

ПОЛИТИКА П-008:2023
по управлению конфликтами интересов
в ОАО «Банк Эсхата»
(Версия 05)

Вводится в действие с 15.12.2023

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика определяет основные цели и задачи управления конфликтами интересов в ОАО «Банк Эсхата» (далее – Банк), участников процесса, их задачи, функции, полномочия и ответственность, а также принципы и этапы управления конфликтами интересов в Банке и в отношениях с третьими лицами, включая клиентов, контрагентов, а также финансовых и иных консультантов.

1.2. Настоящая Политика является частью системы управления комплаенс-риском и действует в отношении всех сотрудников и во всех сферах деятельности Банка.

1.3. Политика разработана в соответствии с требованиями законодательства Республики Таджикистан, нормативных правовых документов Национального банка Таджикистана, а также внутренних нормативных документов;

1.4. Банк ожидает от сотрудников (независимо от занимаемой должности в Банке) согласия с этическими принципами, подходами и требованиями, изложенными настоящей Политики;

1.5. Политика является основой для разработки внутренних нормативных документов (регламентов, методик, технологических схем и других) в области управления конфликтами интересов для Банка.

2. Основные понятия

Банк – Открытое акционерное общество «Банк Эсхата»;

Близкие родственники – жена (муж), дети, родители, братья, сёстры (их дети), а также родители, братья, сёстры и дети жены (мужа), родители супругов, сватья, снохи, зятья, племянники, племянницы, внуки, усыновители и усыновлённые;

Клиент – юридическое или физическое лицо, с которым Банк вступает в гражданско-правовые отношения;

Конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью должностных лиц Банка и/или его работников и надлежащим исполнением ими своих должностных полномочий или имущественными или иными интересами Банка и/или работников/клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные воздействия для Банка и/или его клиентов.

Заинтересованные стороны — это лица (акционеры, члены Наблюдательного совета, члены Правления и сотрудники банка/дочерних организаций) и члены их семьи, которые имеют заинтересованность в совершении сделки.

Личная заинтересованность – это возможность получения работником при исполнении его должностных обязанностей доходов (необоснованного обогащения) в денежной форме, материальной и нематериальной выгоды непосредственно для работника или родственников, а также для иных лиц, с которыми работник связан с финансовым обязательствами.

Прямой личный финансовый интерес – связанный с деятельностью в Банке финансовый интерес руководящего работника. В данную категорию интереса не входит заработная плата руководящего работника.

Косвенный личный финансовый интерес – связанный с деятельностью в Банке финансовый интерес членов семьи руководящего работника и других лиц, имеющих с ними общее хозяйство. В данную категорию интереса не входит заработная плата членов семьи и других лиц, имеющих с руководящим работником общее хозяйство.

Контрагент – юридическое лицо, индивидуальный предприниматель или физическое лицо (подрядчик, консультант, поставщик и т.п.), путем заключен с Банком договора/сделки гражданско-правового либо иного характера, или в ином предусмотренном законодательством порядке, вовлекается в совместные проекты с Банком.

Подарок - любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить рыночную цену, в том числе денежные средства, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера, полученная или переданная в связи с работой в Банке;

Руководящие работники – Председатель правления и его заместители, члены Правления, главный бухгалтер Банка, а также руководитель и главный бухгалтер филиалов Банка, в том числе руководитель Операционного управления;

Связанное лицо – сотрудники Банка, а также члены их семей, которые определены как связанные лица Банка в соответствии с внутренними нормативными документами Банка;

Члены семьи – жена (муж), дети (усыновленные/удочерённые), отец и мать, братья, сёстры, внуки, дети жены (мужа).

3. Цели и задачи управления конфликтами интересов

3.1. Целью данной Политики является недопущение и предупреждение ситуаций, когда действия Банка имеют неблагоприятные последствия (убытки, недополучение прибыли, снижение рыночной стоимости, и иные) для клиента, Банка или его сотрудника, другого клиента, или любой иной третьей стороны, имеющей отношение к действию Банка.

3.2. Основные задачи настоящей Политики:

3.2.1. Повышение доверия к Банку со стороны клиентов и партнеров, обеспечение справедливого обслуживания клиентов и соблюдение высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости;

3.2.2. Соответствие передовым практикам для повышения международной репутации Банка;

3.2.3. Установление принципов раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения сотрудников Банка, в условиях существующих конфликтов интересов;

3.2.4. Предоставление сотрудникам Банка общей информации о предпринимаемых Банком мерах по выявлению, управлению и урегулированию конфликтов интересов, а также оказание сотрудникам Банка помощи в определении наиболее приемлемых способов разрешения таких конфликтов;

3.2.5. Определение обязательных для соблюдения Банком минимальных стандартов управления конфликтами интересов.

4. Потенциальные риски при управлении конфликтами интересов

4.1. В результате ненадлежащего управления конфликтами интересов у Банка могут возникнуть следующие виды рисков:

- репутационный риск, связанный с игнорированием возникающих конфликтов интересов и их влиянием на отношение к Банку со стороны клиентов, партнеров и общества;
- правовой риск, связанный с вероятными последствиями, в случае нарушения интересов клиентов или оспаривания законности осуществления сделок Банком и их сотрудниками;
- операционный риск, связанный с возможным нарушением сотрудниками Банка положений настоящей Политики и иных внутренних нормативных документов Банка, которыми регламентируются процедуры управления конфликтами интересов.

4.2. Примером надлежащего управления конфликтом интересов может служить сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была соответствующим образом одобрена органами управления Банка (Общим собранием акционеров или Наблюдательным советом) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

5. Виды конфликтов интересов

5.1 Конфликт интересов, может быть, следующих видов:

5.1.1 между клиентом и Банком;

5.1.2 между клиентами Банка - ситуации, в которых интересы одного из Клиентов (группы Клиентов) находятся в противоречии с интересами другого Клиента;

5.1.3 между клиентами и сотрудниками Банка;

5.1.4 между Банком и их сотрудниками.

5.2 Перечень типовых примеров конфликтов интересов приводится в Приложении 1 настоящей Политики. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими. Сотрудники самостоятельно должны оценивать наличие конфликта интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях.

5.3 Наличие конфликта интересов присуще банковской деятельности и деятельности на рынке ценных бумаг и само по себе не является нарушением, если в отношении данного конфликта были приняты должные меры по выявлению, оценке и управлению, а также раскрытию.

5.4 Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта), в отношении которого не было принято должных мер, представляет собой угрозу для репутации Банка в глазах сотрудников и иных лиц, в том числе клиентов, акционеров, контрагентов, государства и государственных органов.

6. Общие принципы разрешения конфликтов интересов

6.1 Банк ставят интересы клиентов на первое место, интересы Банка на второе, личные интересы сотрудников – на третье.

6.2 Банк обеспечивает справедливое отношение к своим клиентам в рамках их консультирования или совершения сделок с ними или от их имени. Когда сотрудники Банка осведомлены, что они или Банк имеют имущественный интерес, который может оказать влияние на их взаимодействие с клиентом или на консультационные услуги, предоставляемые клиентам, данный интерес не должен учитываться при консультировании клиентов или совершении сделок с клиентами или от их имени. Сотрудники Банка должны действовать в интересах клиента.

6.3 В случаях если указанный выше имущественный интерес не может не учитываться при заключении сделки или консультировании клиента, либо потенциальный конфликт интересов не может быть урегулирован как для клиента, так и для Банка, такой конфликт может быть разрешен посредством получения согласия от соответствующих клиентов (при наличии возможности), либо посредством отказа от одной или обеих сделок (в исключительных случаях).

6.4 Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении круга задач и конкретных поручений, исполняемых в рамках функциональных обязанностей сотрудником, являющимся стороной конфликта интересов, и/или в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов (например, отказ от работы с конкретным клиентом или контрагентом Банка, отказ от участия в подготовке сделки и т.д.).

6.5 В отдельных случаях предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения сотрудника Банка, являющегося стороной конфликта интересов, в порядке, установленном действующим законодательством Республики Таджикистан и нормативных правовых актов Национального банка Таджикистана.

6.6 В ситуации конфликта интересов сотрудника и Банка, и в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Банка.

7. Участники процесса управления конфликтами интересов, их функции и полномочия

Участник	Ответственность	Подотчетность
Наблюдательный совет	<ul style="list-style-type: none"> ▪ утверждает настоящую Политику; ▪ осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтами интересов, в том числе контроль за операциями связанных лиц; 	Общее собрание акционеров
Правление	<ul style="list-style-type: none"> ▪ несет ответственность за соответствие деятельности Банка требованиям законодательства, обеспечение выполнения требований законодательства через организацию систем, процессов, контролей и процедур, необходимых для управления конфликтами интересов; ▪ осуществляет контроль за соблюдением настоящей Политики, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими исполнительными органами в системе управления конфликтами интересов; ▪ утверждает внутренние нормативные документы по вопросам управления конфликтами интересов, за исключением документов, утверждение которых отнесено к компетенции Наблюдательного совета Банка. 	Наблюдательный совет
Первая линия защиты		
Департамент по работе с персоналом	<ul style="list-style-type: none"> ▪ организация дисциплинарной, конкурсной и иных комиссий по кадровым вопросам; ▪ Установление наличия/отсутствия кандидата на вакантную должность в Банке, прямого родства с лицами, занимающими руководящие посты в Банке, а также с сотрудниками Банка 	Правление
Сотрудники, входящие в коллегиальные исполнительные органы, а также являющиеся руководителями самостоятельных структурных подразделений и их заместители Банка	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ориентируют сотрудников на безусловное выполнение требований настоящей Политики и этических стандартов поведения, подают пример добросовестного поведения; ▪ учитывают результаты длительности, безупречности и эффективности исполнения сотрудником требований настоящей Политики при оценке личной эффективности сотрудников 	Курирующее подразделение/ Правление
Все сотрудники	<ul style="list-style-type: none"> ▪ идентифицируют ситуации, которые могут привести к возникновению конфликтов интересов и взаимодействуют с Департаментом комплаенс риска; ▪ неукоснительно соблюдают требования 	Непосредственный руководитель/ Курирующее подразделение

	законодательства, настоящей Политики, а также принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса для целей мотивации персонала.	
Вторая линия защиты		
Департамент комплаенс риска	<ul style="list-style-type: none"> ▪ координирует вопросы регулирования конфликтов интересов; ▪ разрабатывает общую методологию в области управления конфликтами интересов; ▪ осуществляет меры по идентификации, анализу и разрешению конфликтов интересов; ▪ ответственность за реализацию данной Политики; ▪ оказывает консультативную помощь по вопросам управления конфликтами интересов; ▪ проводит мероприятия по развитию культуры в области управления конфликтами интересов, в том числе проводит информирование сотрудников, тренинги и консультации по реализации Политики, иным стандартам и правилам, изменениям в нормативных требованиях; ▪ эскалирует на рассмотрение Правления и/или Наблюдательного совета конфликты интересов, превышающие компетенцию Департамента комплаенс риска. 	Наблюдательный совет
Третья линия защиты		
Департамент внутреннего аудита	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Осуществление независимой оценки системы внутреннего контроля по управлению конфликта интересов в Банке. 	Наблюдательный совет

8. Этапы управления конфликтами интересов

8.1. Выявление и оценка потенциальных конфликтов интересов

8.1.1. Сотрудники Банка должны:

- быть осведомлены о лицах или организациях, интересы которых они должны учитывать в своей деятельности, и в рамках своей компетенции должны оценивать потенциальные конфликты интересов;
- принимать разумные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;
- незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя и/или Департамент комплаенс риска о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. В случаях обращения к непосредственному руководителю при отсутствии в дальнейшем мер, направленных на предотвращение или устранение конфликтов интересов, либо если принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов, сотрудник Банка информирует об этом Департамент комплаенс риска.

8.1.2 Конфликты интересов, выходящие за рамки компетенции отдельного сотрудника Банка, оцениваются на уровне Правления Банка.

8.1.3 Если сотрудник Банка сомневается в существовании конфликта интересов либо в том, каким образом его следует оценивать, он должен обратиться за помощью к непосредственному руководителю и/или в Департамент комплаенс риска.

8.2 Предотвращение и урегулирование конфликтов интересов

При управлении конфликтами интересов необходимо учитывать:

- доступ к информации, которая привела к конфликту интересов;
- барьеры для обеспечения независимости принятия решений, включая:
 - разделение обязанностей и полномочий,
 - контроль информации,
 - физические барьеры,
 - использование нескольких юридических лиц;
- рыночность ситуации, которая привела к ситуации конфликта интересов.

8.2.1 Принцип «служебной необходимости» в распределении информационных потоков

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

8.2.2 Отказ от осуществления сделки

При невозможности разумного урегулирования конфликта интересов для предотвращения создания угрозы репутации и риска судебного иска Банк может принять решение об отказе от осуществления конкретной сделки или обслуживания конкретного клиента.

8.2.3 Участие сотрудников в органах управления третьих лиц, а также осуществление самостоятельной коммерческой деятельности

Для предотвращения конфликтов интересов Банк требует от сотрудников соблюдения обязательств, связанных с участием в органах управления третьих лиц, а также осуществлением самостоятельной коммерческой деятельности. Такие обязательства включают:

- обязательство о раскрытии информации новыми и существующими сотрудниками об их участии/намерении и участии/намерении близких родственников и членов семьи в органах управления третьих лиц идентичным видам деятельности Банка и деятельности дочерних организаций, а также осуществлении ими самостоятельной коммерческой деятельности, в том числе в качестве агента другой организации;
- ограничения для отдельных категорий сотрудников на участие в органах управления третьих лиц и/или уставных капиталах третьих лиц с одновременной работой в Банке.

8.2.3.1 Порядок и меры участия сотрудников в органах управления третьих лиц, а также осуществление самостоятельной коммерческой деятельности определяются Процедурой по управлению конфликтами интересов в ОАО «Банк Эсхата»

8.2.4 Раскрытие личных интересов

8.2.4.1 Руководящие работники Банка при избрании или назначении на должность и каждый последующий год должны предоставлять информацию в письменной форме

Наблюдательному совету о своём прямом или косвенном личном финансовом интересе, членов своей семьи и других лиц, имеющих с ним общее хозяйство.

8.2.4.2 Порядок и сроки раскрытия личных и косвенных финансовых интересов определяются Процедурой по управлению конфликтами интересов в ОАО «Банк Эсхата»;

8.2.5 Совместная работа родственников

8.2.5.1 Совместная работа в Банке лиц имеющих между собой близкие родственные связи, и если их работа связана с взаимным подчинением и прямым контролем, запрещается

8.2.5.2 В целях исключения и эффективного управления конфликтами интересов всеми сотрудниками Банка не менее одного раза в год заполняются анкеты по личным конфликтам интересов.

8.2.5.3 Порядок и сроки заполнения анкет по личным конфликтам интересов, также принимаемые меры по результатам анализа заполненных анкет определяются «Процедурой по управлению конфликтами интересов в ОАО «Банк Эсхата»».

8.2.6 Подарки и представительские расходы

8.2.6.1 Банк устанавливает некоторые ограничения на представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые могут быть произведены от имени и за счет Банка, а также на подарки и услуги, которые могут быть предоставлены или оказаны от имени и за счет Банка, либо приняты от физических лиц и организаций, в том числе имеющих деловые отношения с Банком или стремящихся к созданию таковых.

8.2.6.2 Представительские расходы и подарки не должны наносить ущерб деловой репутации Банка, а также не должны противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, внутренним нормативным документам Банка, определяющих принципы профессиональной этики и этические нормы делового общения, иных документов Банка и применимого законодательства.

8.2.6.3 При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, сотрудник должен обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в Департамент комплаенс риска Банка.

8.2.6.4 Правила, регулирующие вопросы представительских расходов и подарков, установлены «Политикой по отношению к подаркам в ОАО «Банк Эсхата»».

9. Ответственность

9.1. Все сотрудники Банка, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики.

9.2. В случае несоблюдения правил и процедур, установленных настоящей Политикой, должностные лица и сотрудники Банка несут ответственность, предусмотренную законодательством Республики Таджикистан.

9.3. В случае если в результате нарушения должностными лицами или сотрудниками положений настоящей Политики Банку были причинены убытки, указанные лица могут быть привлечены к материальной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством о труде и гражданским кодексом Республики Таджикистан

10. Заключительные положения

10.1 В случае если отдельные положения настоящей Политики войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства.

10.2 Настоящая Политика должна быть доведена до сведения всех сотрудников Банка, его требования обязательны для исполнения.

10.3 Настоящая Политика будет пересматриваться по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

10.4 Настоящая Политика действует с момента его утверждения Наблюдательным Советом Банка. Изменения и дополнения к настоящей политике утверждаются Наблюдательным Советом Банка и издается в новой редакции.

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Участие работника в принятии кадровых решений в отношении близких родственников, членов семьи и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
2. Сотрудник Банка, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Банка, в отношении которого данный сотрудник выполняет контрольные функции.
3. Осуществление работником личных операций в ущерб аналогичным операциям клиента.
4. Превышение работником полномочий при выполнении им своих трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды в ущерб интересам клиента.
5. Работник Банка в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
6. Работник Банка, принимающий решения о выдаче кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.
7. Работник Банка, ответственный за закупку материалов, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Банка. Закупка материалов производится именно у этого поставщика;
8. Руководитель подразделения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия руководителя входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности;
9. Руководитель принимает решение об увеличении заработной платы или выплаты премии в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.
10. Работник Банка, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых контрагентами Банка, получает значительную скидку на товары от одного из контрагентов Банка;
11. Использование работником информации, ставшей ему известной в ходе исполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
12. Организация, заинтересованная в заключении с Банком долгосрочного договора аренды офисных помещений, делает предложение трудоустройства работнику Банка, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность данного работника;
13. Осуществление работником проверки/аудита/ревизии деятельности подразделения, в котором работает его родственник;

Перечень обстоятельств возникновения конфликта интересов Банка не являются исчерпывающим. Сотрудники должны самостоятельно оценивать наличие Конфликта интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях

С момента введения в действие настоящей Политики в версии 05, версия 04 документа, утвержденная Протоколом Наблюдательного совета №22/22 от 30.11.2022, считать утратившей силу.