

**«Т А С Д И Қ Л А Н Г А Н»  
Банк Кенгаши мажлисининг  
№ 30-баённомаси  
2016 йил «21» декабрь**

**«Hamkorbank» АТБ нинг  
манфаатлар тўқнашувларининг олдини олиш ва  
уларни бошқариш бўйича сиёсати**

# МУНДАРИЖА

I. АСОСИЙ ТУШУНЧАЛАР

II. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

III. МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВЛАРИНИ БОШҚАРИШ ФАОЛИЯТИНИНГ МАҚСАДЛАРИ, ВАЗИФАЛАРИ  
ВА ТАМОЙИЛЛАРИ

IV. ЭҲТИМОЛИЙ МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВЛАРИНИНГ ТАСНИФИ ВА ОЛДИНИ ОЛИШ

V. МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВЛАРИНИ БОШҚАРИШ ЖАРАЁНИНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ УМУМИЙ  
ҚОИДАЛАРИ

VI. НАЗОРАТ ВА ЖАВОБГАРЛИК

## I. АСОСИЙ ТУШУНЧАЛАР

Банк - чет эл капитали иштирокида акциядорлик тижорат банки «Hamkorbank», қисқартирилган номи - АКБ «Hamkorbank».

Яқин қариндошлар – эри, хотини, ота-онаси, болалари, ака-укалари, опа-сингиллари (шу жумладан туғишган эмас), бувалари, бувилари, неваралари.

Иш муносабатлари – мазкур Сиёсатда иш муносабатлари деганда фойда ёки даромад олиш билан боғлиқ бўлган муносабатлар тушунилади.

Аффилланган шахс - Банкнинг Аффилланган шахслари деб қуйидагилар тан олинади:

- 1) ушбу банк акцияларининг йигирма ва ундан ортиқ фоизига эга бўлган юридик шахс;
- 2) ушбу банк акцияларининг йигирма ва ундан ортиқ фоизига эга бўлган жисмоний шахс, яқин қариндошлари билан бирга;
- 3) ушбу банк кузатув кенгашининг аъзоси, Бошқарув раиси ёки аъзоси ваколатларини амалга оширувчи шахс;
- 4) ушбу банк унинг устав фондида (устав капиталида) йигирма ва ундан ортиқ фоизига эга бўлган юридик шахс;
- 5) ушбу банкнинг шўъба хўжалик жамияти, ёки ушбу банк унинг шўъба хўжалик жамияти бўлган жамият учун шўъба хўжалик жамияти бўлган юридик шахс;
- 6) ушбу банкнинг устав фондида (устав капиталида) йигирма ва ундан ортиқ фоизига эга бўлган шахс унинг ҳам устав фондида (устав капиталида) йигирма ва ундан ортиқ фоизига эга бўлган юридик шахс;
- 7) ушбу банкнинг кузатув кенгаши таркибининг камида учдан бир қисмини ташкил этувчи шахслар ва уларнинг яқин қариндошлари айнан ушбу шахснинг кузатув кенгаши таркибининг камида учдан бир қисмини ташкил этувчи шахслар ва уларнинг яқин қариндошлари бўлган юридик шахс;
- 8) ушбу банк бошқарувининг раиси ёки аъзоси бўлган шахс ёки унинг яқин қариндошлари, айнан унда ушбу шахс ёки унинг яқин қариндошлари ижроия органи раҳбарининг вазифаларини амалга оширадиган юридик шахс;
- 9) ўз яқин қариндошлари билан бирга ушбу банкнинг кузатув кенгаши таркибининг камида учдан бир қисмини ташкил этадиган шахс унда ҳам ижроия органининг раҳбари ёки аъзоси вазифаларини бажарадиган юридик шахс;
- 10) унинг кузатув кенгаши таркибининг камида учдан қисмини, ўз яқин қариндошлари билан бирга, ушбу банкнинг Бошқарув раиси ёки аъзоси ваколатларини амалга оширувчи шахс ташкил этадиган юридик шахс.
- 11) ушбу банк билан битта хўжалик бирлашма таркибига кирган юридик шахс.

Банкнинг аффилланган шахси бўлган, ва жисмоний шахс бўлган акциядорнинг аффилланган шахслари деб қуйидагилар тан олинади:

- 1) ушбу жисмоний шахс ва (ёки) унинг яқин қариндошлари устав фондининг (устав капиталининг) йигирма ва ундан ортиқ фоизига эга бўлган юридик шахс;:
- 2) ушбу акциядор ёки унинг яқин қариндошлари унда Кенгаш аъзолари бўлган юридик шахс;
- 3) ушбу акциядор ёки унинг яқин қариндошлари унда бошқарув аъзосининг ваколатларини амалга оширадиган юридик шахс.

Ахборот тўсиғи - махфий ёки нархни белгилаб берувчи ахборотни узатиш, тарқатиш имкониятини жисмоний чеклашга қаратилган чора-тадбирларнинг мажмуи.

Инсайдерлик ахбороти - тарқатилмаган ёки тақдим этилмаган (шу жумладан тижорат хизмат банк сирини ташкил этувчи маълумот), унинг тарқатилиши ёки тақдим этилиши молиявий асбобларнинг, чет эл валютасининг нархларига жиддий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган аниқ ва муайян маълумот.

Банк инсайдери - Банкнинг инсайдерлик маълумотидан фойдаланиш имконига эга бўлган ва Банкнинг инсайдерларининг рўйхатига киритилган шахс.

Банк мижози - Банк унга банк хизматларини кўрсатадиган юридик шахс ёки жисмоний шахс.

Махфий ахборот – илмий-техникавий, технологик, ишлаб чиқариш, молиявий-иқтисодий ва бошқа соҳаларда унинг бошқа шахсларга маълум эмаслиги туфайли тижорат қийматига эга бўлган, қонуний асосда ундан фойдаланиш имконияти мавжуд бўлмаган ахборот бўлиб, ушбу ахборотнинг

эгаси унинг махфийлигини ҳимоя қилиш бўйича чораларни кўради.

Манфаатлар тўқнашуви – Банк ва (ёки) унинг мижозлари учун номақбул оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган Банк ва (ёки) унинг ходимлари, ва (ёки) мижозларининг мулкӣ ва бошқа манфаатлари ўртасидаги зиддият.

Эҳтимолий мумкин бўлган манфаатлар тўқнашуви – ходимнинг ва Банкнинг манфаатлар тўқнашуви ҳали юзага келмаган, лекин ходим уларнинг ҳақида билган ёки билиши лозим бўлган Банкнинг ёки ходимнинг режалаштирилган ҳаракатлари, бундай ҳаракатларни амалга ошириш натижасида кейинчалик юзага келадиган манфаатлар тўқнашувидан ошкора далолат берадиган вазият (кейинчалик манфаатлар тўқнашувини туғдирадиган ходимнинг/Банкнинг режалаштирилган битими, ходимнинг янги лавозимга режалаштирилган ўтиши ва ҳоказолар).

Корпоратив муносабатлар – Банк ичида между акциядорлар, Банкнинг раҳбарияти, ходимлари ўртасида бошқарув функцияларини амалга ошириш ва бошқарув қарорларини қабул қилиш жараёнида қарор топадиган ҳуқуқий муносабатлар.

Шахсий фойда – уни солиқ қонунчилигига мувофиқ даромад шаклида баҳолаш ва аниқлаш мумкин бўлган пул ёки табиий шаклида олинган иқтисодий фойда (моддий фойда), ёки шахс томонидан ошкора шахсий мақсадларга эришишда ифодаланадиган фойда, ҳатто агар бундай фойда моддий фойданинг олинишига олиб келмаган бўлса ҳам.

Рағбатлантириш – муайян ҳаракат учун моддий ёки немоддий мукофотлаш.

Совға – буюмни ёки совға қилувчига ёки учинчи шахсга нисбатан мулкӣ ҳуқуқни (талабни) бепул топшириш, ёки совға қилувчининг ёки учинчи шахсларнинг олдида мулкӣ мажбуриятдан озод этиш

Ходим - Банк билан меҳнат муносабатларида бўлган ёки Банк билан, Банк томонидан амалга ошириладиган фаолият доирасида ишларнинг бажариш (хизматларни кўрсатиш) билан боғлиқ бўлган фуқаролик-ҳуқуқий шартномани тузган жисмоний шахс. Шунингдек, ушбу Сиёсатнинг мақсадлари учун, ушбу тушунчага Банкнинг номидан ишончнома бўйича ҳаракатларни амалга ошириш учун ваколатланган шахслар киритилади.

Банкнинг раҳбарияти – Банк Кенгаши ва Банк бошқаруви.

Банк билан боғлиқ шахслар билан битимлар ва имтиёзли битимлар – Банкнинг аффилиланган шахслари ва (ёки) Банк акциядорлари ва (ёки) Банк инсайдерлари, ёки улар билан тузилган битимлар имтиёзли шартлар асосида амалга ошириладиган, ёки Банк учун зарарлар етказилиши (олинмаган фойда) билан тавсифланадиган битим тузилган ҳолда, шахслар иштирокида тузилган битимлар.

Учинчи шахслар – Банк ва унинг ходимларидан ташқари, фуқаролик муомаласида иштирок этувчи бошқа барча шахслар.

## II. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

2.1. Ушбу Сиёсат Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига, Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик Кодексига, Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида», «Банклар ва банк фаолияти тўғрисида», «Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида», «Тижорат сири тўғрисида», «Банк сири тўғрисида», «Тадбиркорлик фаолиятининг эркинлиги кафолатлари тўғрисида», «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида» Қонунларига, «Қимматли қоғозлар бозорида ахборотни тақдим этиш ва эълон қилиш қоидалари», ва Ўзбекистон Республикасининг бошқа ҳуқуқий ва қонунчилик ҳужжатларига, Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг меъёрий ҳужжатларига, Банк Уставига, ҳамда унинг бошқа ички ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган.

2.2. Ушбу Сиёсат умумий тамойилларни ва ёндашувларни белгилайди, ҳамда Банк томонидан юзага келган манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш, эҳтимолий аниқлаш ва тартибга солиш учун ишлатиладиган асосий чораларнинг рўйхатини ўз ичига олади.

2.3. Ушбу Сиёсат Банкда манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича ички меъёрий ва ташкилий-буйруқ ҳужжатларини ишлаб чиқиш учун асос бўлиб ҳисобланади.

2.4. Қимматли қоғозлар бозорида касбий фаолият каби соҳаларда манфаатлар тўқнашувини меъёрий тартибга солиш ушбу Сиёсатга асосланадиган Банкнинг айрим ички ҳужжатлари асосида амалга оширилади.

2.5. Ушбу Сиёсат Банкнинг барча ходимларига нисбатан, ва Банк фаолиятининг барча соҳаларида амал қилади. Ушбу Сиёсатнинг меъёрлари шунингдек Банк ходимлари ва раҳбариятининг учинчи шахслар билан муносабатларига тааллуқли бўлади. Сиёсатнинг тамойиллари Банкнинг барча шўъба ва тобе ташкилотларига тааллуқли бўлади.

2.6. Ушбу Сиёсат, ҳамда унинг барча ўзгартиришлари ва қўшимчалари Банк Кенгаши томонидан тасдиқланади.

### III. МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВЛАРИНИ БОШҚАРИШ ФАОЛИЯТИНИНГ МАҚСАДЛАРИ, ВАЗИФАЛАРИ ВА ТАМОЙИЛЛАРИ

3.1. Ушбу Сиёсатнинг мақсади Банкнинг ҳаракатлари мижоз учун номақбул оқибатларга (зарар кўрилиши, фойдани тўлиқ олмаслик, бозор қийматининг камайиши, ва бошқалар), ва шунга мувофиқ, Банк учун, ходим учун, бошқа мижоз учун, ёки Банкнинг ҳаракатларига дахлдор бўлган ҳар қандай бошқа учинчи томон учун, тегишли бўлмаган фойда олинишига олиб келадиган вазиятларга йўл қўймаслик ва уларнинг олдини олиш ҳисобланади.

3.2. Ушбу Сиёсат Банкка унинг мижозлари ва контрагентлари томонидан ишончининг оширилишигв, мижозларга адолатли хизмат кўрсатишни таъминлашга ва шаффофлик, очиқлик тамойиллари асосида корпоратив бошқариш стандартларига риоя қилишга қаратилган.

3.3. Ушбу Сиёсат эҳтимолий манфаатлар тўқнашувлари тўғрисида, шу жумладан тузилишидан манфаатдорлик бўлган битимларни тузишда, ахборотни ошкор этиш тамойилларини, Банк ходимларининг юзага келган манфаатлар тўқнашуви ҳолатида ўзини тутиши меъёрларини, бошқарув қарорларини қабул қилиш механизмларини, манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича эҳтимолий чораларнинг рўйхатини белгилайди.

3.4. Банкнинг манфаатлар тўқнашувларини бошқариш бўйича фаолияти қуйидаги тамойилларга асосланган:

- а) реал ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви ҳақида маълумотни ошкор этишнинг мажбурийлиги;
- б) ҳар бир манфаатлар тўқнашувини аниқлашда ва уни тартибга солишда Банк учун таваккалчиликларни индивидуал кўриб чиқиш ва баҳолаш,
- в) манфаатлар тўқнашуви тўғрисида ахборотни ошкор этиш жараёни ва уни тартибга солиш жараёнининг учинчи шахсларнинг олдида махфийлиги;
- г) ходим томонидан ўз вақтида очиб берилган ва Банк томонидан тартибга солинган (олди олинган) манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериш билан боғлиқ ҳолда Банкнинг салбий чораларини кўрилишидан ходимни ҳимоя қилиш;
- д) ваколатларнинг ажратилиши («segregation of duties») - ходимнинг жавобгарлик соҳаси манфаатлар тўқнашувига йўл қўйиши мумкин бўлган вазиятларни истисно этиш мақсадида, Банкнинг мустақил таркибий бўлимлар ўртасида функциялар ажратилишидан иборат бўлган тамойил.

### IV. ЭҲТИМОЛИЙ МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВЛАРИНИНГ ТАСНИФИ ВА ОЛДИНИ ОЛИШ

4.1 Банк фаолиятида манфаатлар тўқнашувининг қуйидаги асосий турлари юзага келиши мумкин:

4.1.1 Корпоратив манфаатлар тўқнашувлари Банкнинг мажоритар ва миноритар акциядорлари ўртасида, Банкнинг бошқариш органлари ва акциядорлар ўртасида қуйдиагилар натижасида юзага келиши мумкин:

- а) қонунчилик, меъёрий ҳужжатлар ва Банкнинг ички ҳужжатлари талабларига риоя қилмаслик;
- б) миноритар акциядорларнинг Банк фаолиятига ва акциядорларнинг умумий йиғилиши ва Кузатув кенгаши томонидан қабул қилинадиган қарорларга жиддий таъсир эта олмаслиги;
- в) йирик битимларни ва тузилишидан манфаатдорлик бўлган битимларни ваколатланган органлар билан аввалдан келишиб олмаган ҳолда тузиш;
- г) бошқариш органлари томонидан Банкнинг молиявий ҳолати ёмонлашувига олиб келиши мумкин бўлган қарорларнинг қабул қилиниши;

- д) амалдаги қонунчиликка мувофиқ Банк бошқариш органларига кирувчи шахслар томонидан, бошқа ташкилотларнинг бошқариш органларида эгаллайдиган лавозимлари тўғрисида, бошқа компанияларнинг улушларига (акцияларига) эгаллик қилиши тўғрисида ахборотни ошкор қилмаслиги, ёки тўлиқ ахборотни тақдим этмаслиги.

4.1.2 Манфаатлар тўқнашувлари бошқариш органлари, мансабдор шахслар, ходимлар ва Мижозла ўртасида қуйидагилар натижасида юзга келиши мумкин:

- а) қонунчиликка, Банкнинг таъсис ва ички ҳужжатларига риоя қилмаслик;
- б) Банкнинг истеъмолчилари билан ўзаро муносабатлар Стандартининг талабларига ва Корпоратив Этика Кодексининг тамойилларига риоя қилмаслиги;
- в) ҳам Банк томонидан, ҳам Мижоз томонидан шартномавий мажбуриятларнинг бажарилмаслиги;
- г) ходим/мансабдор шахс томонидан шахсий фойда олиш мақсадида, бир Мижознинг манфаатларини бошқа Мижознинг манфаатларига зарар етказган ҳолда, афзал кўрилиши;
- д) шахсий фойда олиш мақсадида, ўз манфаатларини Мижознинг манфаатларига зарар етказган ҳолда, афзал кўрилиши.

4.1.3 Манфаатлар тўқнашувлари Банк ва ходимлар, мансабдор шахслар ўртасида қуйидагилар натижасида юзга келиши мумкин:

- а) қонунчиликка, Банкнинг таъсис ва ички ҳужжатларига риоя қилмаслик;
- б) Банкнинг истеъмолчилари билан ўзаро муносабатлар Стандартининг талабларига ва Корпоратив Этика Кодексининг тамойилларига риоя қилмаслиги;
- в) Банк билан боғлиқ бўлган шахслар билан битимларни, ҳамда имтиёзли битимларни амалга оширишда банк ички лимитларига риоя қилмаслик;
- г) лавозим мажбуриятларини бажаришда олинган инсайдерлик ахборотидан фойдаланиб, ҳам ўзи томонидан, ҳам оила аъзолари томонидан тижорат фаолиятини юритиш;
- д) Банк у билан иш муносабатларни амалга оширадиган бошқа компанияда мулкий ва (ёки) бошқа хил манфаатлари мавжудлиги, ва бунинг натижасида унинг томонидан лавозим мажбуриятларини виждонан бажариши мумкин бўлмай қолиши;
- е) Бошқа компанияда ўриндошлик асосида раҳбар, мансабдор шахс бўлиб ишлаш ёки унинг бошқариш органларида иширок этиш, ва бунинг натижасида унинг томонидан лавозим мажбуриятларини виждонан бажариши мумкин бўлмай қолиши;
- ж) ходим томонидан ўз лавозим мажбуриятларидан шахсий фойда олиш мақсадида фойдаланишга имкон берадиган ижроия ва назорат функцияларининг қўшиб олиб борилиши;
- з) шахсий фойда олиш мақсадида фойдаланилиши мумкин бўлган махфий ахборотдан фойдаланиш имконини фарқлаш устидан назоратнинг йўқлиги;
- и) ўз шахсий манфаатлари туфайли, Банк манфаатларига зарар етказган ҳолда, бошқа компанияларга ишбилармонлик имкониятларини бериш мақсадида, ходимнинг ўз лавозим мажбуриятларидан четга чиқиши.

4.2. Эҳтимолий манфаатлар тўқнашувлари ва уларнинг одлини олиш бўйича чораларнинг келтирилган рўйхати тўлиқ қамраб олувчи эмас. Ходимлар бошқа, мазмунига кўра ўхшаш вазиятларда ҳам манфаатлар тўқнашуви мавжудлигини мустақил баҳолаши лозим.

#### 4.3. Корпоратив муносабатлар

4.3.1. Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш мақсадида, Банк қуйидагиларни белгилайди:

- а) Банк бошқаруви ва Кенгашининг аъзолари (қуйида – коллегиял бошқариш органлари) мустақил ва тобе бўлмаган ҳолда ҳаракат қилади, ҳар қандай масаларни ҳал этишда тенг овозлар сонига эга бўлади, ва коллегиял органнинг бошқа аъзоларини ўз нуқтаи назарига ва қарорни қабул қилишга оғдириш мақсадида, уларга маъмурий, шахсий ва бошқа хил тазъийқ ўтказишга йўл қўймаслиги лозим;
- б) бир-бирига нисбатан яқин қариндошлар бўлган шахслар, ҳамда бир-бири билан бевосита бўйсунуш муносабатларида бўлган Банк ходимлари, бир вақтнинг ўзида Банкнинг коллегиял бошқариш

органларидан бирининг таркибида лавозимларни эгаллаши мумкин эмас;

- в) коллегиял бошқариш органларининг аъзолари ва Банк ходимлари, агар ходим ёки коллегиял бошқариш органининг аъзоси бир вақтнинг ўзида бошқа ходимга ёки Банкнинг коллегиял бошқариш органининг аъзосига нисбатан бир лавозимга кўра назорат қилувчи, ва бошқа лавозими бўйича бўйсунувчи бўлса, Банкда бир вақтнинг ўзида иккита ва ундан ортиқ лавозимларни эгаллай олмайди.

4.3.2. Агар манфаатдор шахс Банк Кенгашининг аъзоси, Банк Бошқарувининг Раиси, Бошқарув аъзоси ёки акциядори бўлса, у ҳолда манфаатлар тўқнашуви «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида» Қонунига ва Банк Уставига мувофиқ тартибга солинади.

4.3.3. Бир бўлимда (лавозимда) ижроия ва назорат функцияларнинг қўшиб олиб борилишига йўл қўймаслик мақсадида, корпоратив муносабатларда Банкнинг муайян ички бўлимига қўлланиши мумкин бўлган ҳуқуқлар ва мажбуриятларни тақсимлаш, қарорларни келишиш ва ваколатларни топширишнинг батафсил таърифи ишлаб чиқилиши, ва Положениях о соответствующих Банкнинг тегишли ички бўлимлари тўғрисида Низомларда акс эттирилиши лозим.

4.4. Махфий, шу жумладан инсайдерлик ахборотидан фойдаланиш

4.4.1. Махфий ахборотдан фойдаланиш имкони мавжуд бўлганда, манфаатлар тўқнашуви юзага келишининг олдини олиш учун, Банк ахборот тўсиқларини ўрнатади, уларнинг ёрдамида махфий ахборот айланишини назорат қилиш амалга оширилади.

4.4.2. Банк ходимлари махфий ахборотдан, махфий ахборотни ҳимоялаш бўйича Банкнинг ички ҳужжатларига ва Банкнинг контрагентлар олдидаги мажбуриятларига мувофиқ фойдаланиши лозим.

4.4.3. Махфий ахборотга нисбатан амал қилган барча мажбуриятлар инсайдерлик ахборотига нисбатан ҳам қўлланади.

4.4.4. Банк ахборот тўсиқларини сақлаш ва манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун қуйидаги усуллардан фойдаланади:

- а) Банкнинг хоналари ва бинолари ичида, жисмоний ва ахборот-технологик хавфсизлигини таъминлаган ҳолда, ахборот кўчирилиши ва узатилишини чеклаш;
- б) пароллардан (код сўзларидан) ёки махфий ахборотидан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларни идентификациялашнинг бошқа усулларида фойдаланиш;
- в) махфий ахборотдан фойдаланиш ҳуқуқи берилган Банк ходимлари устидан тегишлича назорат қилиш;
- г) меҳнат шартномаларига ходимларнинг Банкнинг махфий ахборотини ошкор қилмаслик бўйича мажбуриятларининг киритилиши;
- д) ахборот оқимларини тақсимлашда «хизмат зарурияти» тамойилидан фойдаланиш.

4.5. Рағбатлашнтиришлар ва совғалар

4.5.1. Банк ходимларига учинчи шахсларга (дан) исталган шаклда бирор-бир пул маблағларини совға сифатида бериш (таклиф қилиш) ёки қабул қилиш, агар бундай ҳаракатлар ходимнинг лавозим мажбуриятлари билан боғлиқ бўлса, тақиқланади.

4.5.2. Банк ходими томонидан учинчи шахслардан пул маблағлари ёки пуллик эквивалентга айланттилиши мумкин бўлган совғаларнинг (масалан, банк картаси, совға сертификати, электрон ҳамён ва ҳоказо) қабул қилинишига, агар бундай ҳаракатлар ходимнинг лавозим мажбуриятлари билан боғлиқ бўлса, йўл қўйилмайди.

4.5.3. Ходим томонидан учинчи шахслардан совғанинг қабул қилинишига, агар совға ходимнинг ўз лавозим мажбуриятларини бажаришига таъсир қилиши ёки бошқа тарзда манфаатлар тўқнашувига олиб келиши мумкин бўлса, йўл қўйилмайди.

4.5.4. Банк ходимлари томонидан совғаларни қабул қилиш (бериш) имкониятлари юзасидан истиснолар Банкнинг ички ҳужжатлари билан белгиланади.

4.6. Ходимлар томонидан Банк манфаатида битимларни амалга ошириш, ва Банк ходимларининг мустақил тижорат фаолияти

4.6.1. Банк ходимлари Сиёсатнинг 5.1.1-бандида белгиланган тартибда Банкни хабардор этмаган ҳолда, Банкнинг рақобатчиси, мижози ёки етказиб берувчиси бўлган ташкилотда раҳбарлик лавозимларини эгаллаши, ҳамда унинг акциядори бўлиши ҳуқуқига эга эмас.

4.6.2. Ходимда ёзма розилик (рухсат) мавжудлиги 4.4.1.-бандидан истисно ҳолати ҳисобланади. Указанное разрешение подписывается непосредственным руководителем ходима Банка, согласовывается с Департаментом бошқариш бўйича персоналом Банка ва Службой ички назоратя (далее - ИНХ).

4.6.3. Банк ходими, агар у манфаатдор шахс бўлса, ИНХ билан келишилмаган ҳолда, Банк номидан битимни амалга оширишда иштирок этиши (шартномани имзолаши, коллегиял органларнинг таркибида битимни маъқуллаши) мумкин эмас.

4.6.4. Банк ходими унинг Банкда ишлаши натижасида унга маълум бўлган, ва Банк унда иштирок этган бирор-бир битимдан шахсий фойда олиш, фойдага эга бўлиш ҳуқуқига эга эмас.

4.6.5. Банк мижозларининг манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида, Банк ходимларига мижознинг ҳисобрақами бўйича шунга ўхшаш молиявий асбоблар билан битимларни амалга оширишдан аввал, ўз ҳисобрақами ва Банкнинг ҳисобрақами бўйича ушбу молиявий асбоблар билан битимларни амалга ошириши тақиқланади.

4.6.6. Молиявий бозорларда суиистеъмолликларнинг олдини олиш учун Банк, Банк ходимларининг ушбу соҳада битимлари устидан назоратни жорий қилиши мумкин.

4.6.7. Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун Банк ходимлардан учинчи шахсларнинг бошқариш органларида иштирок этиш билан, ҳамда мустақил тижорат фаолиятини амалга ошириш билан боғлиқ бўлган мажбуриятларга риоя қилишини талаб қилиши мумкин. Бундай мажбуриятлар қуйидагиларни ўз ичига олиши мумкин;

- а) янги ва мавжуд ходимлар томонидан уларнинг ҳамда яқин қариндошлари ва оила аъзоларининг учинчи шахсларнинг бошқариш органларида иштирок этиши тўғрисида, ҳамда уларнинг, шу жумладан бошқа ташкилотнинг агенти сифатида, мустақил тижорат фаолиятини амалга ошириши тўғрисида ахборотни Банкка ошкор этиш тўғрисида мажбурият.
- б) ходимларнинг айрим тоифалари учун Банкда ишлаши билан бир вақтда, учинчи шахсларнинг бошқариш органларида иштирок этиш ва/ёки учинчи шахсларнинг устав капиталларида иштирок этиш бўйича чеклашлар.

#### 4.7. Банк ходимларининг қариндошлик алоқалари

4.7.1. Банк ходимлари, уларнинг яқин қариндоши контрагент бўлган меҳнат шартномаларини ва улар билан боғлиқ бўлган ҳужжатларни келшишда, тузишда иштирок этиш ҳуқуқига эга эмас.

4.7.2. Яқин қариндошлари билан манфаатлар тўқнашуви юзага келган ҳолда, ходим ИНХ га бу ҳақда эҳтиш билан хабар бериши лозим. Манфаатлар тўқнашуви кейинги ривожланишининг олдини олиш ушбу Сиёсатнинг 5-бўлими умумий қоидаларига асосан амалга оширилади.

### V. МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВЛАРИНИ БОШҚАРИШ ЖАРАЁНИНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ УМУМИЙ ҚОИДАЛАРИ

#### 5.1. Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш ва очиб бериш

5.1.1. Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш Банк раҳбарияти ва Банкнинг барча ходимлари томонидан ўз жорий кундалик фаолияти давомида, ушбу Сиёсатнинг тушунчалари ва тамойилларидан фойдаланган ҳолда амалга оширилади.

Банк ходимлари юзага келган ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини очиб беришга мажбур. Агар Банк ходимига манфаатлар тўқнашуви ҳақида ахборот маълум бўлиб қолса, у расмий эхабарномани юбориб, бу ахборотни ИНХ нинг эътиборига зудлик билан етказиши шарт.

Ушбу банддаги ходимларнинг хабар бериш мажбурияти Банк раҳбарияти томонидан аффилиланган шахслар билан битимларни амалга ошириши ҳолатларига тааллуқли бўлмайди.

5.1.2. ИНХ нинг ваколатланган ходими хабарлар келиб тушишини назорат қилади ва ИНХ раҳбарига бу ҳақда хабар беради.

5.1.3. Банк ходимлари Банкда манфаатлар тўқнашувларини аниқлаш билан боғлиқ бўлган барча



ҳолатлар бўйича ИНХ вакилларига кўмаклашиши, ва уларга талаб этиладиган ҳужжатларнинг нусхаларини бериши шарт.

5.1.4. ИНХ ходимлари томонидан манфаатлар тўқнашувини бошқариш давомида олинган ҳужжатлар, Банкда олинган санасидан бошлаб камида беш йил давомида сақланади.

## 5.2. Манфаатлар тўқнашувларини бошқариш тартиби

5.2.1. Банк раҳбарияти ва ходимлари Банк, Банкнинг мижозлари ва акциядорларининг қонуний манфаатларига риоя қилган ҳолда, юзага келган манфаатлар тўқнашувини бошқариш ёки эҳтимолий тўқнашувнинг олдини олиш учун барча мумкин бўлган қонуний имкониятлардан фойдаланади.

5.2.2. Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида ахборот олинган ҳолда, ИНХ раҳбари манфаатлар тўқнашуви мавжудлигига ишонч ҳосил қилиши ва ушбу манфаатлар тўқнашувининг юзага келиши сабаблари ва ҳолатларини аниқлаш учун масъул бўлган ИНХ ходимини тайинлаши лозим (қуйида - Масъул шахс).

5.2.3. Масъул шахс манфаатлар тўқнашувининг ҳолатларини ўрганиш натижаларига кўра ИНХ раҳбарига ахборотни кейинги кўриб чиқиш учун, ва жадвалга мувофиқ манфаатлар тўқнашувини босқичма-босқич бошқариш бўйича чораларнинг кўрилиши учун тақдим этади:

		1-БОСҚИЧ - бошлаш	2-БОСҚИЧ – кўриб чиқиш	3-БОСҚИЧ – юқорига чиқариш
	Улар юзасидан манфаатлар тўқнашуви аниқланган шахслар тоифалари	Аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳолати ҳақида билдириши шарт бўлган шахс	Манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича қарорни қабул қилувчи орган	Манфаатлар тўқнашуви ҳал этилмаган ҳолда, вазиятни ҳал этиш ёки юқорига чиқиш
1-даража	Банк таркибий бўлимларининг раҳбари бўлмаган Банк ходимлари	ИНХ ходими	ИНХ раҳбари	Манфаатлар тўқнашуви ҳал этилмаган ҳолда, ИНХ раҳбари ахборотни Этика Комиссиясига қарорни қабул қилиш учун топширади
2-даража	Банк таркибий бўлимларининг раҳбари бўлган Банк ходимлари	ИНХ раҳбари	Этика Комиссияси	Манфаатлар тўқнашуви ҳал этилмаган ҳолда Этика Комиссияси манфаатлар тўқнашуви ҳақида ахборотни Банк Бошқарувига қарорни қабул қилиш учун юборади
3-даража	Бошқарув аъзолари	ИНХ ни назорат қилувчи Бошқарув аъзоси	Банк Бошқаруви	Манфаатлар тўқнашуви ҳал этилмаган ҳолда Бошқарув ахборотни Банк Кенгашига қарорни қабул қилиш учун топширади
4-даража	Банк Кенгашининг аъзолари	ИНХ ни назорат қилувчи Бошқарув аъзоси	Банк Кенгаши	Манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини кўриб чиқиш натижалари бўйича Банк Кенгаши қарорни қабул қилади

5.2.4. Жадвалда белгиланган босқичлар орасида, шунингдек воқеани юқорига чиқариш давомида манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериш учун, (жадвалда кўрсатилган) мансабдор шахслар кимга юборилганлиги кўрсатилган, манфаатлар тўқнашувининг моҳияти таърифланган, унинг иштирокчилари кўрсатилган ҳолда, илова қилинган ҳужжатлар рўйхати қўшилган тушунтириш хатини тузади.

5.2.5. Банкда аниқланган манфаатлар тўқнашувларини бошқариш бўйича қуйидаги чоралар қўлланади:

- а) ходимнинг шахсий манфаатларига дахлдор бўлиши мумкин бўлган муайян ахборотдан ходимнинг фойдаланиш имконини чеклаш;
- б) Банк ходимининг манфаатлар тўқнашуви таъсирида бўлган ёки бўлиши мумкин бўлган масалаларни

- муҳокама қилиш ва улар бўйича қарорларни қабул қилиш жараёнида иштирок этишдан ихтиёрий воз кечиши ёки унинг (доимий ёки вақтинча) четлаштирилиши;
- в) ходимнинг функционал мажбуриятларини қайта кўриб чиқиш ва ўзгартириш;
- г) агар унинг шахсий манфаатлари унинг функционал мажбуриятларига зид бўлса, ходимни лавозимдан вақтинча четлаштириш;
- д) ходимни манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ бўлмаган функционал мажбуриятлари бажарилишини кўзда тутадиган лавозимга ўтказилиши;
- е) ходимнинг ташаббусига биноан ходимнинг Банкдан ишдан бўшатилиши;
- ж) ходим томонидан у унингтомони бўлган манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ёки тартибга солиш чораларини кўрмаганлиги учун, иш берувчининг ташаббусига биноан, ёки меҳнат қонунчилигига мувофиқ бошқа асосларга кўра ходимни ишдан бўшатиш;
- з) манфаатлар тўқнашуви таваккалчилигини қабул қилиш.

Манфаатлар тўқнашуви таваккалчилигини қабул қилиш учун ваколатланган орган 5.2.3-бандига мувофиқ аниқланади.

Манфаатлар тўқнашувларини бошқариш бўйича чораларнинг ушбу рўйхати тўлиқ деб ҳисобланмайди. Ҳар бир муайян ҳолатда, Банк ва манфаатлар тўқнашуви тўғрисида ахборотни очиб берган ходимнинг келишувига биноан, манфаатлар тўқнашувини бошқаришнинг бошқа шакллари топилиши мумкин.

5.2.6. Уларда манфаатлар тўқнашуви юзага келган шахслар, 5.2.3-бандида белгиланган тартибда манфаатлар тўқнашувларини бошқариш жараёнида қарорларни қабул қилишда иштирок эта олмайди.

5.2.7. Манфаатлар тўқнашувини бошқариш мақсадида қабул қилинган чоралар ва эришилган натижалар тўғрисида маълумот ИНХ томонидан манфаатлар тўқнашувини тартибга солишнинг барча иштирокчиларига етказилади.

## VI. НАЗОРАТ ВА ЖАВОБГАРЛИК

6.1. Банкнинг барча ходимлари ушбу Сиёсат билан танишиб чиқиши ва унинг талабларига риоя қилиши шарт.

6.2. Ушбу Сиёсатда баён қилинган талабларнинг бажарилиши устидан назорат ИНХ га юклатилади.

### Комиссия Раислари:

Филиалларни бошқариш департаментининг директори	<i>имзо</i>	<i>А.Парпиев</i>
Таваккалчиликларни бошқариш департаментининг директори	<i>имзо</i>	<i>М.Арслонов</i>
Комиссия аъзолари:		
Бош бухгалтер	<i>имзо</i>	<i>Н.Иргашев</i>
Юридик хизматнинг бошлиғи	<i>имзо</i>	<i>К.Тешабоев</i>
Кадрлар билан ишлаш бўлимининг бошлиғи	<i>имзо</i>	<i>Г.Мирабдуллаев</i>
Аҳолининг омонатлари билан ишлаш бўлимининг бошлиғи	<i>имзо</i>	<i>Ф.Худайбердиев</i>
Ички назорат хизматининг бошлиғи	<i>имзо</i>	<i>Х.Юлдашев</i>
Операцион таваккалчиликлар ва фирибгарлик таваккалчиликлари секторининг бошлиғи	<i>имзо</i>	<i>Д.Мадрахимов</i>
Стандартларни ишлаб чиқиш ва жорий қилиш етакчи мутахассиси	<i>имзо</i>	<i>О.Юсупов</i>
Методология секторининг 1-тоифали мутахассиси	<i>имзо</i>	<i>Н. Исраилова</i>

Manfaatlari tўqnashuvi namunaviy vaziyatlarini kўyib chiqish

#### 1. Korporativ munosabatlar, manfaatdorlik

*Bank hodimi ўz mehnat majburiyatlarini bajarish paitida unga, u ishironk etaytgan tashkilotga, uning qarindshlari, dўstlari bўlgan shaxslarga ёki uning shaxsiy manfaatdorligi boqliq bўlgan boshqa shaxslarga moddiy ёki nomoddiy foyda olib kelishi mumkin bўlgan qarorlarni qabul qilishda ishironk etadi.*

**Misol:** bank kreditining berilishi tўgrisida qarorni qabul qiladigan bank hodimi, unda hodimning yaqin qarindoshi bosh direktor bўlgan boshqaruvchi kompaniya - V Tashkiloti unda yakka tartibdagi ijroia organning vazifasini bajaradigan B Tashkilotiga nisbatan bunday qarorni qabul qiladi.

Misol: Bank hodimi, ўz mehnat majburiyatlarini bajarish davomida reklama xizmatlarini etkazib beruvchilarni izlash xizmatlarini taqdim etuvchi kompaniyani (Agent) tanlashda ishironk etadi. Taklif etilgan B Tashkilotida (agent) hodimning qarindoshi aktsiyador bўlgan. Hodim uchun manfaatlari tўqnashuvi ham agent bilan bitimda, ham usbu agent bilan Bank manfaatida tuzilgan va hodim tomonidan maqullanadigan bitimlarda mavjud bўladi.

Эhtimoliiy tartibga solish usullari: hodimni manfaatlari tўqnashuvining mazmuni bўlgan qarorni qabul qilishdan четлаштириш.

*Hodimlar teng maqomi zarur bўlganda, bўйсuniш ёki ўzaro bўйсuniш munosabatlarida bўladi, bu esa qarorlarni qabul qilishda manfaatlari tўqnashuvini yuzaga keltiradi.*

**Misol:** Boshqaruvda bir vaqtning ўzida ulardan biri boshqa aъzoning funksional raхbari bўlgan aъzolar bor, shunday qilib, qarorlarni qabul qilishda funksional raхbari ўziga bўйсунuvchi hodimning qarorlarini bilvosita belgilaб berishi mumkin.

**Misol:** Boshqaruv aъzolaridan biri Bankning tarkibiiy bўlimi (filial, direktsiya) raхbari uchun funksional raхbari hisoblanadi, aini paitda tarkibiiy bўlimning (filial, direktsiya) raхbari Kengashning aъzosi hisoblanadi. Shunday qilib, bўйсунuvchi hodimga nisbatan qarorlarni qabul qilib, boshqaruvning aъzosi unga bўйсунuvchi Kengash aъzosining ўz nomzodi bўyicha ovoz berilishini hisobga olishi mumkin.

Эhtimoliiy tartibga solish usullari: hodimni boshqa lavozimga ўtkazish ёki uni lavozimlardan biridan bўshatish.

#### 2. Vakolatlarining taqsimoti

Bank hodimi ijroia va nazorat funksiyalari bajarilishini kўshib olib boradi, bu esa unga ўz lavozim majburiyatlaridan shaxsiy foyda olish uchun foйdalaniш imkonini beradi.

**Misol:** Bankning aynan bir bўlimi bitimlarining tuzilishi va uning hisobda aks ettilirishi uchun javobgar bўladi.

**Misol:** Bankning aynan bir bўlimi mijozdan kreditlash bўyicha qabul qilingan хужжатlarni yiғish va ularga ishlov berish uchun, va usbu bitim bўyicha tavakkalchiliklarni baхolash (rezervlarni belgilash) uchun javobgar bўladi.

Эhtimoliiy tartibga solish usullari: Usbu vakolatlarining Bankning turli bўlimlari ўrtasida ajratib taqsimlash.

**Misol:** Bankning nomidan moliyaviy asboblar bilan bitimlarni amalga oshiruvchi diler, mijozlarning qimmatli qoғozlari haqidaги aхborotni ўz ichiga olgan Bank depozitariyisining хужжатlaridan foйdalaniш хуқуqiga эга.

Эhtimoliiy tartibga solish usullari: Faqat zaruriy aхborotdan foйdalaniш imkoni bўlgan holda,

ахборот тизимларига мантиқий (шахсийлаштирилган) кириш имконининг берилиши.

### 3. Махфий ахборот

*Банк ходими унга меҳнат мажбуриятларини бажариши давомида маълум бўлган ахборотдан, тижорат битимларини амалга оширишда ўзи учун ёки ходимнинг шахсий манфаатдорлиги у билан боғлиқ бўлган бошқа шахс учун фойда олиш, ёки рақобат афзалликларига эга бўлиш учун* фойдаланади.

**Мисол:** ходим, Банкда ишлаб чиқилган махфий таомилларга кириш имконига эга бўлиб, ўз қариндошини ишга жойлаштириш манфаатида ёки ўзи учун бошқа фойда олиш мақсадида, уни тўққинликсиз рақобатчи банкка тақдим этиш имкониятига эга бўлади.

Эҳтимолий тартибга солиш усуллари: иш компютерида флеш-йиғувчиларидан фойдаланишни тақиқлаш ва техник имкониятини йўқ қилиш, корпоратив почтадан фойдаланиш қоидалари белгиланиши, ходимларнинг меҳнат шартномаларига махфий ахборотнинг сақланиши ҳақида мажбуриятларнинг киритилиши; агар у ходим учун мўлжалланган бўлмаса, ходимнинг қийматликка эга бўлган ахборотдан фойдаланиш имконини чеклаш.

### 4. Совғалар.

Банк ходими ёки ходимнинг шахсий манфаатдорлиги у билан боғлиқ бўлган бошқа шахс, ўзига бўйсунувчи ходимдан ёки ходим унга нисбатан назорат функцияларини бажарадиган Банкнинг бошқа ходимидан қиммат баҳоли совғаларни олади.

**Мисол:** Банк ходими туғилган куни муносабати билан, ўзига бўйсунувчи ходимдан қиммат баҳоли совғани олади, бунда ушбу ходимнинг ваколатларига ўзига бўйсунувчи ходимларга иш ҳақи миқдорини ошириш ва уларни Банкда юқорироқ лавозимларга тайинлаш тўғрисида қарорларни қабул қилиш қиради.

**Мисол:** ходим назорат остидаги бизнес-жараён тўғрисида ижобий хулоса олиш мақсадида, унинг бўлимини текширувчи Ички аудит хизматининг ходимига қиммат баҳоли совғани беради.

Эҳтимолий тартибга солиш усуллари: ходимга унга совға қилган шахсга қиммат баҳоли совғани қайтариб беришни тавсия қилиш; қиммат баҳоли совғаларни бериш/қабул қилишга йўл қўймасликни тавсия қилувчи корпоратив хулқ қоидаларини белгилаш.

### 5. Банк манфаатида битимларни тузиш ва мустақил тижорат фаолияти

**Мисол:** Банк учун харид қилиш учун масъул бўлган ташкилотнинг ходими, етказиб берувчиларнинг чекланган сони ичидан танловни амалга оширади. Эҳтимолий етказиб берувчилардан бирининг сотиш бўлими раҳбари ташкилот ходимининг қариндоши ҳисобланади.

**Мисол:** Б ташкилоти Банк билан узоқ муддатли ижара шартномасини тузишдан манфаатдор. Ўз навбатида, Б Ташкилоти билан етказиб бериш/ижара шартномасининг тузилиши тўғрисида қарорни қабул қилиш учун ваколатланган Банк ходимининг яқин қариндошига Б ташкилоти ишга жойлашиш юзасидан таклиф беради.

**Мисол:** Банк ходими, ўзи ёки ходимнинг шахсий манфаатдорлиги у билан боғлиқ бўлган бошқа шахс, унинг юзасидан фавқулодда маълумотга (ҳуқуқларга) эга бўлган ақлий мулкнинг натижалари ҳисобланган товарларнинг Банк томонидан харид қилиниши тўғрисида қарор қабул қилади.

Эҳтимолий тартибга солиш усуллари: ходимни манфаатлар тўқнашувининг мазмуни бўлган қарорни қабул қилишдан четлаштириш.

### 6. Родственные связи

*Банк ходими унинг қариндошлари ёки ходимнинг шахсий манфаатдорлиги улар билан боғлиқ бўлган бошқа шахсларга нисбатан кадрларга оид қарорларни қабул қилишда иштирок этади.*

**Мисол:** раҳбар, ўзига бўйсунувчи ва айна пайтда у билан қариндошлик муносабатлари билан боғлиқ бўлган ходимга нисбатан мукофот тўланиши тўғрисида қарорни қабул қилади.

Эҳтимолий тартибга солиш усуллари: ходимни манфаатлар тўқнашувининг мазмуни бўлган қарорни қабул қилишдан четлаштириш; ходимни (унга бўйсунувчи ходимни) бошқа лавозимга ўтказиш ёки унинг лавозим мажбуриятлари доирасини ўзгартириш.