

ОДОБРЕНА

постановлением
Правления

ОАО «Айыл Банк»

от «20» декабря 2018
года №63/2

УТВЕРЖДЕНА

постановлением Совета
директоров

ОАО «Айыл Банк»

от «21» декабря 2018 года
№53/6

ПОЛИТИКА ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

В ОАО «АЙЫЛ БАНК»

*(В редакции постановления Совета директоров ОАО «Айыл Банк»
от 24 декабря 2019 года №69/11, от 25 декабря 2020 года №73/2, от
28 декабря 2021 года №70/3, от 24 января 2023 года №3/3, от 15
июня 2023 года №27/1, от 06 августа 2024 года №40/3, от 08 июля
2025 года №40/1)*

Оглавление

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
ГЛАВА II. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	2
ГЛАВА III. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	3
ГЛАВА IV. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	4
ГЛАВА V. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	5
ГЛАВА VI. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ	6
ГЛАВА VII. ЭТАПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	7
ГЛАВА VIII. ОГРАНИЧЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ ПРИНЯТИЯ ПОДАРКОВ И ПОЖЕРТВОВАНИЙ.....	12
ГЛАВА IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	12
ГЛАВА X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	13
Приложение 1	14
Приложение 2	15
к Политике по управлению конфликтом интересов.....	15
ОАО «Айыл Банк».....	15
Дата	15
ОПРОСНЫЙ ЛИСТ	15

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Политика по управлению конфликтом интересов в ОАО «Айыл Банк» (далее - Политика) разработана в соответствии с требованиями законов Кыргызской Республики «О конфликте интересов», «О банках и банковской деятельности», Положения о минимальных требованиях по управлению рисками в банках Кыргызской Республики, Положения о минимальных требованиях к Кодексу корпоративного управления коммерческих банков Кыргызской Республики и иными нормативными правовыми актами Национального банка Кыргызской Республики (далее – Национальный банк), Кодекса корпоративного управления ОАО «Айыл Банк» (далее - Банк) и иными внутренними нормативными документами Банка.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 08 июля 2025 года №40/1)

1.2. Настоящая Политика определяет основные цели, задачи и принципы управления конфликтами интересов в Банке, участников процесса, их задачи, функции, полномочия и ответственность лиц, допустивших в своей деятельности конфликт интересов, а также этапы управления конфликтами интересов, включая порядок информирования Совета директоров и Правления о потенциальных угрозах в деятельности Банка, связанных с конфликтом интересов.

1.3. Политика предназначена для определения единых подходов в выявлении и управления конфликтом интересов в целях его недопущения в Банке.

1.4. Настоящая Политика является единой для всех структурных подразделений Банка, сотрудников и должностных лиц Банка и составляет часть системы управления комплаенс-риском и действует в отношении всех сотрудников и должностных лиц Банка и должна применяться всеми сотрудниками Банка независимо от занимаемой должности в Банке во всех сферах деятельности Банка.

1.5. *(Исключен в соответствии с постановлением Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 08 июля 2025 года №40/1).*

1.6. Банк размещает настоящую Политику на официальном сайте Банка и открыто проводит политику о недопущении конфликта интересов в Банке, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми должностными лицами и сотрудниками Банка.

ГЛАВА II. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Аффилированные лица и связанные с Банком лица – аффилированными и связанными с Банком лицами являются лица, определенные Законом Кыргызской Республики «О банках и банковской деятельности».

(В редакции постановления Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 08 июля 2025 года №40/1)

Должностные лица Банка и их близкие родственники – должностными лицами Банка и их близкими родственниками являются лица, определенные Законом Кыргызской Республики «О банках и банковской деятельности».

(В редакции постановления Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 08 июля 2025 года №40/1)

Вознаграждение:

- передача вещей, в том числе финансовых средств, сотрудникам и/или должностным лицам Банка, и/или лицам, связанным с ними, безвозмездно или за пониженную плату;
- оказание услуг сотрудникам и/или должностным лицам Банка, и/или лицам, связанным с ними, безвозмездно или за пониженную плату.

Конфликт интересов - ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью должностных лиц Банка и (или) его сотрудников и надлежащим исполнением ими своих должностных полномочий или имущественными и иными интересами Банка и (или) его сотрудников и (или) клиентов, которые могут повлечь за собой возникновение рисков неблагоприятных последствий для Банка и (или) его клиентов.

Личная заинтересованность - материальная и/или иная выгода, в том числе преимущество, которые стремится получить сотрудник и/или должностное лицо Банка, для себя и/или близких родственников в результате выполнения своих должностных обязанностей.

Подарок - любые имущественные и неимущественные блага, в том числе услуги, передача прав, освобождение от обязанности/обязательства, отказ от какого-либо права в пользу сотрудников и/или должностных лиц Банка, и/или лиц, связанных с ними, а также другие действия, посредством которых этим лицам предоставляется какое-либо благо.

Пожертвование - безвозмездное предоставление (передача, взнос) финансовых средств, товаров или услуг.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО "Айыл Банк" от 06 августа 2024 года №40/3)

ГЛАВА III. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

3.1. Целью настоящей Политики является исключение конфликта интересов и условий его возникновения при совершении банковских операций и сделок Банка.

3.2. Основными задачами настоящей Политики являются:

- повышение доверия к Банку со стороны клиентов и контрагентов, обеспечение защиты их интересов и деловой репутации Банка;
- создание эффективных механизмов для предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в Банке;
- определение комплекса мер, позволяющих минимизировать риск возникновения конфликта интересов в процессе осуществления Банком своей деятельности;
- определение обязательных стандартов управления конфликтами интересов;
- обеспечение информационной прозрачности в отношении всех заинтересованных лиц в процессе предотвращения конфликта интересов в Банке;
- соблюдение стандартов корпоративного управления в Банке, установленных в Кодексе корпоративного управления Банка;
- установление принципов раскрытия информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия решений и норм поведения сотрудников и должностных лиц Банка в условиях конфликта интересов.

3.3. Управление конфликтом интересов в Банке основывается на следующих основных принципах:

- приоритет интересов клиентов и Банка;
- обеспечение прозрачности и контроля;
- персональная ответственность и личный пример.

3.4. Банк ставит интересы клиентов на первое место, интересы Банка - на второе, личные интересы сотрудников и должностных лиц Банка - на третье.

3.5. Идентификация и недопущение конфликтов интересов на всех уровнях Банка направлены в первую очередь на исключение личной заинтересованности у должностных лиц и сотрудников Банка при исполнении ими своих должностных обязанностей.

ГЛАВА IV. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

4.1. Конфликт интересов – фактор комплаенс-рисков. Одним из факторов достижения стратегических целей Банка является деятельность Совета директоров и Правления, направленная на установление стандартов профессиональной этики и предотвращение конфликта интересов, а также выявление ситуаций и сфер деятельности в Банке, где могут возникнуть конфликты интересов.

Совет директоров и Правление:

- в целях исключения конфликта интересов должны при определении и распределении функций руководящего состава Банка соблюдать принцип «четырех глаз»;
- определяют корпоративное поведение и корпоративную культуру в Банке в целях недопущения конфликта интересов, которые могут повлечь нарушение принципов корпоративного управления и понизить уровень корпоративного духа Банка (морально-психологический климат трудового коллектива).

(В редакции постановления Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 24 декабря 2019 года №69/11)

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

4.3. Наличие конфликта интересов, в отношении которого не было принято должных мер по его недопущению, представляет собой угрозу для репутации Банка и принятия в отношении лиц, допустивших нарушения мер ответственности в соответствии с банковским законодательством Кыргызской Республики и внутренними нормативными документами Банка.

4.4. Должностное лицо и сотрудник Банка до назначения (избрания) его на должность обязано предоставить Банку список родственников, связанных с Банком лиц или являющихся сотрудниками Банка, согласно Опросному листу, являющегося приложением 2 к настоящей Политике. При этом, при составлении Опросного листа не ограничиваться только кругом близких родственников.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 15 июня 2023 года №27/1)

4.4-1. Должностное лицо и сотрудник Банка при приеме на работу в обязательном порядке обязаны заполнить данные по списку близких родственников в соответствующей форме АБС. В случае, если у должностного лица и сотрудника Банка отсутствует роль в АБС, им необходимо предоставить данные в электронном формате по близким родственникам (с указанием ФИО, степени родства, даты рождения) непосредственному руководителю или в Управление по работе с персоналом для последующего ввода представленных данных в АБС. Управление по работе с персоналом на постоянной основе проводит мониторинг по заполнению круга близких родственников должностных лиц и сотрудников Банка.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО «Айыл Банк» от 08 июля 2025 года №40/1)

4.5. Должностное лицо и/или сотрудник Банка, который узнал о возникновении конфликта интересов между ним и Банком, обязан немедленно информировать об этом Правление и/или Совет директоров Банка в соответствии с порядком, установленным настоящей Политикой. Наличие конфликта интересов (или возможное наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Банка.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО «Айыл Банк» от 24 декабря 2019 года №69/11)

4.6. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении круга задач и конкретных поручений, исполняемых в рамках должностных обязанностей сотрудником Банка, 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.).

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

4.8. Все сотрудники и должностные лица Банка должны быть ознакомлены под роспись с требованиями настоящей Политики в соответствии с приложением 2 к Положению о кадрах ОАО «Айыл Банк».

Примечание: ознакомление осуществляется Управлением по работе с персоналом Банка.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО «Айыл Банк» от 24 декабря 2019 года №69/11)

ГЛАВА V. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

5.1. В целях предотвращения конфликтов интересов в Банке недопустимо отсутствие функции независимой оценки качества бизнес процессов, операций и сделок Банка, должны быть разграничены должностные функциональные обязанности между должностными лицами и/или сотрудниками Банка.

5.2. 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 Банком и его сотрудниками операций и сделок;

- комплаенс-риск, связанный с возможным нарушением должностными лицами и/или сотрудниками Банка требований банковского законодательства Кыргызской Республики о недопустимости конфликтов интересов в деятельности Банка, а также положений настоящей Политики и иных внутренних нормативных документов Банка, которыми регламентируются процедуры управления конфликтами интересов.

ГЛАВА VI. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

6.1. Управление конфликтом интересов в Банке, выражается в предъявляемых к должностным лицам и/или сотрудникам Банка требованиях принять на себя ответственность за недопущение возможного конфликта интересов при осуществлении ими служебной деятельности, а также в урегулировании уже существующего конфликта интересов посредством письменного либо публично заявленного (устного) заявления вышестоящему руководителю о наличии такого конфликта с последующей передачей ответственности за разрешение конфликта интересов данному руководителю.

6.2. Управление конфликтом интересов со стороны руководства Банка, Управления комплаенс-контроля, руководителей структурных подразделений Банка и филиалов Банка осуществляется путем анализа возможных конфликтов интересов в служебной деятельности должностных лиц и/или сотрудников Банка, рассмотрения заявлений данных лиц о наличии конфликта интересов, контроля, проверок для предупреждения либо выявления конфликта интересов, изучения поступающей от третьих лиц информации о наличии конфликта интересов, и урегулирования конфликта интересов, а также информирования Совета директоров и Правления Банка о потенциальных угрозах в деятельности Банка, связанных с конфликтом интересов.

6.3. Предотвращение и урегулирование конфликтами интересов является одним из основных направлений корпоративного управления в Банке.

6.4. Банк разграничивает компетенцию и обязанности должностных лиц, а также сотрудников Банка таким образом, чтобы исключить конфликт интересов.

6.5. Должностные лица и/или сотрудники Банка, которые могут стать непосредственными сторонами конфликта интересов должны заранее информировать Банк в порядке, предусмотренном настоящей Политикой о возможности наступления подобной ситуации в целях заблаговременного предотвращения конфликта интересов, а также должны воздерживаться от совершения действия, которые могут привести к возникновению конфликта интересов.

6.6. Сотрудники и/или должностные лица Банка должны избегать занятия деятельностью, которая может привести к созданию условий или возникновению конфликта интересов в Банке.

6.7. Сотрудники Банка, состоящие между собой в близком родстве, не могут находиться в непосредственной подчиненности (подконтрольности) одного из них другому, также в

Банк не принимаются близкие родственники членов Правления и их супругов в соответствии с ограничениями, установленными в Положении о кадрах Банка.

6.8. Членам Совета директоров, желающих заняться той или иной деятельностью, чтобы не создавать конфликт интересов необходимо вынести на рассмотрение Совета директоров для получения разрешения, при этом не участвовать в голосовании.

6.9. Заинтересованные лица не должны принимать участие в урегулировании возникшего конфликта интересов.

ГЛАВА VII. ЭТАПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. В целях повышения эффективности процесса предупреждения потенциальных конфликтов интересов и своевременного выявления и урегулирования возникших конфликтов интересов, а также четкой координации действий должностных лиц, сотрудников и структурных подразделений Банка, процесс предотвращения конфликтов интересов в Банке разделен на следующие этапы:

- предупреждение возникновения конфликтов интересов: принятие мер по недопущению возникновения конфликтов интересов;
- выявление конфликтов интересов: постоянный мониторинг и оценка потенциальных ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликтов интересов;
- урегулирование конфликтов интересов: комплекс мер, направленный на полное и оперативное разрешение возникшего конфликта интересов.

7.2. В целях идентификации, предотвращения и урегулирования конфликта интересов должностные лица и/или сотрудники Банка должны:

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в своей деятельности;
- уведомить в письменной форме согласно приложению 1 к настоящей Политике (Декларация о конфликте интересов) своего непосредственного руководителя и Управление комплаенс-контроля Банка о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения – потенциальном конфликте интересов, как только ему станет об этом известно. В свою очередь руководитель соответствующего структурного подразделения и/или филиала Банка обязан довести до сведения о конфликте интересов курирующего члена Правления, предоставив всю имеющуюся информацию о конфликте интересов, возможных причинах его возникновения и мерах, которые были или могут быть предприняты в целях его предотвращения или урегулирования;

(В редакции постановления Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 24 декабря 2019 года №69/11)

- в случаях обращения сотрудником Банка к непосредственному руководству и при отсутствии в дальнейшем мер, направленных на предотвращение или устранение конфликтов интересов, либо если принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов, указанные лица в обязательном порядке должны информировать об этом Управление комплаенс-контроля Банка. Управление комплаенс-контроля в обязательном порядке информирует Совет директоров Банка о конфликте интересов и потенциальных угрозах для Банка, связанных с конфликтом интересов.

7.3. Конфликты интересов, выходящие за рамки компетенции отдельного сотрудника Банка, оцениваются на уровне руководства Банка. Если сотрудник Банка сомневается в

существовании конфликта интересов либо в том, каким образом его следует оценивать, он должен обратиться за помощью к непосредственному руководителю, а также в Управление комплаенс-контроля в порядке, предусмотренном в пункте 7.2 настоящей Политики.

Этап I. Предупреждение возникновения конфликта интересов

7.4. Банк, должностные лица и/или сотрудники Банка должны использовать все доступные и зависящие от них законные способы предотвращения конфликта интересов.

7.5. В целях обеспечения объективности и взвешенности, принимаемых Советом директоров решений, в составе Совета директоров имеются независимые члены.

7.6. В целях предупреждения возникновения конфликта интересов наделение полномочиями и распределение должностных обязанностей среди должностных лиц и/или сотрудников Банка должно осуществляться таким образом, чтобы минимизировать потенциальные факторы появления конфликта интересов.

7.7. Банк должен обеспечить адекватность выплачиваемого вознаграждения должностным лицам Банка в соответствии с финансовым состоянием Банка, а также с учетом достигнутых результатов деятельности Банка по запланированным показателям.

7.8. Управление по работе с персоналом и корпоративный секретарь Банка запрашивают у должностных лиц Банка сведения о близких родственниках, связанных с Банком лиц, в том числе информацию о контролируемых ими юридических лиц в соответствии с Положением о требованиях к операциям с аффилированными и связанными с Банком лицами и передают информацию в Управление риск-менеджмента.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 06 августа 2024 года №40/3)

7.9. Для оценки вероятности возникновения конфликта интересов и принятия мер по их своевременному предотвращению Управлением комплаенс-контроля осуществляется ведение базы данных об имевших место конфликтах интересов, кроме того анализируются операции с аффилированными и связанными с Банком лицами, в частности операции и/или сделки с их родственниками.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 24 декабря 2019 года №69/11)

7.9-1. Для ведения базы данных и выявления конфликта интересов при проведении банковских операций/услуг и в бизнес-процессах Управлением комплаенс-контроля периодически осуществляется опрос действующих сотрудников и должностных лиц Банка на предмет родственных связей согласно приложению 2 к настоящей Политике (Опросный лист).

(В редакции постановления Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 24 декабря 2019 года №69/11)

7.10. Управление комплаенс-контроля в целях ведения указанных в пункте 7.9 настоящей Политики базы данных запрашивает реестр аффилированных и связанных с Банком лиц в Управлении риск-менеджмента.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 06 августа 2024 года №40/3)

7.11. Управлением комплаенс-контроля должен осуществляться контроль за отсутствием несовместимых функций структурных подразделений, определяемых

положениями о структурных подразделениях Банка и иными внутренними нормативными документами Банка.

7.12. Банк обеспечивает конфиденциальность служебной информации о своих сотрудниках и должностных лицах, включая информацию о персональных данных и информацию о личных доходах, за исключением случаев установленных законодательством Кыргызской Республики.

7.13. В случае разглашения должностными лицами и/или сотрудниками Банка информации, составляющей банковскую тайну, к которой получен доступ в связи с исполнением должностных обязанностей, к нему применяются меры, установленные законодательством Кыргызской Республики и внутренними нормативными документами Банка.

7.14. Должностные лица и сотрудники Банка обязаны полностью раскрывать информацию, которая может привести к конфликту интересов. При появлении потенциальной возможности возникновения конфликта интересов должностное лицо и/или сотрудник Банка должен письменно проинформировать об этом своего непосредственного руководителя, Управление комплаенс-контроля в порядке установленном пунктом 7.2 настоящей Политики. Управление комплаенс-контроля при необходимости предоставляет консультацию относительно действий в сложившейся ситуации.

7.15. Должностные лица и сотрудники Банка должны предпринимать различные меры для предотвращения возникновения конфликта интересов в том числе:

- соблюдать требования законодательства Кыргызской Республики, нормативные правовые акты Национального банка и внутренние нормативные документы Банка;
- воздерживаться от действий, которые могут привести к возникновению конфликта интересов между личной заинтересованностью и интересами Банка;
- предварительно оценивать возможные последствия принимаемых решений на предмет потенциального возникновения конфликта интересов;
- соблюдать процедуры и порядок, установленные внутренними нормативными документами Банка, при осуществлении сделок и операций Банка;
- выявлять сделки, в совершении которых имеется личная заинтересованность должностных лиц и/или сотрудников Банка;
- обеспечить своевременное и достоверное раскрытие информации о деятельности и операциях/сделках Банка, подлежащей раскрытию в соответствии с требованиями законодательства Кыргызской Республики и нормативных правовых актов Национального банка;
- обеспечить ведение реестра аффилированных и связанных с Банком лиц;
- *(Исключен в соответствии с постановлением Совета директоров ОАО “Айыл Банк” от 24 декабря 2019 года №69/11)*
- обеспечить ведение списка сотрудников Банка и их близких родственников;
- обеспечить ведение базы данных об имевших место конфликтах интересов в Банке;
- обеспечить неразглашение конфиденциальной и внутренней информации, получаемой при исполнении должностных обязанностей;
- выполнять требования по обеспечению сохранности конфиденциальной и внутренней информации;

- обеспечить эффективное управление рисками в Банке, в том числе риском потери деловой репутации Банка;

- обеспечить эффективное функционирование системы внутреннего контроля Банка;

- соблюдать принцип приоритета интересов клиента Банка.

7.15-1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов запрещается:

- совмещение одним и тем же сотрудником Банка исполнительской и контрольной функций.

- участие сотрудника Банка в операциях клиента и иных лиц, путем предоставления клиенту возможности проведения нижеуказанных операций, но не ограничиваясь, через счета/платежные карты/мобильный банкинг сотрудника Банка:

- предоставление сотрудником Банка своих счетов/платежных карт для переводов денежных средств и/или осуществления платежей;

- снятие наличных денежных средств через счета/платежные карты сотрудника Банка.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО "Айыл Банк" от 08 июля 2025 года №40/1)

7.16. Перечень мер, указанный в пункте 7.15 настоящей Политики, не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации применяются меры, направленные на своевременное предотвращение возникновения конфликта интересов.

Этап II. Выявление конфликта интересов

7.17. Выявление конфликта интересов должно осуществляться всеми должностными лицами и сотрудниками Банка в процессе своей трудовой деятельности в Банке с учетом мер, предусмотренных настоящей Политикой.

7.18. В случае если сотруднику и/или должностному лицу Банка стала известна информация о конфликте интересов, он обязан немедленно довести ее до сведения лиц, указанных в пункте 7.2. настоящей Политики.

7.19. Выявление конфликта интересов осуществляется посредством:

- изучения наличия родства при приеме на работу должностных лиц и/или сотрудников Банка;

- выявления аффилированных и связанных с Банком лиц, при осуществлении банковских услуг, операций и заключении сделок, установлении условий банковского обслуживания в соответствии с банковским законодательством, а также государственных закупок в соответствии с законодательством о государственных закупках;

- информирования вышестоящего руководителя и Управление комплаенс-контроля о возникновении конфликта интересов, в порядке предусмотренном настоящей Политикой;

- в целях предупреждения, выявления, предотвращения конфликта интересов Управление комплаенс-контроля осуществляет контроль в соответствии с данной Политикой;

- рассмотрения и изучения заявлений и жалоб, поступивших в адрес Банка.

7.20. В случае возникновения у члена Совета директоров или члена Правления конфликта интересов он не вправе участвовать в обсуждении и голосовании по вопросу, в котором имеется заинтересованность. Такая информация в письменной форме должна быть

доведена до сведения Совета директоров и корпоративного секретаря Банка в виде декларации согласно приложению 1. В декларации должны содержаться сведения о факте возникновения конфликта интересов или о такой возможности с указанием возможных причин или факторов его возникновения. Корпоративный секретарь Банка передает копии деклараций Управлению комплаенс-контроля для целей ведения базы данных об имевших место конфликтах интересов.

7.21. Если конфликт интересов может оказать влияние на принятие членом Совета директоров или членом Правления, выносящегося на рассмотрение, декларация о конфликте интересов должна быть получена до даты проведения заседания, в повестку дня которого включен такой вопрос. В случае если декларация о конфликте интересов, получена Советом директоров и корпоративным секретарем Банка после голосования по вопросу повестки дня, по которому у должностного лица Банка присутствует конфликт интересов, такой голос признается недействительным и вопрос выносится на повторное голосование без участия лица, у которого имеется конфликт интересов.

7.21-1. Должностные лица и/или сотрудники Банка, которые могут стать непосредственными сторонами конфликта интересов должны сообщить о наличии прямой или косвенной заинтересованности в предполагаемой операции или сделке секретарю соответствующего коллегиального органа Банка согласно Приложению 1, должны покинуть заседание на время обсуждения вопроса и не голосовать по данному вопросу. Секретарь соответствующего коллегиального органа Банка передаёт копии деклараций Управлению комплаенс-контроля для целей ведения базы данных об имевших место конфликтах интересов.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО "Айыл Банк" от 24 января 2023 года №3/3)

7.22. В случае выявления конфликта интересов Управлением комплаенс-контроля или в случае возникновения конфликта интересов, стороной которого являются руководители структурных подразделений Банка, филиала Банка такая информация должна быть доведена до сведения курирующего члена Правления и Совета директоров с учетом порядка информирования, указанного в настоящей Политике.

Этап III. Порядок урегулирования конфликта интересов

7.23. Должностные лица и сотрудники Банка должны использовать все доступные и зависящие от них способы урегулирования возникшего конфликта интересов с учетом законных интересов Банка.

7.24. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов не могут участвовать в его урегулировании.

7.25. Урегулирование потенциального конфликта интересов осуществляется путем выявления и устранения возможности использовать руководством и/или сотрудниками Банка, служебного положения в своих личных (частных) интересах и включает в себя:

- разъяснение всем сотрудникам Банка независимо от занимаемой должности, нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в ситуации с конфликтом интересов;
- изучение представленных сведений, выявление и анализ возможных ситуаций потенциального конфликта интересов и вариантов их разрешения, а также разъяснение этих ситуаций руководству и сотрудникам Банка;

- меры, осуществляемые руководством Банка, для устранения конфликта интересов.

7.26. Урегулирование конфликта интересов осуществляется путем рассмотрения ситуации конфликта интересов и принятия решения для ее разрешения.

7.27. Урегулирование конфликта интересов может осуществляться по инициативе должностных лиц и/или сотрудников Банка, а также по инициативе Управления комплаенс-контроля.

7.28. Управление комплаенс-контроля информирует руководство Банка о фактах наличия потенциального или произошедшего конфликта интересов и о потенциальных угрозах, связанных с конфликтом интересов.

ГЛАВА VIII. ОГРАНИЧЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ ПРИНЯТИЯ ПОДАРКОВ И ПОЖЕРТВОВАНИЙ

8.1. Должностным лицам и сотрудникам Банка в связи с исполнением ими своих должностных обязанностей запрещено принимать подарки от физических или юридических лиц, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает десяти расчетных показателей в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О конфликте интересов», а также символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми правилами вежливости или сувениров при проведении официальных мероприятий.

8.2. В Банке недопустимо сотрудникам и/или должностным лицам Банка принимать подарки от лиц, заинтересованных в принятии решений, равно как и пользование какими-либо иными прямыми или косвенными выгодами, предоставленными такими лицами, за исключением символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми правилами вежливости или сувениров при проведении официальных мероприятий, стоимость которых не должна превышать суммы установленной в пункте 8.1 настоящей главы.

8.3. Подарки близким родственникам сотрудника и/или должностного лица Банка, переданные в связи с совершением таким сотрудником каких-либо действий/бездействия, связанных с его работой в Банке, для целей настоящей Политики считаются подарками сотруднику и/или должностному лицу Банка.

8.4. Должностным лицам и сотрудникам Банка запрещено требовать или принимать от физических или юридических лиц пожертвования, а также имущественную помощь других видов для нужд Банка, если пожертвование влияет на принятие решения в отношении этих лиц.

8.5. Руководство Банка может принять пожертвование для нужд Банка, касающееся обучения персонала или улучшения организации труда и материально-технического обеспечения, если оно предоставляется в ситуации, исключающей конфликт интересов. Пожертвования независимо от их стоимости должны быть переданы в собственность Банка.

ГЛАВА IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

9.1. Все должностные лица и сотрудники Банка независимо от занимаемой должности несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также руководители структурных подразделений несут ответственность за действия (бездействие) подчиненных им сотрудников, нарушающих установленные настоящей Политикой требования и принципы.

9.2. Несвоевременное раскрытие конфликта интересов сотрудниками и/или должностными лицами Банка влечет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и внутренними нормативными документами Банка.

9.3. Сотрудник Банка не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности и т.д.) если он письменно сообщил о предполагаемом конфликте интересов и если сообщение о возможном конфликте интересов было сделано с благими намерениями, но не получило подтверждения в ходе его проверки.

Однако, если такое сообщение сделано с умыслом, как заведомо ложное, например, с целью оклеветать или получить какие-либо преференции или избежать ответственности, к такому сотруднику будут применены меры воздействия в соответствии с внутренними нормативными документами Банка и законодательством Кыргызской Республики.

9.4. Исполнение настоящей Политики не снимает ответственность членов Правления и Совета директоров Банка по исполнению Закона Кыргызской Республики «О конфликте интересов».

ГЛАВА X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Настоящая Политика вступает в силу со дня утверждения ее Советом директоров Банка.

10.2 Политика пересматривается на предмет ее пригодности, приемлемости, эффективности, актуальности и соответствия законодательству Кыргызской Республики и международным практикам в области управления конфликтом интересов не реже одного раза в год.

10.3 Дополнения и изменения к настоящей Политике, утверждаются, признаются утратившими силу решением Совета директоров.

10.4 В случае, если при изменении/дополнении законодательства Кыргызской Республики, отдельные статьи (пункты) настоящей Политики вступают в противоречие с действующим законодательством Кыргызской Республики, то до момента внесения соответствующих изменений и/или дополнений в Политику, Банк и сотрудники Банка руководствуются действующим законодательством Кыргызской Республики.

10.5 Все вопросы, не урегулированные в настоящей Политике, решаются в соответствии с действующим законодательством Кыргызской Республики.

ДЕКЛАРАЦИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1. Ф.И.О. _____ сотрудника _____ или _____ должностного _____ лица _____ Банка: _____

2. Занимаемая _____

должность: _____

3. Наименование структурного подразделения или филиала Банка: _____

4. Суть конфликта интересов (возможного или произошедшего): _____

5. Банковская операция (сделка), при совершении которой может возникнуть (возник) конфликт интересов:

☐ выдача кредита или его заменителя (лизинг и т.п.);

☐ закупка товаров или услуг для Банка;

☐ иное, указать ниже:

6. Взаимосвязь с контрагентом Банка:

☐ близкие родственные отношения или состояние в браке;

указать Ф.И.О. родственника/супруга(и) и степень родства;

☐ участие в капитале юридического лица сотрудника или должностного лица Банка;

указать наименование юридического лица, размер доли участия, Ф.И.О. участника/акционера и степень родства, если не сам сотрудник Банка владеет долей участия;

☐ является ли декларант либо его близкие родственники/супруг(а) руководителем юридического лица-контрагента Банка;

указать наименование юридического лица, Ф.И.О. руководителя и степень родства;

☐ иное, указать ниже

Дата

Подпись

Приложение 2
к Политике по управлению конфликтом интересов
ОАО «Айыл Банк»

(В редакции постановления Совета директоров ОАО «Айыл Банк» от 15 июня 2023 года №27/1)

Дата _____

ОПРОСНЫЙ ЛИСТ
для сотрудников и должностных лиц ОАО «Айыл Банк»

(наименование структурного подразделения/филиала)

№	ФИО сотрудника/должностного лица и занимаемая должность в Банке	ФИО родственника	¹ Степень родства	Наименование структурного подразделения и занимаемая должность в Банке	Период (с какого периода работает в Банке)	Подпись сотрудни ка

Подпись начальника структурного подразделения/управляющего филиалом

/ _____ /

Примечание:

Необходимо указать ФИО родственников и структурное подразделение/филиал, в котором работает родственник. В случае предоставления недостоверных сведений, которые будут выявлены в ходе других проверок, вопрос о мере ответственности будет рассмотрен согласно законодательству и внутренним нормативным документам Банка.

¹ В настоящем опроснике под термином родственники подразумеваются: супруг/супруга, родители/усыновители, дети/усыновлённые, полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки, братья/сестры родителей, дети братьев/сестёр родителей, родители супруга/супруги, братья/сестры супруга/супруги, супруги братьев/сестёр, супруги братьев/сестёр супруга/супруги.

(В редакции постановления Совета директоров ОАО Айыл Банк» от 15 июня 2023 года)