



АЖ “InFinBank”

«ТАСДИҚЛАНГАН»

“InFinBank” АЖ

Кенгаш Раиси

Маматджанов Ф.Ф.



“InFinBank” АЖ Кенгашнинг

«07» 04 2025 йилдаги
38 - сонли баённомаси)

“КЕЛИШИЛДИ”

АЖ “InFinBank”

Бошқарув Раиси

Нуманова О.Л.



“InFinBank” АЖ Бошқарувининг

2024 йил «___» _____ даги
_____ - сонли баённомаси

Рўйхат рақами № _____

2024 йил «___» _____

«INVEST FINANCE BANK»
АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТИ МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИНИ
ОЛДИНИ ОЛИШ ВА ТАРТИБГА СОЛИШ СИЁСАТИ

ПОЛИТИКА ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И
УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «INVEST FINANCE BANK»

ДСК № 36

Мазкур ҳужжат АЖ “InFinBank” нинг мулки ҳисобланади. Ушбу ҳужжатнинг мазмуни сифат бўйича раҳбарият вакили билан олдиндан келишилмаган ҳолда тўлиқ ёки қисман қайта чоп этилиши ёки банк ходимлари бўлмаган учинчи шахсларга берилиши мумкин эмас. Ҳар қандай ўзгаришлар асл нусхага ва фақат ушбу ҳужжатнинг назорат қилинадиган нусхаларига киритилади.

Документ является собственностью АО “InFinBank”. Содержание данного документа не может воспроизводиться целиком или по частям, либо передаваться третьим лицам, не являющимися работниками Банка, без предварительного согласования с Представителем руководства по Качеству. Любые изменения вносятся в оригинал и только в контролируемые копии настоящего документа.

Редакция № 1	Утвержден: ____/____/202__	Действителен до: ____/____/202__	Стр. 2
1 – сонли тахир	Тасдиқланган: 202__/07/04	Амал қилиш муддати: 202__/06/04	Саҳ. 2

Мундарижа/ Содержание

Ўзгаришларни рўйхатга олиш варақаси/ Лист регистрации изменений	3
1. Мақсад ва вазифалар/ Цели и задачи	4
2. Қўлланилиш соҳаси / Область применения	5
3. Ҳаволалар / Ссылки	5
4. Атамалар ва таърифлар / Термины и определения	6
5. Жавобгарлик / Ответственность	8
6. Манфаатлар тўқнашувини бошқариш тамойиллари / Принципы управления конфликтом интересов	9
7. Жараён / Процесс	14
8. Сақлаш / Хранение	18
9. Хулоса/ Заключение	18
10. Иловалар/Приложения	19
11. Тарқатиш/Рассылки	19
12. Таништиришларни қайд этиш варақаси/Лист регистрации ознакомления	20

Редакция № 1 Утвержден: ____/____/202__ Действителен до: ____/____/202__ Стр. 3
1 – сонли тахрир Тасдиқланган: 2025/07/04 Амал қилиш муддати: 2029/06/04 Саҳ. 3

ЎЗГАРИШЛАРНИ РЎЙХАТГА ОЛИШ ВАРАҚАСИ/ ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

[illegible]

1. МАҚСАД ВА ВАЗИФАЛАР/ ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

1.1. Ушбу Манфаатлар тўқнашуви Сиёсати (кейинги ўринларда – Сиёсат) «Invest Finance Bank» акциядорлик жамиятининг (кейинги ўринларда “InFinBank” АЖ деб юритилади) манфаатлар тўқнашувини бошқаришнинг асосий мақсад ва вазифаларини белгилайди.

1.1.1. Сиёсатнинг мақсади банк манфаатларини ҳимоя қилиш ва Ходим/Мансабдор шахснинг шахсий манфаатлари мижоз, акциядорлар ва бошқарув органларининг қонуний манфаатларига зид келадиган манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишдан иборат. Банк операциялар (зарар, фойдани йўқотиш, жарималар, суд жараёнлари ва ҳ.к.) ва обрў-эътибор хавфига олиб келадиган манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга интилади.

1.2. Сиёсатнинг вазифалари қуйидагилардан иборат:

1.2.1. мижозлар, инвесторлар ва ҳамкорлар томонидан Банкга бўлган ишончни ошириш, банк ходимларининг ўз вазифаларини лозим даражада бажаришини таъминлаш;

1.2.2. мижозларнинг қонуний манфаатлари устуворлиги, очиқлик ва шаффофлик асосида корпоратив бошқарув стандартларига риоя қилиш;

1.2.3. тўғридан-тўғри ёки билвосита манфаатлар тўқнашувларини аниқлаш ва тартибга солиш;

1.2.4. банк ходимларига манфаатлар тўқнашувларини ҳал қилишнинг энг мақбул усуллари белгилашда ёрдам бериш;

1.2.5. Ходимнинг шахсий манфаатларини ўз вазифаларини лозим даражада бажаришига таъсир қилишига йўл қўймаслик;

1.2.6. Банк ходимлари ва банкка алоқадор шахсларнинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарликларини белгилаш.

1.3. “InFinBank” АЖда манфаатлар тўқнашувини олдини олиш меҳнат ва бошқа муносабатларни тартибга солиш билан таъминланади.

1.1. Настоящая Политика Конфликта интересов определяет основные цели и задачи управления конфликтами интересов Акционерного общества «Invest Finance Bank» (далее АО “InFinBank”).

1.1.1. Целью Политики является защита интересов Банка и регулирование отношений, связанных с конфликтом интересов, при которых личные интересы Работника/Должностного лица вступают в противоречие с законными интересами клиента, акционеров и органов управления. Банк стремится избегать конфликта интересов, приводящего к операционным (ущерб, недополучение прибыли, взыскания, судебные иски и т.д.) и репутационным рискам.

1.2. Задачами настоящей Политики являются:

1.2.1. повышение доверия к Банку со стороны клиентов, инвесторов и партнеров, и обеспечение надлежащего исполнения работниками банка своих обязанностей;

1.2.2. соблюдение стандартов корпоративного управления, основанных на приоритете законных интересов клиентов, открытости и прозрачности;

1.2.3. определение и урегулирование реального или потенциального конфликта интересов;

1.2.4. Содействие сотрудникам банка в определении наиболее подходящих способов разрешения конфликта интересов;

1.2.5. недопущение влияния личной заинтересованности работника на надлежащее исполнение своих должностных обязанностей;

1.2.6. Определение прав, обязанностей и ответственности работников Банка и лиц, связанных с Банком.

1.3. Предотвращение конфликта интересов обеспечивается регулированием трудовых и иных отношений в АО “InFinBank”.

Редакция № 1	Утвержден: / /202	Действителен до: / /202	Стр. 5
1 – сонли тахрир	Тасдиқланган: 2025/07/04	Амал қилиш муддати: 2029/06/04	Саҳ. 5

2. ҚЎЛЛАНИЛИШ СОҲАСИ / ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Сиёсат Банкда манфаатлар тўқнашувининг олдини олишнинг ички тартибини белгилайди; 2.2. Ушбу Сиёсат, эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар, Банкнинг барча ходимларига, шу жумладан Банк фаолиятини бошқариш ва назорат қилиш жараёнида иштирок этувчи ходимларга нисбатан қўлланилади. 2.3. Мазкур Сиёсатга риоя қилиш тўғрисидаги талаблар Банк Устави ва “InFinBank” АЖ ходимларининг касб одоб-ахлоқи Кодексига мувофиқ фуқаролик-хукукий шартнома асосида Банк ходимларига ва меҳнат фаолиятини Банкда юритаётган жисмоний шахсларга ички меъёрий ҳужжатларида тегишли вазифалар белгиланган ҳолатларда жорий қилинади.	2.1. Политика определяет внутренний порядок по предупреждению конфликта интересов в Банке; 2.2. Настоящая Политика распространяется на всех сотрудников банка, независимо от занимаемой ими должности, включая сотрудников, вовлеченных в процесс управления и контроля банковской деятельности. 2.3. Требования по соблюдению настоящей Политики предъявляются к работникам Банка и физическим лицам, работающим в Банке на основании гражданско-правового договора и в соответствии с Уставом Банка и Кодексом корпоративной этики работников АО “InFinBank”, и при определении задач во внутренних нормативных документах.
---	--

3. ҲАВОЛАЛАР / ССЫЛКИ

3.1. Сиёсат қуйидаги қонун ва ҳужжатларнинг талабларига мувофиқ ишлаб чиқилган: 3.1.1. Ўзбекистон Республикасининг 05.06.2024 й. ЎРҚ-931-сон “Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”ги Қонун; 3.1.2. Ўзбекистон Республикасининг “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”ги Қонуни (янги тахрири, 05.11.2019 й. ЎРҚ-580-сон Қонуни билан тасдиқланган); 3.1.3. Ўзбекистон Республикасининг 03.01.2017 й. ЎРҚ-419-сон “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонуни; 3.1.4. “InFinBank” АЖ Устави; 3.1.5. “InFinBank” АЖ ходимларининг Касб одоб-ахлоқи Кодекси; 3.1.6. “InFinBank” АЖнинг Коррупцияга қарши курашиш сиёсати.	3.1. Политика разработана в соответствии с требованиями следующих документов: 3.1.1. Закона РУз 05.06.2024 г. № ЗРУ-931 «О конфликте интересов»; 3.1.2. Закона РУз «О банках и банковской деятельности» (новая редакция, утверждена Законом РУз от 05.11.2019 г. №ЗРУ-580); 3.1.3. Закона РУз от 03.01.2017 г. №ЗРУ-419 «О противодействии коррупции»; 3.1.4. Устава АО «InFinBank»; 3.1.5. Кодекса корпоративной этики работников АО “InFinBank”; 3.1.6. Политики «По противодействию коррупции АО “InFinBank”».
---	--

4. АТАМАЛАР ВА ТАЪРИФЛАР / ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

4.1. Манфаатлар тўқнашуви - банк ва (ёки) унинг ходимлари ва (ёки) мижоз/бир нечта мижозларнинг мулкӣй ва бошқа манфаатларининг тўғридан-тўғри ёки билвосита тўқнашуви бўлиб, бунда банк ходимининг шахсий манфаати унинг ўз лавозим ёки хизмат вазифаларини тўғри бажаришга таъсир қилади (ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви) ёки таъсир қилиши мумкин (эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви) ва бунинг натижасида бир томоннинг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) бошқа томон учун салбий оқибатларга олиб қилиши мумкин бўлган вазиятдир.

4.2. Ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви - бу Ходим/Мансабдор шахсининг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) банк билан боғлиқ бўлган шахсининг манфаатлари (шу жумладан, шахсий, мулкӣй, молиявий ва бошқа манфаатлари) Банк манфаатларига бевосита ёки билвосита зид келади ва уларнинг лавозим ва хизмат вазифаларини бажаришга таъсир қилиши мумкин бўлган вазият.

4.2.1. Ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви манфаатдор бўлган Ходим/Мансабдор шахс/Яқин қариндошнинг Банк билан боғлиқ ҳар қандай масалада - шахсий, молиявий ёки бошқа манфаатдорлиги бўлса ёки Банк билан битимда иштирок этаётган корхона билан иш муносабатларига эга бўлганида (яъни корхонада директор, мансабдор шахс, менежер, аффилиланган шахс бўлса) юзага қилиши мумкин.

4.3. Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви – Ходим/Мансабдор шахс келажакда муайян лавозим ва хизмат вазифаларини бажарган тақдирда, шахсий манфаатлар таъсири остида бўлиши мумкин бўлган вазият, бу ҳақиқий манфаатлар тўқнашувига олиб келади.

4.4. Ходим - меҳнат шартномаси ва меҳнат мажбуриятларига мувофиқ Банкда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи жисмоний шахс.

4.5. Яқин қариндошлар – қариндош ёки қандайдир томондан қариндош бўлган шахслар, яъни ота-она, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллар, эр-хотин, фарзанд, шу жумладан фарзандликка

4.1. Конфликт интересов – прямой или косвенный конфликт имущественных и иных интересов Банка и (или) его работников и (или) нескольких клиентов, при котором личная заинтересованность работника банка влияет (реальный конфликт интересов) или может повлиять (потенциальный конфликт интересов) на надлежащее исполнение им должностных или служебных обязанностей, в результате чего действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны.

4.2. Реальный конфликт интересов - ситуация, при которой интересы (в том числе личные, имущественные, финансовые и иные интересы) Работника/Должностного лица, его близких родственников и (или) лица, связанного с Банком, прямо или косвенно противоречат интересам Банка и могут влиять на исполнение ими должностных или служебных обязанностей.

4.2.1. Реальный конфликт интересов может возникнуть тогда, когда заинтересованный Работник / Должностное лицо / Близкий родственник имеет личный, финансовый или иной интерес в любом вопросе, связанным с Банком или имеет бизнес отношения с субъектом, участвующим в сделке с Банком (т. е. является директором, должностным лицом, менеджером, аффилированным лицом субъекта).

4.3. Потенциальный конфликт интересов - ситуация, когда Работник /Должностное лицо в случае выполнения в будущем определенных служебных обязанностей может оказаться под влиянием личных интересов, что приведет к возникновению реального конфликта интересов.

4.4. Работник – физическое лицо, осуществляющее трудовую деятельность в Банке в соответствии с трудовым договором и трудовыми обязательствами.

4.5. Близкие родственники – лица, состоящие в родстве или свойстве, то есть родители, кровные и сводные братья и сестры, супруги, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), дедушки, бабушки, внуки, а также родители, кровные и сводные братья и сестры супругов. (в соответствии с УК РУз.).

Редакция № 1	Утвержден: ____/____/202__	Действителен до: ____/____/202__	Стр. 7
1 – сонли тахрир	Тасдиқланган: 202__/07/04	Амал қилиш муддати: 202__/06/04	Саҳ. 7

олинганлар, бобо, буви, неваралар, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллари (ЎЗР Жиноят кодекси).

4.6. Мансабдор шахс - банкда бошқарув функцияларини бажарувчи шахс, хусусан, ижро этувчи орган функцияларини бажарувчи, банк Кенгаши аъзоси, шунингдек доимий, вақтинча ёки махсус ваколатларга эга бўлган ўз хизмат вазифаларига мувофиқ Банкда ташкилий-бошқарув ёки маъмурий-иқтисодий функцияларни бажарувчи шахс.

4.7. Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича махсус бўлинма (бундан буён матида махсус бўлинма деб юритилади) — Банкнинг коррупцияга қарши курашиш ички назорат бўлинмалари ва (ёки) Ходимлар билан ишлаш департаменти;

4.8. Шахсий манфаатдорлик — Банк ходими ёки у билан алоқадор шахслар ушбу ходим томонидан бевосита ёки билвосита қарор қабул қилиниши ёки ходимнинг ушбу жараёнда бошқача тарзда иштирок этиши натижасида олиши мумкин бўлган ҳар қандай наф ёки афзаллик;

4.9. Шахсий фойда (манфаат) — Ўзбекистон Республикасининг солиқ қонунчилигига мувофиқ даромад сифатида баҳоланиши ва белгиланиши мумкин бўлган пул ёки натура шаклидаги иқтисодий фойда (моддий манфаат) ёки шахс томонидан аниқ шахсий мақсадларга эришишда ифодаланган наф, агар бундай фойда шахсга моддий фойда олишга олиб келмаса ҳам.

4.10. Ходим/мансабдор шахсга алоқадор шахслар - ходим/мансабдор шахснинг яқин қариндошлари ҳамда юридик шахсга эгалик қилувчи Ходим/Мансабдор шахс ва (ёки) унинг яқин қариндоши ёки/ва ушбу юридик шахснинг мансабдор шахслари.

4.11. Банкнинг ваколатли бошқарув органлари - акциядорларнинг умумий йиғилиши ва (ёки) стратегик бошқарувни таъминловчи Банк Кенгаши ҳисобланади.

4.6. Должностное лицо - лицо, выполняющее в Банке управленческие функции, а именно выполняющее функции исполнительного органа, члена Совета Банка, а также лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Банке в соответствии со своими должностными обязанностями.

4.7. Специальное подразделение по урегулированию конфликта интересов (далее - специальное подразделение) - Департамент комплаенс контроля и (или) Департамент по работе с персоналом;

4.8. Личная заинтересованность - личная выгода или преимущество, которую может получить работник Банка или связанные с ним лица, в результате непосредственного либо косвенного принятия им решения или иного его участия в этом процессе.

4.9. Личная выгода (интерес) - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Республики Узбекистан (материальная выгода), или выгода, выражающаяся в достижении лицом очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

4.10. Связанные лица - лица, с связанными с Работником/Должностным лицом — близкие родственники Работника/Должностного лица и юридическое лицо, в котором Работник/Должностное лицо и (или) его близкий родственник являются владельцами юридического лица или/и являются должностными лицами этого юридического лица.

4.11. Уполномоченные органы управления Банка - Общее собрание акционеров и (или) Совет Банка, обеспечивающее стратегическое управление.

5. ЖАВОБГАРЛИК / ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

5.1. Барча Ходимлар ушбу Сиёсат талабларига ва манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш соҳасидаги амалдаги қонун ҳужжатлари риоя қилишлари шарт.

5.2. Махсус бўлинмаларнинг масъул ходимлари қуйидагилар учун шахсий жавобгардир:

5.2.1. ўз мажбуриятларини бажариш ва хизмат текшируви жараёнида олинган махфий маълумотларни ошкор қилганлик учун.

5.2.2. ахборотни ошкор қилмаслик ва маълумотни яшириш ёки Мансабдор шахсларга манфаатлар тўқнашуви (ҳақиқий ёки эҳтимолий) тўғрисида била туриб ёлғон ёки нотўғри маълумотларни этганлик учун;

5.2.3. мансаб мавқеини суниистеъмол қилиш йўли билан шахсий манфаат кўрганлик учун;

5.3. Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш мақсадида Ходим/Мансабдор шахс қуйидагиларга ҳақли эмас:

- хизмат мавқеини суниистеъмол қилиш орқали шахсий наф олишга;
- манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги ахборотни ошкор этиш чоғида маълумотларни яширишга ёки била туриб ёлғон ёки нотўғри ахборот тақдим этишга;
- ташкилотларнинг таъсисчиси (акциядори, иштирокчиси) бўлишга, бундан акциядорлик жамиятларининг эркин муомалада бўлган акцияларининг ўн фоизигача эгалик қилиш ҳоллари мустасно;
- меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган Банкда ўзига тааллуқли бўлган ишларни кўриб чиқишда ёки ўзига алоқадор шахсларга тааллуқли бўлган ишларни кўриб чиқишда вакил сифатида иштирок этишга, агар у қонунчиликка мувофиқ қонуний вакил бўлмаса;
- банк ресурсларидан шахсий мақсадларда фойдаланиш;
- Ходим/Мансабдор шахснинг шахсий манфаатдорлиги бўлган яқин қариндошлари ва бошқа шахсларга нисбатан кадрлар бўйича қарорлар қабул

5.1. Все Работники обязаны соблюдать требования настоящей Политики и действующего законодательства в области предупреждения конфликта интересов.

5.2. Ответственные работники Специальных подразделений несут персональную ответственность:

5.2.1. за разглашение конфиденциальной информации, полученную в ходе выполнения своих обязанностей и служебного расследования;

5.2.2. за не раскрытие информации и сокрытие сведений или предоставление заведомо ложной или недостоверной информации о конфликте интересов (реального или потенциального) должностным лицам;

5.2.3. за получение личной выгоды путём злоупотребления служебным положением.

5.3. В целях предупреждения конфликта интересов Работник/Должностное лицо не вправе:

- получать личную выгоду путем злоупотребления служебным положением;
- скрывать сведения либо предоставлять заведомо ложную или недостоверную информацию при раскрытии информации о конфликте интересов;
- принимать решения в сделках организаций, где он является учредителем (акционером, участником) связанных с Банком, за исключением случаев владения до десяти процентов свободно обращающихся акций акционерных обществ;
- участвовать в качестве представителя в рассмотрении дел, касающихся его или связанных с ним лиц, где он сам осуществляет трудовую (служебную) деятельность, если в соответствии с законодательством он не является законным представителем;
- использовать ресурсы Банка в личных целях;
- принимать кадровые решения в отношении близких родственников и иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность Работника /Должностного лица;
- участвовать в покупке или получении в аренду имущества организации, где он сам

Редакция № 1	Утвержден: ____ / ____ / 202__	Действителен до: ____ / ____ / 202__	Стр. 9
1 – сонли тахрир	Тасдиқланган: 202__ / 07 / 07	Амал қилиш муддати: 202__ / 06 / 07	Саҳ. 9

қилиш; - ўзи меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган ташкилотнинг мол-мулкани сотиб олишда ёки ижарага олишда шахсан иштирок этиш; - шахсий манфаатлари туфайли Банк манфаатларига зарар етказадиган ҳолда бошқа шахсларга қулай имконият ва имтиёзлар бериш; - ўз яқин қариндошлари фойдасига банк операциялари бўйича маъмурий ҳужжатларни расмийлаштириш ва/ёки моддий манфаатларни тақсимлашга ҳақли эмас. 5.4. Ходим томонидан манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолатлар тўғрисида хабар бермаслик ҳамда мансабдор шахсга маълум бўлиб қолган, ҳақиқий ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш юзасидан қоралар кўрмаслик, агар бунда давлат органи ёки бошқа ташкилот иштироки бўлса, Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодексага кўра жаримага тортилишга сабаб бўлади.	осуществляет трудовую (служебную) деятельность; - предоставлять удобные возможности и преимущества другим лицам в ущерб интересам Банка из-за личной выгоды; - издавать распорядительные документы по банковским операциям и/или распределять материальные блага в пользу своих близких родственников. 5.4. Несообщение Работником о наличии конфликта интересов и принятие мер по урегулированию существующего или потенциального конфликта интересов, предусмотренного законодательством о конфликте интересов, о котором стало известно должностному лицу, если в конфликт интересов вовлечены государственные и другие организации, влечет наложение штрафа в соответствии с Кодексом об административной ответственности Республики Узбекистан.
--	---

6. МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИНИ БОШҚАРИШ ТАМОЙИЛЛАРИ / ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

6.1. Манфаатлар тўқнашувини тартибга солишнинг асосий тамойиллари қуйидагилардан иборат: қонунийлик – Мазкур Сиёсат, Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари ва ички ҳужжатларга риоя қилиш тамойили; мижоз манфаатларининг банк манфаатларидан устунлиги – фуқароларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатлари устуворлигини таъминлаш учун ўз хизмат вазифаларини лозим даражада бажариш; очиқлик ва ошқоралик тамойили – манфаатларнинг реал ва юзага келиши мумкин бўлган тўқнашувлари тўғрисидаги маълумотларни ошқор қилиш мажбурияти; холислик – манфаатлар тўқнашувини ҳал қилишда Банк бошқарув ва назорат органлари ҳамда унинг ходимлари манфаатлари	6.1. Основными принципами регулирования конфликта интересов являются: законность – принцип соответствия Политике, законодательству Республики Узбекистан и внутренним нормативным документам; приоритет интересов Клиента перед собственными интересами Банка – надлежащее исполнение своих служебных обязанностей для обеспечения приоритетности прав, свобод и законных интересов граждан; принцип открытости и прозрачности – обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов; объективность – соблюдение баланса интересов органов управления и контроля Банка и его работников при урегулировании конфликта интересов; нетерпимость к коррупции – формирование среды нетерпимости к коррупционным
---	---

мувозанатини сақлаш;

- **коррупцияга тоқатсизлик** - коррупцияга оид ҳуқуқбузарликларга тоқат қилмаслик муҳитини яратиш;
- ҳар бир манфаатлар тўқнашуви ҳолатини аниқлашда ва уни ҳал қилишда Банк учун обрўга оид **рискларни индивидуал кўриб чиқиш ва баҳолаш**;
- **ваколатларни чегаралаш** – манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш мақсадида бошқарув органи, бошқа органлар, кўмита ва қарор қабул қилувчи шахсларнинг ваколатларини аниқ чегаралаш;
- ходим томонидан ошкор қилинган ва ўз вақтида бартараф этилган манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабар туфайли **шахсни таъқиб қилинишдан ҳимоя қилиш**.

6.2. Манфаатлар тўқнашувининг сабаблари қуйидаги ҳолларда юзага келиши мумкин:

- мижозлар, Ходимлар ва Банкнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига эътибор бермаслик;
- Ходимнинг хизмат вазифаларини бажариши билан боғлиқ, шу жумладан қонун ҳужжатларида ва банкнинг коррупцияга қарши курашиш бўйича ички ҳужжатларида белгиланган чеклаш ва тақиқларга эътибор бермаслик;
- манфаатлар тўқнашувида иштирок этиши мумкин бўлган ушбу Сиёсатга тааллуқли бўлган шахс томонидан маълумотни ошкор этмаслик ва уни ошкор қилиш тартибига мувофиқ тайинланган шахсларга етказмаслик;
- ишбилармонлик муносабатлари нормалари ва касбий этика тамойилларига риоя қилмаслик;
- Банк амалий муносабатлар ўрнатган бошқа компанияда молиявий манфаатларнинг мавжудлиги.

6.3. Банк фаолиятини амалга оширишда Банк ва Ходимлар/мансабдор шахслар ўртасида қуйидаги манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари юзага келиши мумкин:

- банкдан ташқари ўз тижорат фаолиятингизни жорий этиш;

нарушениям;

- **индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков** для Банка при выявлении каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- **разграничение полномочий** - четкое разграничение полномочий членов органов управления, иных органов, комитетов и лиц, принимающих решения, в целях исключения конфликта интересов;
- **защита лица от преследования** в связи с сообщением о конфликте интересов, своевременно раскрытом работником и решенном (устранённом) Банком.

6.2. Причины конфликта интересов могут возникать при следующих обстоятельствах:

- игнорирование прав и законных интересов клиентов, Работников и Банка;
- игнорирование ограничений и запретов, связанных с выполнением должностных обязанностей Работника, в том числе установленных законом и внутренними нормативными документами Банка о противодействии коррупции;
- не раскрытие информации любым лицом, подпадающим под действие настоящей Политики, которое может быть вовлечено в ситуацию конфликта интересов и не доведение ее до сведения лиц, назначенных в соответствии с процедурами раскрытия информации;
- несоблюдение норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- наличие финансовых интересов в другой компании, с которой Банк поддерживает деловые отношения.

6.3. При осуществлении банковской деятельности могут возникнуть следующие обстоятельства, при которых может возникнуть конфликт интересов между Банком и Работниками/Должностными лицами:

- осуществление собственной коммерческой деятельности вне банка;
- работе по совместительству в другой организации в должности руководителя, должностным лицом или участия в ее

- бошқа ташкилотда менежер, мансабдор шахс сифатида ўриндош бўлиб ишлаш ёки бошқа ташкилотнинг бошқарув органларида иштирок этиш.

6.3.1. Банк бошқарув органлари, мансабдор шахслар, банк ходимлари ва мижозлари ўртасида, масалан:

- қонун ҳужжатларига, банкнинг таъсис ва ички ҳужжатларига риоя қилмаслик;
- Банк акциядорлари манфаатлари устуворлиги тамойилига риоя қилмаслик;
- ишбилармонлик мулоқоти меъёрларига ва касбий этика тамойилларига риоя қилмаслик;
- шартнома мажбуриятларини банк томонидан ҳам, мижозлар томонидан ҳам бажарилмаслиги;
- қонун ҳужжатларида ва Банкнинг ички ҳужжатларида белгиланган лавозим мажбуриятларини бажармаслик.

6.3.2. Банк бошқарув органлари ва унинг акциядорлари ўртасида қуйидагилар натижасида:

- қонун ҳужжатларига, банкнинг таъсис ва ички ҳужжатларига риоя қилмаслик;
- ваколатли бошқарув органларининг олдиндан розилигисиз аффилиланган шахслар билан битимлар ва йирик битимлар тузиш;
- бошқарув органлари томонидан Банк молиявий аҳволининг ёмонлашишига олиб келиши мумкин бўлган қарорлар қабул қилиш;
- амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ маълумотларни ошкор этмаслик ёки Банк бошқарув органлари таркибига киритилган шахслар томонидан бошқа ташкилотларнинг бошқарув органларида эгаллаб турган лавозимлари, бошқа жамиятларнинг акцияларига (улушларига) эгалик ҳуқуқи тўғрисида тўлиқ бўлмаган маълумотлар тақдим этилиши.

6.3.3. Миноритар акциядорлар банк фаолиятига ҳамда акциядорларнинг умумий йиғилиши ва Банк Кенгаши томонидан қабул қилинадиган қарорларга жиддий таъсир кўрсата олмаслиги сабабли йирик акция пакетига эга бўлган акциядорлар билан кам миқдордаги акцияларга эга бўлган акциядорлар ўртасидаги манфаатлар

органларидан:

6.3.1. Между органами управления Банка, должностными лицами, работниками Банка и клиентами, такие как:

- несоблюдение законодательства, учредительных и внутренних документов Банка;
- несоблюдения принципа приоритета интересов акционеров Банка;
- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- неисполнение договорных обязательств, как со стороны Банка, так и со стороны Клиентов;
- неисполнения должностных обязанностей, установленных законодательством и внутренними документами Банка.

6.3.2. Между органами управления Банка и его акционерами и аффилированными лицами в результате:

- несоблюдения требований законодательства, нормативных актов и внутренних документов Банка;
- заключения крупных сделок и сделок с аффилированными лицами, без предварительного согласования с уполномоченными органами управления Банка;
- принятия органами управления решений, которые могут привести к ухудшению финансового состояния Банка;
- занятия должности в органах управления и контроля других юридических лиц без разрешения уполномоченных органов управления Банка;
- не раскрытия информации в соответствии с действующим законодательством либо предоставление неполной информации лицами, входящими в органы управления Банка, о должностях, занимаемых в органах управления других организаций, о владении долями (акциями) других обществ.

6.3.3. Между акционерами, владеющими крупными пакетами акций и акционерами, владеющими небольшим количеством акций из-за неспособности миноритарных акционеров оказывать существенное влияние на деятельность Банка и на принимаемые

Редакция № 1	Утвержден: ____ / ____ / 202__	Действителен до: ____ / ____ / 202__	Стр. 12
1 – сонли тахрир	Тасдиқланган: 202__ / 07 / 04	Амал қилиш муддати: 202__ / 06 / 04	Саҳ. 12

тўқнашуви.	решения Общим Собранием Акционеров и Советом Банка.
6.4. Банк ходимлари ва тегишли шахсларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари: 6.4.1. Манфаатлар тўқнашуви билан боглиқ муносабатларни тартибга солишда Ходимлар / Мансабдор шахслар қуйидаги ҳуқуқларга эга: • ходимлар билан ишлаш Департаменти ва Комплаенс назорат Департаментидан маслаҳат сўраш ва олиш; • эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда сўралган маълумотлардан ташқари қўшимча маълумотларни электрон ёки ёзма шаклда тақдим этиш; • манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун масъул бўлимлардан маслаҳат олиш; • манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш бўйича Банкнинг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) ёки қарорлари устидан шикоят қилиш. 6.4.2. Ходим/Мансабдор шахс қуйидагиларга мажбур: • хизмат вазифаларини виждонан бажариш; • манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган ёки олиб келиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорликка йўл қўймаслик; • ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда, дарҳол ўзининг бевосита раҳбарига ва Масъул бўлимга хабар бериш; • раҳбарлар ходимларни бевосита ёки билвосита ўзининг шахсий манфаатларини қўзлайдиган ҳаракатларга (ҳаракатсизликларга) тўғридан-тўғри бўйсунишга мажбурламасликлари керак; • манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш учун Масъул бўлинмалар сўровига кўра маълумотларни тақдим этиш; • амалиётларни амалга оширилишида мижозлар ва контрагентларнинг ишончлилиги ва алоқадорлигини ўрганиш; • махфий маълумотлардан фойдаланиш тартибига қатъий риоя қилиш; • Бошқа ташкилотда ўриндошликда ишлаш нияти ва тақлиф этилаётган иш банк	6.4. Права и обязанности Работников/Должностных лиц: 6.4.1. Работник при регулировании отношений, связанных с конфликтом интересов имеет право: • обращаться за консультацией в Департамент по работе с персоналом и Департамент комплаенс контроля и получать консультацию; • предоставлять дополнительные сведения помимо сведений, которые запрашиваются в декларации о потенциальном конфликте интересов в электронной или письменной форме; • обжаловать действия (бездействие) или решения Банка по урегулированию конфликта интересов; 6.4.2. Работник/Должностное лицо при исполнении своих должностных обязанностей должен: • добросовестно выполнять свои должностные обязанности; • не допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов; • в случае возникновения реального конфликта интересов незамедлительно уведомлять об этом своего непосредственного руководителя и Специальное подразделение; • не принуждать работников, находящихся в непосредственном подчинении к действию (бездействию) прямо или косвенно преследующих его личные интересы; • предоставлять сведения по запросу Специального подразделения в целях урегулирования конфликта интересов; • при осуществлении операции осуществлять изучение клиентов и контрагентов на предмет благонадежности и связанности лиц; • строго соблюдать порядок использования конфиденциальной информации; • проинформировать руководство Банка о своем намерении работать по совместительству в

манфаатларига зид эмаслиги хақида Банк раҳбариятини хабардор қилиш;

- эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни электрон ёки ёзма шаклда тўлдириш ва била туриб ёлгон ёки ишончсиз маълумотларни унга киритмаслик.

6.5. Меҳнат шартномаси бекор қилинган ходим банк ёки уларнинг охириги иш жойида бевосита ёки билвосита назорат қилган таркибий бўлинмалари томонидан икки йил мобайнида Махсус бўлинма ҳулосаси асосида ишга қабул қилинади.

6.6. Махсус бўлинманинг манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасидаги ваколатлари:

6.6.1. Ходимлар билан ишлаш департаменти:

- ходимлар томонидан мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабардор қилиш тизимини ташкил этади;
- эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларациянинг ва ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарноманинг шаклини ички сайтларга жойлаштиради;
- манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ ҳолатларнинг ҳал этилишини таъминлайди;
- манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини ўз вақтида ва ҳолисона кўриб чиқишни таъминлайди;
- манфаатлар тўқнашувининг олдини олишда ўрнатилган ходимларни рағбатлантириш чораларини кўради.

6.6.2. Комплаенс назорат департаменти:

- эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияларни, шунингдек ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарномани кўриб чиқади;
- манфаатлар тўқнашуви юзага келишининг аниқланган ҳолатларини таҳлил қилади ва уларни тартибга солиш бўйича таклифлар киритади;
- аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини ҳисобини юритади, Банк раҳбариятига маълумот тақдим этиш учун маълумотларни умумлаштиради;

другой организации и о том, что предполагаемая работа не противоречит интересам Банка;

- заполнять декларацию о потенциальном конфликте интересов в электронной или письменной форме, не вносить в неё заведомо ложные и недостоверные сведения.

6.5. Работник, с которым был прекращен трудовой договор в течение двух лет принимается на работу Банком или их структурными подразделениями, над которыми он прямо или косвенно осуществлял контроль в последнем месте работы, на основании заключения Специального подразделения.

6.6. Полномочия Специального подразделения в сфере регулирования конфликта интересов:

6.6.1. Департамент по работе с персоналом:

- обеспечивает урегулирование отношений, связанных с конфликтом интересов в рамках своих процессов по работе с персоналом;
- обеспечивает своевременное и объективное рассмотрение случаев конфликта интересов, ставшие известные в процессах работы с персоналом;
- вносит предложения по поощрению работников, показывающих пример в предупреждении конфликта интересов

6.6.2. Департамент комплаенс контроля:

- организует систему информирования работниками о реальном конфликте интересов;
- размещает установленную форму декларации о потенциальном конфликте интересов на внутренних сайтах;
- рассматривает декларации о потенциальном конфликте интересов, а также уведомления о реальном конфликте интересов;
- анализирует выявленные случаи потенциального конфликта интересов и вносит предложения по их регулированию;
- осуществляют учёт выявленных конфликтов интересов, обобщает информацию о выявленных случаях конфликта интересов для представления информации руководству Банка;
- участвует в служебной проверке по

Редакция № 1	Утвержден: ____ / ____ /202__	Действителен до: ____ / ____ /202__	Стр. 14
1 – сонли тахрир	Тасдиқланган: 202__/07/04	Амал қилиш муддати: 202__/06/04	Саҳ. 14

- манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотни ошкор қилиш талабининг бузилиши бўйича ички текширувда иштирок этади; - ходимлари ўртасида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш юзасидан тушунтириш ишларини амалга оширади; - манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини олдини олади; - коррупцияга қарши кураш соҳасида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш бўйича амалга оширилган ишлар ва ушбу Сиёсат ва ички норматив ҳужжатлар талабларига риоя қилиш ҳолат тўғрисида Банк Кенгаши учун ҳисобот тайёрлайди.	нарушениям требования по раскрытию информации о конфликте интересов; - проводит разъяснительную работу по предупреждению конфликта интересов среди работников Банка; - принимает меры по предупреждению конфликта интересов; - даёт заключение Департаменту по работе с персоналом о наличии или отсутствии конфликта интересов; - готовит отчет для Совета банка о проделанной работе в рамках предупреждения конфликта интересов, о состоянии соблюдения требований настоящей Политики и внутренних нормативных документов в области противодействия коррупции.
---	---

7. ЖАРАЁН / ПРОЦЕСС

7.1. Манфаатлар тўқнашувининг иштирокчилари қуйидагилар бўлиши мумкин: - манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш мажбурияти юклатилган мансабдор шахс (банк ходимлари)лар; - мансабдор шахсининг (банк ходимининг) ўзaro яқин қариндоши бўлган ва оилавий муносабатлар билан боғлиқ бўлган шахслар, яъни ота-она, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотин, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари; - мансабдор шахс (банк ходими) билан мулкый, корпоратив ёки яқин муносабатлар билан боғлиқ бўлган фуқаролар (банк мижозлари); - банкка алоқадор шахслар; - асосий ходимлар - Банк бошқаруви аъзоси бўлмаган, аммо лавозими банк фаолиятига сезиларли таъсир кўрсатишга имкон берадиган алоҳида аҳамиятга эга бўлган банк ходимлари; - банкда ҳал қилувчи мулк ҳуқуқига эга бўлган бевосита ёки билвосита, яқка тартибда ёки бир гуруҳ шахслар таркибига қирувчи жисмоний шахслар, шунингдек, яқуний бенефициарлар;	7.1. Участниками конфликта интересов могут быть: - должностные лица (работники банка), на которых возложена обязанность по предотвращению конфликта интересов; - лица, являющиеся близкими родственниками должностного лица (работника банка) и связанные родственными отношениями, то есть родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруг, а также родители супругов, братья, сестры и дети; - граждане (клиенты банка), связанные имущественными, корпоративными или близкими отношениями с должностным лицом (работником банка); - лица, связанные с банком; - ключевые сотрудники – сотрудники банка, не являющиеся членами руководства банка, но положение которых позволяет существенно влиять на деятельность банка. - физические лица, прямо или косвенно, индивидуально или в составе группы лиц, имеющие права собственности в банке, а также конечные бенефициарные владельцы; - близкие родственники указанных лиц. 7.2. Управление конфликта интересов можно
---	--

- юкорида кўрсатилган шахсларнинг яқин қариндошлари.
- 7.2. Манфаатлар тўқнашувини бошқариш босқичларига қуйидагиларга бўлиниши мумкин:
- олдини олиш;
 - аниқлаш;
 - ошқор қилиш;
 - тахлил;
 - тартибга солиш;
 - ижро қилиш;
 - мониторинг.
- 7.2.1. Олдини олиш:
- манфаатлар тўқнашувини ўз вақтида ошқор қилиш;
 - Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги, Сиёсат ва ички норматив ҳужжатларини қатъий риоя қилиш;
 - бир шахсда назорат ва ижро этувчи функцияларнинг уйғунлашувини бартараф этувчи масъулият доираси аниқ белгиланган ташкилий тузилманинг мавжудлиги;
 - манфаатлар тўқнашуви хавфини минималлаштиришни, шунингдек, манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш учун зарур ҳолларда қарорлар қабул қилишнинг ҳолислигини ва ўзини ўзи рад этишни таъминлайдиган коллегиял органларни шакллантириш;
 - қарор қабул қилишда, вазиятларни кўриб чиқишда ва йирик битимлар ва аффилиланган шахслар билан битимларни тузиш шартлари ўрганилишини амалга оширишда манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чораларини танлашда “4 (тўрт) кўз” тамойили;
 - ҳамкорлар ва раҳбарлик лавозимларига номзодларнинг ишончлилигини текшириш;
 - манфаатлар тўқнашуви мавзусида тренинглар ўтказиш;
 - комплаенс назорат тизимини доимий такомиллаштириш;
 - аудит ўтказиш (ички, ташқи);
 - Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги, ушбу Сиёсат, Банк Устави ва ички меъёрий ҳужжатлар талабларига риоя қилмаганлик

разделить на этапы:

- предупреждение;
- выявление;
- раскрытие;
- анализ;
- регулирование;
- исполнение;
- мониторинг;

7.2.1. Предупреждение Конфликта интересов:

- своевременное раскрытие Конфликтов интересов;
- неукоснительное соблюдение законодательства РУ, Политики и ВНД;
- наличие организационной структуры с четким разграничением сферы ответственности, исключения совмещения контрольных и исполнительных функций в одном лице;
- формирование коллегиальных органов, обеспечивающих минимизацию риска возникновения конфликта интересов, а также объективность принятия решений и самоотвод в случае необходимости в целях разрешения конфликта интересов;
- принцип «4 (четырёх) глаз» при выборе мер по разрешению конфликта интересов при осуществлении изучения условий заключения сделок с крупными сделками и аффилированными лицами;
- проверка благонадёжности партнёров и кандидатов на руководящие должности;
- проведение обучения по тематике Конфликта интересов;
- постоянное совершенствование системы внутреннего и комплаенс контроля;
- осуществление аудиторских проверок (внутренних, внешних);
- наличие механизмов привлечения к ответственности лиц за несоблюдение требований законодательства РУ, настоящей Политики, Устава Банка и внутренних нормативных документов.

7.2.2. Выявление конфликта интересов

учун жавобгарликка тортиш
механизмларининг мавжудлиги.

7.2.2. **Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш** масъул бўлинмалар томонидан «Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш матрицаси» (Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш Услубиёти, ТП-207-01, 30.07.2024й.), Банк ходимларининг декларацияси ҳамда ички аудит ва ички текширувлар асосида амалга оширилади.

7.2.3. **Маълумотни ошкор қилиш:** Ходим ўзининг бевосита раҳбарига ва махсус бўлинмага ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида белгиланган шаклдаги хабарномани тақдим этиши ва қуйидаги ҳолларда маълумотни аниқланган пайтдан бошлаб кейинги иш кунидан кечиктирмай ошкор қилиши шарт:

- бевосита бўйсунадиган яқин қариндошларни ёки фуқаролик-хуқуқий шартнома асосида ишга қабул қилишда унга алоқадор шахсларни ишга олишда;
- яқин қариндошлари ишлаётган тузилмага ротация ва/ёки янги лавозимга тайинланганда ёки унга тегишли шахслар фуқаролик-хуқуқий шартнома асосида унинг ишига жалб қилинганда;
- Ходим яқин қариндошлари ёки у билан боғлиқ бўлган шахсларга оид масалалар бўйича қарор қабул қилишда иштирок этади;
- манфаатлар тўқнашуви хавфининг ўртача ва юқори даражасини белгилашда;
- контрагентлар билан алоқадор томонлар иштирок этган шартномалар тузишда (ўзгартиришлар киритишда).
- Агар контрагентлар манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабардор бўлсалар, улар шартномаларда коррупцияга қарши кураш бўйича бандига асосан масъул бўлинмани белгиланган тартибда хабардор қилишлари мумкин.

7.2.4. Қабул қилинган хабарномаларни (хужжатларни) таҳлил қилиш манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги/мавжуд эмаслиги, коррупция хавфи даражасини баҳолаш ва ҳал қилишнинг мақбул усулини танлаш мақсадида амалга оширилади;

7.2.5. **Тартибга солиш:** Ҳақиқий ёки эҳтимолий

осуществляется ответственными подразделениями на основании “Матрицы выявления конфликта интересов” (Методика определения конфликта интересов, №ТП-207-01 от 30.07.2024г.), деклараций работников Банка и при внутренних проверках и служебных расследованиях.

7.2.3. **Раскрытие:** Работник обязан направить уведомление по установленной форме своему непосредственному руководителю и специальному подразделению о фактическом конфликте интересов и раскрыть информацию не позднее следующего рабочего дня с момента ее обнаружения в следующих случаях:

- При приеме на работу близких родственников с непосредственной подчиненностью или к его работе на основании гражданско-правового договора привлечены связанные с ним лица;
- При ротации и/или назначении на новую должность в подразделение, где работают близкие родственники или к его работе на основании гражданско-правового договора привлечены связанные с ним лица;
- Работник участвует в принятии решений по вопросам, касающимся близких родственников или связанных с ним лиц;
- При установлении среднего и высокого уровня риска конфликта интересов;
- При заключении (изменении) договоров с контрагентами с участием связанных лиц.
- В случае, если контрагентам станет известно о конфликте интересов, они могут уведомить об этом специальное подразделение в соответствии с антикоррупционным пунктом договоров.

7.2.4. **Анализ** полученных уведомлений (документов) проводится в целях установления наличия/отсутствия конфликта интересов, оценки уровня коррупционных рисков и выбора оптимального способа урегулирования;

7.2.5. **Регулирование:** При выявлении реального или потенциального конфликта интересов Департамент комплаенс контроля определяет наличие/отсутствие конфликта интересов и связанного с ним коррупционного риска и результаты оценки в письменной форме

манфаатлар тўқнашуви аниқланганда, Комлаенс назорат Департаменти манфаатлар тўқнашуви ва у билан боғлиқ коррупция хавфи мавжудлигини/эмаслигини аниқлайди ва баҳолаш натижалари тўқнашувни ҳал қилиш учун Ходимлар билан ишлаш Департаментига ёзма равишда юборилади;

7.2.6. Ижро қилиш: Кадрлар бўйича қарорлар билан боғлиқ вазиятларда алоқадор шахсларнинг ҳақиқий/эхтимолий манфаатлари тўқнашувининг олдини олиш учун Ходимлар билан ишлаш Департаменти қуйидаги чораларни кўради:

- номзодни/ходимни бошқа лавозимга ўтказиш;
- бошқа тузилмага ўтказиш;
- тегишли шахсларнинг лавозим мажбуриятлари ва функцияларини қайта кўриб чиқиш;
- ишга қабул қилишни рад этиш.

7.2.7. Мониторинг: ТП-207-02-сонли “InFinBank” АЖ “Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш методикаси”га мувофиқ, коррупция ва манфаатлар тўқнашуви хавфини баҳолаш ва олдини олиш максатида ходимлар декларацияси Комплаенс назорат Департаментига юборилади.

7.3. Агар миноритар акциядорлар банк фаолиятига сезиларли таъсир кўрсата олмаганлиги сабабли йирик акциялар пакетларига эга бўлган акциядорлар билан кам миқдордаги акцияларга эга бўлган акциядорлар ўртасида манфаатлар тўқнашуви аниқланса, низо умумий йиғилишда кўриб чиқилади. Акциядорлар ва қарор йиғилишда раислик қилувчи томонидан акциядорларнинг овоз бериш натижаларига кўра қабул қилинади.

7.4. Банк бошқарув органлари ва унинг акциядорлари ўртасида манфаатлар тўқнашуви аниқланса, бу корпоратив зиддиятни Банк Кенгашига кўриб чиқиш учун киритиш йўли билан ҳал қилинади. Шу билан бирга, корпоратив консультант корпоратив низога дастлабки баҳо беради, масаланинг моҳияти бўйича зарур хужжатларни тайёрлайди ва Банк Бошқаруви билан келишилган ҳолда, уларни кўриб чиқиш ваколатига эга бўлган органга топширади.

направляются в Департамент по работе с персоналом для урегулирования конфликта интересов;

7.2.6. Исполнение: В целях предотвращения реального/потенциального конфликта интересов связанных лиц по ситуациям, связанных с кадровым решением, Департамент по работе с персоналом принимает следующие меры:

- по переводу кандидата/работника на другую должность;
- по переводу в другое подразделение;
- пересмотр должностных обязательств и функции связанных лиц;
- отказ в приеме на работу.

7.2.7. Мониторинг: В соответствии с Методикой выявления конфликта интересов АО “InFinBank” №207-02 до 15 января в Департамент комплаенс контроля направляются декларации Работников, для оценки и предотвращения риска коррупции и конфликта интересов.

7.3. При выявлении конфликта интересов между акционерами, владеющими крупными пакетами акций и акционерами, владеющими небольшим количеством акций из-за неспособности миноритарных акционеров оказывать существенное влияние на деятельность Банка, конфликт рассматривается на Общем собрании Акционеров и решение принимает председатель собрания по итогам голосования акционеров.

7.4. При выявлении конфликта интересов между органами управления Банка и его акционерами конфликт решается представлением на рассмотрение Совета банка ситуации корпоративного конфликта. При этом, Корпоративный консультант дает предварительную оценку корпоративному конфликту, готовит необходимые документы по существу вопроса, и по согласованию с Советом Банка передает их в тот орган, к компетенции которого отнесено рассмотрение данного корпоративного конфликта.

7.5. При сторонней информации о конфликте интересов, Работник, получивший информацию о конфликте интересов от клиента или другого источника, должен немедленно сообщить об этом

Редакция № 1	Утвержден: ____/____/202__	Действителен до: ____/____/202__	Стр. 18
1 – сонли тахрир	Тасдиқланган: 202__/07/04	Амал қилиш муддати: 202__/06/04	Саҳ. 18

7.5. Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида учинчи шахслардан маълумот олинган тақдирда, мижоздан ёки бошқа манбадан манфаатлар тўқнашуви тўғрисида маълумот олган Ходим бу ҳақда низони ҳал қилиш учун дарҳол ўзининг таркибий бўлинмаси раҳбарига хабар бериши керак. 7.6. Таркибий бўлинма доирасида манфаатлар тўқнашувини ҳал этишнинг иложи бўлмаган тақдирда, таркибий бўлинма раҳбари бир иш куни ичида махсус бўлинмага манфаатлар тўқнашуви, унинг келиб чиқиш сабаблари ва кўрилган чоралар тўғрисидаги маълумотларни тақдим этиши шарт. 7.7. Агар махсус бўлинма ҳақиқий манфаатлар тўқнашувини ҳал қила олмаса, маълумотлар банк бошқаруви раисига ёки унинг ўринбосарига берилади, у Комплаенс назорат департаментининг хулосаси асосида манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш тартибини белгилайди ва ваколатли шахсни тайинлайди. Зарур бўлганида манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш учун комиссия тузилади. 7.8. Агар манфаатлар тўқнашувини ҳал этишнинг иложи бўлмаса, Банк Бошқаруви Раиси Банк Кенгаши томонидан ушбу ҳолатни кўриб чиқиш масаласини кўяди ва барча маълумотлар ва ҳужжатларни Банк Бошқаруви раисига топширади. Ахборот ва ҳужжатлар манфаатлар тўқнашувини аниқлаш ва уларни ҳал қилиш учун Банк Кенгаши ҳузуридаги ишчи гуруҳ томонидан кўриб чиқилади.	руководителю своего структурного подразделения для разрешения конфликта. 7.6. В случае невозможности разрешения конфликта интересов в рамках структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить Специальному подразделению информацию о конфликте интересов и причинах его возникновения, принятых мерах. 7.7. В случае, если Специальное подразделение не может урегулировать реальный конфликт интересов, информация передается Председателю правления банка или его заместитель, который по заключению Департамента комплаенс контроля определяет порядок разрешения конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. В случае необходимости создается комиссия по разрешению конфликта интересов. 7.8. В случае невозможности разрешения конфликта интересов, председатель Правления банка вносит вопрос о рассмотрении вопроса советом банка и передает всю информацию и документы Председателю Совета банка. Информация и документы рассматриваются рабочей группой при Совете Банка, созданной для выявления конфликтов интересов и их разрешения.
--	--

8. САҚЛАШ / ХРАНЕНИЕ

8.1. Мазкур Сиёсатнинг асл нусхаси Банк Юридик Департаментининг Методология бўлимида ПК____ рақам остида сақланади. Мазкур Низомнинг .PDF форматидаги электрон нусхаси фойдаланиш учун умумий серверда ҳамда “InFinBank” АЖ порталида сақланади. Мазкур Низомнинг .DOCX форматидаги электрон нусхаси ишлаб чиқувчида ва Юридик Департаментнинг Методология бўлимида сақланади.	8.1. Оригиналный экземпляр настоящей Политики хранится в отделе Методологии Юридического Департамента Банка под номером ПК №____. Электронный экземпляр настоящей Политики в формате PDF хранится на общем сервере для пользования и на портале АО “InFinBank”. Электронный экземпляр настоящего Положения в формате DOCX хранится у разработчика и в отделе Методологии Юридического Департамента.
---	--

9. ХУЛОСА/ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

9.1. Мазкур Низом белгиланган тартибда Банк Кенгаши томонидан тасдиқланган санадан	9.1. Настоящая Политика вступает в силу с даты его утверждения Советом Банка в установленном
---	---



«INVEST FINANCE BANK»
АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТИ
МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИНИ
ОЛДИНИ ОЛИШ ВА ТАРТИБГА
СОЛИШ СИЁСАТИ

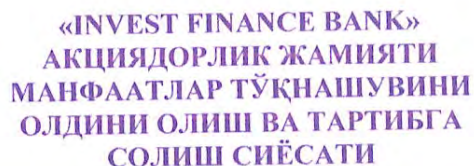
ПОЛИТИКА ПО
ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И
УРЕГУЛИРОВАНИЮ
УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«INVEST FINANCE BANK»

Редакция № 1	Утвержден: ____/____/202__	Действителен до: ____/____/202__	Стр. 19
1 – сонли тахрир	Тасдиқланган: 2029/07/07	Амал қилиш муддати: 2029/06/07	Саҳ. 19

этиборан кучга киради. 9.1.1. Мазкур Низомнинг русча ва ўзбекча матнлари ўртасида тафовутлар бўлган тақдирда, ўзбек тилидаги матн устувор ҳисобланади. 9.1.2. Ушбу Кодекс тасдиқланган дақиқадан бошлаб Банк Бошқаруви томонидан тасдиқланган «InFinBank» АЖ Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва тартибга солиш Сиёсати» (ДСК-26, Банк Кенгаши 27.12.2019 йил 94-сонли баённомаси билан тасдиқланган) ва унга киритилган барча ўзгаришлар ва Қўшимчалар ўз кучини йўқотади.	порядке. 9.1.1. В случае расхождений между русским и узбекским текстами Политики, редакция на русском языке имеет преимущественную силу. 9.1.2. С момента утверждения настоящей Политики, «Политика по предотвращению и урегулированию конфликта интересов АО «InFinBank» (ДСК-26 утвержденный Протокольным решением Совета Банка, за № 94 от 27.12.2019 г.) и все Изменения и Дополнения к нему утрачивают свою силу.
10. ИЛОВАЛАР/ПРИЛОЖЕНИЯ	
10.1. Мазкур Сиёсатда иловалар мавжуд эмас.	10.1. Настоящая Политика не имеет приложений.

11. ТАРҚАТИШ/ РАССЫЛКИ

Ҳужжатларни бўлинмаларга тарқатиш рўйхати/ Перечень рассылки документов по отделам			Тўлдирилган сана/Дата заполнения
			«07» 07 2025 й/г
ДСК № 36	4- сонли тахрир/4- редакция	Кучга киритилган сана: «07» 07 2025 й./Дата вступления в силу «__» ____ 20__ г.	
Тарқатилиши зарур бўлган ҳужжатнинг номи/ Название документа, подлежащего к рассылке		«INVEST FINANCE BANK» Акциядорлик Жамияти Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва тартибга солиш Сиёсати / Политика по предотвращению и урегулированию урегулирования конфликта интересов Акционерного Общества «INVEST FINANCE BANK»	
№	Ҳужжат юборилиши зарур бўлган бўлинманинг / мансабдор шахснинг номи/ Наименование подразделения/должностного лица кому должно рассылаться документ		
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



**ПОЛИТИКА ПО
ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И
УРЕГУЛИРОВАНИЮ
УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«INVEST FINANCE BANK»**

Редакция № 1 Утвержден: ____/____/202__ Действителен до: ____/____/202__ Стр. 20
1 – сонли тахрир Тасдиқланган: 2025/07/04 Амал қилиш муддати: 2029/06/04 Саҳ. 20

Ишлаб чикувчи имзоси/Подпись разработчика		Методология бўлими бошлигининг имзоси/Подпись начальника отдела методологии	
Ҳужжатларни бўлинмаларга тарқатиш рўйхати/ Перечень рассылки документов по отделам			Тўлдирилган сана/Дата заполнения
			«07» 04 2025 й./г.

[illegible]



«INVEST FINANCE BANK»
АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТИ
МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИНИ
ОЛДИНИ ОЛИШ ВА ТАРТИБГА
СОЛИШ СИЁСАТИ

ПОЛИТИКА ПО
ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И
УРЕГУЛИРОВАНИЮ
УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«INVEST FINANCE BANK»

Редакция № 1

Утвержден: ____/____/202__

Действителен до: ____/____/202__

Стр. 21

1 – сонли тахрир

Тасдиқланган: 2025/07/04

Амал қилиш муддати: 2029/06/04

Саҳ. 21

КЕЛИШИЛДИ:
СОГЛАСОВАНО:

Нуманова О.Л.

Ф.И.Ш./Ф.И.О.

имзо/подпись

«__» ____ 202__ г.

Кадиров Р.Ш.

Ф.И.Ш./Ф.И.О.

имзо/подпись

«__» ____ 202__ г.

Салимов П.Т.

Ф.И.Ш./Ф.И.О.

имзо/подпись

«__» ____ 202__ г.

Хожиев Д.М.

Ф.И.Ш./Ф.И.О.

имзо/подпись

«__» ____ 202__ г.

Каримов Р.А.

Ф.И.Ш./Ф.И.О.

имзо/подпись

«__» ____ 202__ г.

Аллаёрова Д.Н.

Ф.И.Ш./Ф.И.О.

имзо/подпись

«__» ____ 202__ г.

Худайбердиев Б.И.

Ф.И.Ш./Ф.И.О.

имзо/подпись

«__» ____ 202__ г.

Мукажанова А.К.

Ф.И.Ш./Ф.И.О.

имзо/подпись

«__» ____ 202__ г.

Зубаиров Т.Р.

Ф.И.Ш./Ф.И.О.

имзо/подпись

«__» ____ 202__ г.

Хужжатнинг амал қилиш муддати:/Срок действия документа:
20 25 й/г "04" 04 дан/по 20 29 й/г "06" 04 гача/до.

Узайтирилган: 20 __ й/г " __ " ____ гача/до.

Амал қилиш муддати тугагандан кейинги мақоми: / Статус по истечении срока действия _____

Сана/Дата

Хужжатни бошқариш учун масъул шахс имзоси/
Подпись ответственного за управление документом

ИШЛАБ ЧИҚДИ:
РАЗРАБОТАЛ(А):

Комплаенс назорат
Департаменти
Директори/Директор
Департамента комплаенс
контроля

Лавозими/ Должность

Сабирджанова М.А.

Ф.И.Ш./Ф.И.О.

Имзо/Подпись

Сана/Дата

Хужжат нухаси рақами/Копия
Тарқатилган сана/Дата рассылки
«__» ____ 20__ г.

(хужжатни тарқатишда хужжатни
бошқариш учун масъул шахснинг асл
имзоси)/ (оригинальная подпись
ответственного за управление
документом при рассылке документа)

ЮРИДИК ХУЛОСА № ЮЗ-137

Юридик департаменти томонидан «INVEST FINANCE BANK» Акциядорлик жамияти манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва тартибга солиш сиёсати» лойиҳаси ҳукукий экспертизаси ўтказилди.

Ушбу лойиҳа:

- Ўзбекистон Республикасининг 05.06.2024 й. ЎРҚ-931-сон “Манфаатлар тўқнашув тўғрисида”ги Қонун;
- “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”ги Қонуни (янги таҳрир, 05.11.2019 й. ЎРҚ-580-сон Қонуни билан тасдиқланган);
- Ўзбекистон Республикасининг 03.01.2017 й. ЎРҚ-419-сон “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонуни;
- “InFinBank” АЖ Устави;
- “InFinBank” АЖ ходимларининг Касб одоб-ахлоқи Кодекси;
- “InFinBank” АЖнинг Коррупцияга қарши курашиш сиёсати.

меъёрий ҳужжатларга мувофиқ ишлаб чиқилган.

Ушбу лойиҳа амалдаги қонунчиликка ҳамда “Марказий банк томонидан тижорат банкларининг ички меъёрий ҳужжатларига қўйиладиган талаблар тўғрисида Низом” (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 05.04.2000 йилда 916-сон билан рўйхатга олинган) нинг талабларига жавоб беради.

Юридик департамент
Директори

Методология бўлим
Бошлиғи

2025 йил “07” январь



Х. Муродов

Р. Якубов