риск (риск потери деловой репутации) – это риск возникновения у кредитной организации убытков вследствие неблагоприятного восприятия имиджа банка клиентами, контрагентами, акционерами (участниками), деловыми партнерами, регулирующими органами и прочее.

Риск несоответствия законодательным и регуляторным требованиям – предполагает изменения в законодательстве, или требования регулятора (Центрального банка Республики Узбекистан) регулирующем, деятельность Банка, следование которому приводит к росту издержек и необходимости преобразования политики деятельности фирм. Данный риск является аналогом так называемого регуляторного риска.

Родственники – близкие родственники, члены семьи, а также двоюродные братья и сестры, дети супругов, дяди и тети, племянники, родители супругов, супруги детей и родителей.

Служба внутреннего аудита – Управление внутреннего аудита, осуществляющее свою деятельность в соответствии с Положением об Управлении внутреннего аудита Банка.

Члены семьи работника - лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства, а также лица, находящиеся в финансовой зависимости от работника или от которых работник находится в финансовой зависимости.

Приведённые в настоящем пункте термины и определения применимы только в отношении настоящей Политики и не могут служить основанием для интерпретации или разъяснений применительно к иным локальным актам Банка.

ГЛАВА 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2.1 Целью настоящей Политики является определение процедур и механизмов предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования (исключения) конфликта интересов, закрепление мер, направленных на предотвращение его последствий, определение правил поведения работников Банка в случаях возникновения конфликтов интересов, в том числе потенциальных.

2.2 Основные задачи настоящей Политики:

– повышение доверия к Банку со стороны клиентов и партнеров, обеспечение обслуживания клиентов с соблюдением высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;

– соответствие международным стандартам и передовым практикам в целях повышения деловой репутации Банка, в том числе на международном уровне;

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

– предоставление работникам общей информации о предпринимаемых Банком мерах по управлению (предотвращению, выявлению и урегулированию) конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также оказание помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких ситуаций;

– определение обязательных для соблюдения Банком стандартов управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;

– соблюдение баланса интересов органов управления и контроля Банка и его работников при урегулировании конфликта интересов.

ГЛАВА 3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ И ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1 Конфликт интересов присущ любой сфере, включая банковскую деятельность и деятельность на рынке ценных бумаг. Само по себе наличие конфликта интересов не будет являться нарушением внутренних процедур Банка, если в отношении данного конфликта были своевременно приняты должные меры по раскрытию, выявлению, оценке и управлению.

Конфликт интересов (или кажущееся наличие такого конфликта), в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу для Банка в глазах работников и иных лиц, в том числе клиентов, акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзных организаций и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг.

3.2 В результате ненадлежащего управления конфликтом интересов у Банка, в том числе могут реализоваться следующие виды рисков:

– риск несоответствия законодательным и регуляторным требованиям;

– репутационный риск (риск потери деловой репутации);

– правовой риск;

– риск материальных финансовых потерь.

3.3 Конфликт интересов может быть следующих видов:

– между клиентами Банка, в том числе в ситуациях, в которых интересы одного из клиентов (группы клиентов) находятся в противоречии с интересами другого клиента;

– между клиентом и Банком, в том числе в случаях совершения сделок с клиентом по нерыночным ценам в нарушение инвестиционных целей или иных ущемлений интересов клиента в пользу Банка;

– между клиентом и работником Банка, в том числе в случае предоставления работником преимуществ одному клиенту в ущерб интересам другого клиента с целью получения личной выгоды;

– между Банком и его работником, в том числе в случаях неправомерного использования работником своего должностного положения/конфиденциальной информации в целях извлечения личной выгоды;

– неспособность миноритарных акционеров оказывать существенное влияние на деятельность Банка и на принимаемые общим собранием акционеров и Наблюдательным советом решения;

– заключения крупных сделок и сделок с аффилированными лицами, без соблюдения установленного порядка заключения таких сделок;

– принятие органами управления решений, которые могут привести к ухудшению финансового состояния Банка.

3.4 Перечень типовых примеров конфликта интересов:

i. Превышение работником полномочий при выполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам клиента.

ii. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении близких родственников, членов семьи и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.

iii. Участие работника в принятии решения о закупке товаров, правами на которые владеет/распоряжается он сам или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

iv. Осуществление работником проверки деятельности подразделения, в котором работает его родственник.

v. Использование работником информации, ставшей ему известной в ходе выполнения трудовых (должностных) обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

vi. Предоставление работником инвестиционного консультирования клиентам по операциям исключительно с финансовыми инструментами, выпущенными одним участником, в ущерб другим участникам финансового рынка. Покупка в собственный портфель активов, основываясь на непубличной информации в отношении потенциальной сделки / сделок.

vii. Участие работника в написании аналитического отчета по эмитенту, в отношении ценных бумаг которого у работника имеется заинтересованность.

viii. Работник является частью команды, консультирующей какого-либо клиента по потенциальным сделкам с эмитентом, в отношении ценных бумаг которого работник имеет личный интерес.

ix. Осуществление работником личных операций в ущерб аналогичным операциям клиента.

3.5 Приведенные ситуации не являются исчерпывающими. Работники Банка должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов, в том числе потенциального, и в других, аналогичных по смыслу ситуациях, с последующим доведением информации до сведения непосредственного руководителя и/или управления комплаенс-контроля.

ГЛАВА 4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

4.1. В ситуации возникновения конфликта интересов Банк ставит интересы клиентов на первое место. В случае возникновения конфликта интересов между работником и Банком, при невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет над личными интересами работников имеют интересы Банка.

4.2. Банк придерживается следующих принципов управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным:

- равного и справедливого отношения ко всем клиентам Банка при их консультировании и/или совершении сделок с ними или от их имени и/или по их поручению;

- разграничения полномочий: Банк четко разграничивает полномочия органов управления и работников Банка по принятию решений таким образом, чтобы исключить конфликт интересов. Работники обязаны использовать свои должностные полномочия и возможности исключительно в интересах Банка. Заинтересованные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не должны принимать участия в его урегулировании;

- осуществления справедливой и независимой оценки возможных рисков для Банка при выявлении случаев конфликта интересов, в том числе потенциального;

- обеспечения руководителями Банка поддержания соответствующей культуры поведения работников, при которой они знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о сомнениях и проблемах («Тон сверху»);

- участия всех работников, независимо от занимаемой должности в Банке, в процессах выявления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального;

- разработки мероприятий по урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального, включающих, в том числе принятие, уклонение, минимизацию риска;

- обеспечения охраны непубличной, конфиденциальной, инсайдерской информации и сведений, полученных в ходе раскрытия информации о конфликте интересов, в том числе потенциальном;

- создания среды открытого общения, включающей защиту работников Банка от санкций/преследования в связи с сообщением ими сведений о конфликте интересов, в том числе потенциальном, который был своевременно раскрыт работником, и приняты меры по его урегулированию (предотвращению);

- обеспечения достаточности нормативной базы, включая установление правил и ограничений в целях минимизации риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;

- проведения обучающих мероприятий, в том числе с последующим тестированием работников на знание и понимание основных положений в области управления конфликтом интересов;

- обеспечения обособленного от собственных активов хранения клиентских ценных бумаг и денежных средств клиентов;

- открытого взаимодействия с надзорными органами и регулятором.

ГЛАВА 5. УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ

5.1 Наблюдательный совет Банка:

- утверждает настоящую Политику;

- осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;

- принимает решения по вопросам и мероприятиям, проводимым в рамках управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.

5.2 Правление Банка:

- несет ответственность за соответствие деятельности Банка требованиям законодательства, обеспечение выполнения требований законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;

- осуществляет контроль за соблюдением положений настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими коллегиальными органами в системе управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным;

- определяет необходимость участия представителей управления комплаенс-контроля в работе коллегиальных органов Банка.

5.3 Работники подразделения управления комплаенс-контроля Банка в соответствии с предоставленными полномочиями и компетенцией:

- принимают участие в разработке общей методологии в области управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, и поддерживают единообразие подходов, включая оказание консультационной поддержки;

- проводят экспертизу внутренних нормативных документов и организационно-распорядительных документов, договоров и соглашений, в том числе на стадии их разработки и согласования, по запросам соответствующих разработчиков, в целях управления и минимизации риска возникновения конфликта интересов;

- осуществляют меры по идентификации, анализу и урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального;

- принимают участие во внедрении процедур и мероприятий по развитию культуры в области управления конфликтом интересов, в том числе проводят информирование работников, тренинги и консультации по реализации настоящей Политики, иным стандартам и правилам, а также изменениям в нормативных требованиях;

- представляют вопросы на рассмотрение Наблюдательного совета банка;

- иницируют и/или принимают участие в проведении служебных проверок по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также могут привлекать в случае необходимости работников иных подразделений Банка;

- уведомляют подразделение безопасности Банка о фактах или намерениях совершения действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов;

- подготавливают обучающие материалы в области управления конфликтом интересов;

- консультируют работников Банка по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным.

5.4 Работники Управления общей безопасности Банка в соответствии со своей компетенцией:

- подготавливают и проводят мероприятия, направленные на выявление и пресечение действий работников Банка, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов;

- выступают инициатором служебных расследований, а также участвуют в проведении служебных расследований в рамках своей компетенции;

- взаимодействуют с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам нарушений работников Банка, в случае такой необходимости, с целью привлечения их к ответственности в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан;

- взаимодействуют с Управлением комплаенс-контроля по выявлению информации о намерениях или фактах совершения работниками Банка действий, повлекших/способных повлечь возникновение конфликта интересов.

5.5 Работники, являющиеся членами коллегиальных органов, и замещающие их лица:

- учитывают принципы управления конфликтом интересов, требования настоящей Политики, а также иных внутренних нормативных документов при принятии решений по вопросам, рассматриваемым на заседании коллегиального органа;

- обеспечивают отсутствие конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе и их родственников, в отношении вопроса, рассматриваемого на заседании коллегиального органа Банка;

- обеспечивают доведение сведений о наличии конфликта интересов (личной заинтересованности) или риска его возникновения, касающихся вопроса, рассматриваемого на заседании коллегиального органа Банка, до сведения остальных членов коллегиального органа Банка, а также подразделения управления комплаенс-контроля Банка для оценки уровня риска такого конфликта интересов и способов его минимизации. Сведения о конфликте интересов (личной заинтересованности), в том числе потенциальном, должны быть предоставлены до принятия решения коллегиальным органом по соответствующему вопросу;

- несут ответственность за своевременное и полное предоставление указанных выше сведений;

- не участвуют в обсуждении и голосовании по вопросам, рассматриваемым на коллегиальном органе Банка, в случае наличия у них конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе потенциального;

- соблюдают правила раскрытия сведений о наличии конфликта интересов (личной заинтересованности), в том числе потенциального.

5.6 Руководители структурных подразделений Банка:

- ориентируют работников на безусловное выполнение требований настоящей Политики и этических стандартов поведения, подают пример добросовестного поведения;

- идентифицируют области, виды деятельности и бизнес-процессы с риском возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, исходя из объема полномочий и функционала самостоятельных структурных подразделений;

- вырабатывают и принимают меры по минимизации риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, при необходимости взаимодействуют с управлением комплаенс-контроля;

- знакомят работников с настоящей Политикой и иными внутренними нормативными документами, разработанными в развитие положений и принципов настоящей Политики;

- обеспечивают соблюдение принципов и требований настоящей Политики работниками, находящимися в их непосредственном подчинении;

- учитывают безупречность и эффективность исполнения работниками требований настоящей Политики при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала.

5.7 Все работники Банка, независимо от занимаемой должности:

- идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, и взаимодействуют с управлением комплаенс-контроля по всем вопросам, связанным с реализацией требований настоящей Политики;

- принимают разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального;

- ставят интересы Банка/клиентов Банка выше собственных и избегают нарушений прав и законных интересов Банка и его клиентов;

- неукоснительно соблюдают требования законодательства в области управления конфликтом интересов, настоящей Политики и иных внутренних нормативных документов Банка в области комплаенс, принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса, а также установленные управлением комплаенс-контроля обязательства;

- при выполнении своих функциональных обязанностей или при осуществлении деятельности от имени Банка в любой стране мира соблюдают национальное законодательство этой страны и нормы международного права в сфере управления

конфликтом интересов, а также требования настоящей Политики и иных внутренних нормативных документов Банка в области комплаенс;

- воздерживаются от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- своевременно раскрывают сведения о каждом случае возникновения конфликта интересов и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, для проведения обязательной их оценки со стороны управления комплаенс-контроля;

- своевременно проходят программы обучения по вопросам управления конфликтом интересов;

- информируют управление комплаенс-контроля о каждом известном им/потенциальном/выявленном случае нарушения настоящей Политики и иных внутренних нормативных документов Банка в области комплаенс;

- оказывают содействие коллегам и управлению комплаенс-контроля при урегулировании возникшего/потенциального конфликта интересов;

- соблюдают правила работы с конфиденциальной, инсайдерской информацией;

- соблюдают определенные в Банке этические принципы, подходы и требования, установленные настоящей Политикой;

- при наличии сомнений относительно допустимости осуществления действий или иных вопросов, касающихся положений настоящей Политики, обращаются за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в управление комплаенс-контроля.

ГЛАВА 6. ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

6.1 В целях повышения эффективности работы по управлению конфликтом интересов, в том числе потенциальным, а также четкой координации действий органов управления и работников Банка, процесс управления конфликтом интересов включает следующие этапы:

- предотвращение конфликта интересов – принятие мер по недопущению возникновения конфликта интересов;

- выявление и оценка конфликта интересов – постоянный мониторинг и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- урегулирование конфликта интересов – комплекс мер, направленных на полное и оперативное разрешение конфликта интересов.

6.2 Предотвращение конфликта интересов:

6.2.1. Основными мерами по предотвращению конфликта интересов при осуществлении деятельности Банком являются:

- строгое соблюдение органами управления и работниками Банка процедур, установленных действующим законодательством, уставом, внутренними нормативными документами Банка, должностными инструкциями, в том числе при совершении банковских операций и сделок;

- создание организационной структуры Банка, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;

- формирование состава коллегиальных органов Банка и проведение заседаний соответствующих коллегиальных органов с учетом обеспечения принципа недопущения конфликта интересов, в том числе потенциального, а также независимости при принятии решений;

- внедрение практики принятия коллегиальных решений по наиболее ответственным и масштабным вопросам;

- внедрение практики двойного контроля;

- осуществление проверок управлением внутреннего аудита;

- внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля в Банке;
- установление информационных барьеров;
- обеспечение принципов независимости подразделений и «служебной необходимости» в распределении информационных потоков;
- установление ограничений на пользование мобильной связью для отдельных категорий работников;
- раскрытие информации о конфликтах интересов, в том числе потенциальных.

6.2.2. В целях предотвращения, минимизации и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, Банк может потребовать от работников соблюдения, установленных управлением комплаенс-контроля дополнительных (индивидуальных) обязательств.

6.2.3. Информационные барьеры:

Организация бизнес-процесса или взаимодействия нескольких бизнес-процессов, при котором разграничена информация для каждого этапа бизнес-процесса или для нескольких бизнес-процессов и передача информации возможна только по установленным правилам.

Подразделения Банка делятся на две категории по признаку обладания информацией:

- подразделения, которые в силу функциональных обязанностей получают доступ к непубличной информации, которая может создать преимущества для ее обладателя;
- подразделения, которые в силу функциональных обязанностей не получают доступ к непубличной информации, которая может создать преимущества для ее обладателя.

Некоторые работники Банка, в силу своих должностных обязанностей должны иметь доступ, как к публичной информации, так и к информации, не являющейся публичной.

6.2.4. Для поддержания информационных барьеров в Банке используются следующие методы:

- ограничение нахождения информации внутри определенных объектов зданий Банка с обеспечением физической и информационно-технологической безопасности указанной информации;
- разграничение доступа к различным категориям данных в информационных системах между пользователями различных подразделений;
- осуществление надлежащего надзора за работниками Банка, наделенными доступом к ценоопределяющей информации, а также проведение обучения работников по использованию и соблюдению информационных барьеров;
- возложение определенных обязательств по соблюдению конфиденциальности на лиц, имеющих доступ к инсайдерской информации;
- ограничение доступа к конфиденциальной информации в случае, когда ее разглашение не является необходимым;
- использование принципа «служебной необходимости» в распределении информационных потоков (в соответствии с пунктом 6.2.6.);
- мониторинг сделок с ценными бумагами в личных целях, осуществляемых работниками, имеющими доступ к непубличной информации.

6.2.5. Независимость работы подразделений:

При урегулировании конфликта интересов, в том числе потенциального, Банк обеспечивает необходимую и разумную степень независимости в работе всех подразделений Банка.

В связи с одновременным исполнением сделок для различных клиентов дополнительные меры также могут включать:

- разделение руководителей, ответственных за исполнение сделок клиентов;
- полное разделение команд, участвующих в исполнении сделок клиентов;
- установление запрещенного периода для совершения операций (сделок);
- установление информационных барьеров (в соответствии с пунктом 6.2.3).

6.2.6. Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков:

В целях предотвращения распространения конфиденциальной, непубличной и инсайдерской информации, в том числе вводится «принцип служебной необходимости», обязательный для исполнения всеми работниками Банка, и запрещающий предоставление информации работникам, для которых доступ к такой информации не является необходимым для исполнения их непосредственных служебных обязанностей.

6.2.7. Правила использования мобильной связи:

Для предотвращения злоупотреблений, а также обеспечения исполнения работниками требований, касающихся предоставления справедливого отношения к клиентам, Банк устанавливает ограничение в отношении отдельных категорий работников на использование мобильной связи при выполнении ими своих должностных и функциональных обязанностей. Банк может использовать технологии, предусматривающие запись и контроль переговоров таких категорий работников, совершаемых с использованием стационарной телефонной связи, в соответствии с действующим законодательством.

Работники Банка, участвующие в приеме и согласовании заявок клиентов на осуществление сделок с ценными бумагами, а также иных заявок (заявлений, жалоб, предложений физических и юридических лиц), в частности управление контакт-центра должны вести переговоры только с использованием записываемой Банком телефонной линии.

6.2.8. Меры, направленные на выявление, контроль и предотвращение последствий конфликтов интересов при осуществлении профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг:

При оказании клиентам услуг в рамках профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг Банк:

- выявляет наличие конфликта интересов, который может возникнуть при оказании клиенту услуг, до оказания соответствующих услуг (при разработке продуктов, маркетинговых материалов, согласовании сделок и т.д.);
- принимает меры, направленные на исключение выявленных конфликтов интересов (например, отказ от одной из сделок, которая приводит к конфликту, создание информационных барьеров между подразделениями, разделение проектных команд и т.д.);
- соблюдает приоритет интересов клиента над интересами Банка при разрешении конфликта интересов;
- совершает в интересах клиента операции (сделки) с финансовыми инструментами на основании поручений клиентов. Совершение операций (сделок) без соответствующих поручений допускается в рамках полномочий, установленных применимым законодательством и договором с клиентом;
- выполняет поручения клиентов в соответствии с содержащимися в них требованиями на лучших при данных обстоятельствах условиях и в возможно короткие сроки, с требуемым профессионализмом, тщательностью и добросовестностью;
- обеспечивает реализацию информационных барьеров между подразделениями (работниками), которые осуществляют различные виды деятельности, если отсутствие таких барьеров приводит к возникновению конфликта интересов, в том числе между Банком (его работниками) и клиентами;
- ограничивает круг работников, имеющих доступ к непубличной, конфиденциальной и/или инсайдерской информации клиента (эмитента), в том числе реализует принцип «служебной необходимости», предусмотренный настоящей Политикой (в соответствии с пунктом 6.2.6.);
- реализует иные меры, предусмотренные настоящей Политикой, необходимые для выявления и исключения конфликтов интересов при осуществлении Банком профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг.

В случае, если меры по минимизации (исключению) не привели к полному устранению конфликта интересов Банка или его работника, Банк уведомляет клиента, в том числе эмитента ценных бумаг, о конфликте интересов, а также о мерах, принимаемых для его разрешения, до совершения операции (сделки), в отношении которых имеется конфликт интересов, доводит до клиента иную информацию в соответствии с требованиями применимого законодательства и договором с клиентом.

6.2.9. Раскрытие информации о конфликтах интересов:

Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, реализуется в Банке через механизм раскрытия работниками информации о таком конфликте интересов, в том числе:

- при приеме на работу;
- по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального;
- на ежегодной основе;
- в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

Обязательному раскрытию управлению комплаенс-контроля подлежат следующие сведения:

- об осуществлении работниками деятельности вне Банка, включая участие в уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 5% от уставного капитала) третьих лиц, участии в органах управления третьих лиц, в том числе в ревизионных комиссиях, осуществлении предпринимательской деятельности, работе по совместительству;
- о поступлении предложений работнику об участии в органах управления и/или уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованных торгах, если такое участие не превышает 5% от уставного капитала) третьих лиц или работе по совместительству;
- о совместной работе родственников в Банке, в том числе о совместном участии родственников в бизнес-процессах и/или коллегиальных органах (включая случаи участия родственников в совместном бизнес-процессе);
- о случаях изменения обстоятельств у работника и/или его родственников, в том числе при изменении должностных или функциональных обязанностей, выполняемых в Банке;
- об участии близких родственников работника в уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 5% от уставного капитала) и органах управления третьих лиц, осуществления ими предпринимательской деятельности в случаях, когда указанные организации являются конкурентами, клиентами и/или контрагентами Банка, и при изменении данных обстоятельств;
- об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального.

Поступившая информация о ситуациях, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального, подлежит проверке уполномоченным работником управления комплаенс-контроля с целью оценки возникающих для Банка рисков и выбора наиболее подходящей формы их урегулирования.

Раскрытие информации о конфликте интересов, в том числе потенциальном, не освобождает Банк и работников от обязательства по поддержанию и обеспечению эффективных организационных и административных мер по его урегулированию и предотвращению аналогичных ситуаций в дальнейшем. Работники Банка должны предлагать пути урегулирования конфликтов интересов, в том числе потенциальных, в зависимости от своих должностных обязанностей и уровня компетенции.

Банк должен раскрыть информацию о фактическом или потенциальном конфликте интересов в отношении клиента перед заключением сделки с ним в случае, если порядок и предпринятые меры по урегулированию данного конфликта интересов не позволяют предотвратить риск.

Не подлежат раскрытию сведения об осуществлении деятельности и/или участии работников Банка и/или их родственников в товариществах собственников жилья, гаражного кооперативов, садоводческого, огороднического, дачного потребительских кооперативов, профсоюзных организаций на безвозмездной основе.

Аффилированное лицо Банка обязано информировать о своей аффилированности в порядке и сроки установленные в соответствии с Законом «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» путём предоставления соответствующих сведений.

Информация о сделках с аффилированными лицами, включая их письменные уведомления и полные формулировки решений, принятых по сделкам, сведения о лицах, принявших решение, и сведения о конфликте интересов при заключении сделок с аффилированными лицами, являются частью годового отчета Банка.

6.2.10. Контрольные списки:

Банк, осуществляя деятельность на финансовых рынках, реализует ведение и мониторинг контрольных списков, которые являются ключевыми механизмами управления конфликтами интересов и позволяют осуществлять мониторинг деятельности Банка, своевременно идентифицировать потенциальный конфликт интересов и оперативно его разрешать.

6.2.11. Обращения с подарками и представительскими расходами:

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

Работники Банка при установлении и поддержании деловых отношений с клиентами/партнерами, в том числе потенциальными, не должны нарушать ограничений в отношении антикоррупционных мер, публично раскрытых такими клиентами/контрагентами на их официальных сайтах.

6.3. Выявление и оценка конфликта интересов

6.3.1. Выявление конфликта интересов, в том числе потенциального, осуществляется всеми работниками Банка в ходе своей текущей деятельности, независимо от занимаемой должности, с использованием перечисленных в разделе 6.2. мер по предотвращению конфликта интересов во всех процессах Банка, включая разработку новых продуктов и формирование новых бизнес-процессов.

6.3.2. Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов также осуществляется при проверках, проводимых, в том числе с привлечением подразделений безопасности и внутреннего аудита.

6.3.3. В Банке действует «Телефон доверия» - безопасный и конфиденциальный канал информирования о любых случаях личной заинтересованности и/или должностных злоупотреблений работниками Банка, а также ситуациях, связанных с наличием у работников Банка неурегулированного конфликта интересов, или сокрытием ими информации о наличии такого конфликта интересов. Работа "Телефона доверия" осуществляется на непрерывной основе с использованием всех имеющихся каналов получения информации и технических средств автоматизированного приема обращений, реквизиты которых размещены на официальном сайте Банка в сети Интернет.

6.3.4. В случае выявления работником сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работник обязан незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или управление комплаенс-контроля. В случае обращения к непосредственному руководителю и при отсутствии в дальнейшем с его стороны мер, направленных на предотвращение или устранение выявленного конфликта интересов, либо если принятые меры не привели к устранению конфликта интересов, работник обязан проинформировать об этом управление комплаенс-контроля.

6.3.5. Руководители структурных подразделений Банка обязаны принимать разумные и достаточные меры по урегулированию конфликта интересов, в том числе потенциального.

6.3.6. В случае, если работник Банка и/или его руководитель сомневается в наличии конфликта интересов, либо сомневается в способе минимизации риска конфликта интересов и/или его последствий, работник должен обратиться за помощью в управление комплаенс-контроля Банка.

6.4. Урегулирование конфликта интересов

6.4.1. В целях управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, Банком принимаются следующие механизмы его урегулирования:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процессе принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;
- изменение трудовых (должностных) обязанностей и полномочий работника;
- передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, являющихся основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от предмета личной заинтересованности, порождающего конфликт интересов, в том числе потенциальный;
- отстранение работника от доступа к соответствующей информации в случае установления высокой степени вероятности реализации конфликта интересов;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, в том числе повлекшее неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора с работником.

6.4.2. Меры, принимаемые для управления и урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, зависят в частности от:

- масштаба конфликта интересов;
- характера конфликта интересов;
- условий его возникновения;
- ущерба, который может быть причинен Банку, работникам Банка, их клиентам, контрагентам и иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов.

6.4.3. Во избежание возникновения конфликта интересов запрещается:

- представлять Банк в отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Банка, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника и/или его родственников;
- быть задействованным в совершении/заключении сделок/договоров/контрактов с участием Банка или кого-либо из клиентов или поставщиков, если работник и/или его родственник имеют интерес к сделке/договору/контракту или могут извлечь прямую или косвенную выгоду из такой сделки, если только информация о сделке/договоре/контракте, потенциальная выгода и интерес не были раскрыты в управление комплаенс-контроля и разрешены им в письменной форме;
- использовать в личных целях конфиденциальную информацию, полученную (ставшую известной) работником в процессе исполнения должностных обязанностей;
- осуществлять в рабочее время деятельность, связанную с участием в органах управления третьих лиц, осуществлением предпринимательской деятельности, оказанием консультационных или агентских услуг, работой по совместительству;
- заниматься предпринимательской деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом

положения в Банке, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Банка, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Банком работнику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника;

- совместная работа родственников в случае административного или функционального подчинения одного из родственников другому;

- проведение служебных проверок работником в отношении своего родственника – работника Банка;

- осуществление проверок и согласование операций работником подразделения Банка, осуществляющим контрольные функции, ответственным за проведение которых является его родственник;

- проведение работником Банка контрольных процедур и аудита направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник;

- выполнение работником Банка какой-либо роли в проекте, за реализацию которого его родственник является ответственным и/или по которому его родственник уполномочен принимать ключевые решения.

6.4.4. Приведенный в пункте 6.4.3. перечень ограничений и способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть приняты иные меры по урегулированию конфликта интересов, не противоречащие применимому законодательству.

6.4.5. При невозможности урегулирования конфликта интересов, в том числе потенциального, доступным в сложившихся обстоятельствах способом, для предотвращения возникновения у Банка репутационного риска, правового риска, риска несоответствия законодательным и регуляторным требованиям и иных рисков, Банк может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки или обслуживания конкретного клиента.

6.5. Учёт конфликтов интересов между акционерами, между органами управления Банка и акционерами возлагается на корпоративного консультанта Банка. Корпоративный консультант Банка даёт предварительную оценку конфликту, готовит необходимые документы по существу вопроса, и передаёт их в тот орган Банка, к компетенции которого отнесено рассмотрение данного конфликта.

Для урегулирования конфликтов интересов между акционерами, между органами управления Банка и акционерами:

- независимый член Наблюдательного совета может выступить в качестве посредника при урегулировании конфликта интересов, возникшего между акционерами Банка;

- корпоративный консультант, либо уполномоченный орган Банка может участвовать в переговорах между акционерами, предоставлять акционерам имеющиеся в их распоряжении и относящиеся к конфликту интересов информацию и документы, разъяснять нормы законодательства, устава и внутренних документов Банка.

6.6. В случаях, когда между стороной конфликта интересов и Банка нет спора по существу их обязательств, но возникли разногласия о порядке, способе, сроках и иных условиях их выполнения, Банк должен предложить участнику конфликта интересов урегулировать возникшие разногласия и изложить условия, на которых Банк готов удовлетворить требование акционера.

ГЛАВА 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БАНКА И РАБОТНИКОВ

7.1. Все работники Банка, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

7.2. Банк может быть подвергнут санкциям за нарушения, допущенные их работниками, которые привели к возникновению конфликта интересов, в связи с чем по

каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту проводятся служебные проверки в рамках, допустимых применимым законодательством.

7.3. Работники, признанные в результате служебной проверки виновными в нарушении требований настоящей Политики и иных внутренних нормативных документов в области управления конфликтом интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной, вплоть до увольнения, а также гражданско-правовой ответственности в соответствии с применимым законодательством.

7.4. Лица, признанные по решению суда виновными, могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным применимым законодательством.

ГЛАВА 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В случае изменения применимого национального и международного законодательства до принятия новой редакции Политики настоящий документ действует в части, им не противоречащей.

8.2. При наличии сомнений в интерпретации положений и требований настоящей Политики, их применимости к тем или иным ситуациям, единственным уполномоченным подразделением, которое может принять решение относительно их толкования, является управление комплаенс-контроля Банка.

8.3. Все работники Банка должны быть ознакомлены с положениями настоящей Политики в соответствии с действующим в Банке порядком.

8.4. Управление комплаенс-контроля проводит постоянный мониторинг эффективности системы комплаенс контроля Банка с учетом изменяющихся внутренних и внешних обстоятельств. Результаты доводятся до Наблюдательного совета Банка, который осуществляет оценку эффективности системы комплаенс контроля банка, а также укрепляет её по мере необходимости для обеспечения эффективной работы.

8.5. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся управлением комплаенс-контроля Банка и вступают в силу после их утверждения Наблюдательным советом Банка.

Внесено:

Начальник
юридического управления


Т. Занахов

Согласовано:

Председатель Правления


Ш. Акрамов

Заместитель
Председателя Правления


Э. Наджимитдинов

Заместитель
Председателя Правления


М. Нурутдинова

Главный бухгалтер


Б. Шамансурова

Начальник управления
внутреннего аудита


У. Бабаев