

«УТВЕРЖДЕНО»

На заседании Наблюдательного совета
АКБ «ASIA ALLIANCE BANK»

от «26» января 2021 года
протокол № К-1

**ПОЛИТИКА
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
АКЦИОНЕРНО-КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА
«ASIA ALLIANCE BANK»**

Ташкент - 2021 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Политика корпоративного управления (далее по тексту – Политика) Акционерно-коммерческого банка «ASIA ALLIANCE BANK» (далее по тексту - Банк) разработана в соответствии с Законами Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров», «О рынке ценных бумаг», «О банках и банковской деятельности», Положением «О корпоративном управлении в коммерческих банках» (рег. МЮ №3254 от 30.06.2020 г.) и другими действующими нормативно-правовыми актами Республики Узбекистан, а также Принципами корпоративного управления для банков Базельского комитета по банковскому надзору.

Конкретные процедуры корпоративного управления регулируются внутренними документами Банка, в том числе:

- 1) Уставом Банка;
- 2) Положением об общем собрании акционеров;
- 3) Положением о Наблюдательном совете;
- 4) Положением о Правлении;
- 5) Политикой внутреннего контроля;
- 6) Кодексом корпоративной этики;
- 7) Кодексом корпоративного управления;
- 8) Положением об информационной политике;
- 9) Дивидентной политикой

1.2. Целью настоящей Политики является описание системы корпоративного управления Банка, и на основе этого, реализация эффективного корпоративного управления в Банке.

1.3. Принятие и внедрение Политики направлено на реализацию следующих задач:

- обеспечение эффективной деятельности Банка;
- максимизация благосостояния акционеров за счет возрастания рыночной стоимости акций Банка и повышения уровня капитализации;
- повышение инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности Банка;
- повышение финансовой устойчивости и укрепление ресурсной базы Банка;
- рост капитала и улучшение качества активов Банка;
- разработка оптимальных стратегий развития Банка на среднесрочную и долгосрочную перспективу и контроль над их реализацией;
- обеспечение баланса интересов всех участников корпоративных отношений.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ И СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ АКЦИОНЕРОВ

2.1. Приоритетом корпоративного управления Банка является уважение прав и законных интересов акционеров, партнёров и клиентов, открытости информации, обеспечение эффективной деятельности Банка, поддержание его финансовой стабильности и прибыльности.

2.2. Система корпоративного управления в Банке построена на следующих основополагающих принципах:

- эффективное сотрудничество и взаимодействие органов управления Банка;
- четкое распределение полномочий и задач органов управления и контроля, закрепляемых во внутренних документах Банка;
- защита прав и законных интересов акционеров Банка и обеспечение равного отношения ко всем акционерам, вне зависимости от их долевого участия в уставном капитале Банка и юрисдикции;
- надлежащий уровень подотчетности;
- формирование состава Наблюдательного совета и Правления Банка, из высококвалифицированных кадров, придерживающихся высоких профессиональных и этических стандартов при выполнении своих функциональных обязанностей;
- соблюдение принципов разумности и добросовестности органов управления Банка при принятии управленческих решений;
- своевременное раскрытие полной и достоверной информации о Банке, в том числе о его финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности;
- эффективный контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Банка и управление рисками;
- обеспечение соблюдения профессиональной этики Банка, антикоррупционных мер и урегулирование конфликта интересов.

Существенные корпоративные действия

2.3. Учитывая приоритетность прав и интересов акционеров, важные (существенные) решения в деятельности Банка, в том числе реорганизация, внесение изменений в устав, распределение прибыли, совершения крупных сделок, предметом которой является имущество, балансовая стоимость или стоимость приобретения которого составляет свыше пятидесяти процентов от размера чистых активов Банка на дату принятия решения о совершении такой сделки, избрание членов Наблюдательного совета и Ревизионной комиссии, принимается общим собранием акционеров Банка.

2.4. Порядок подготовки и проведения общего собрания акционеров Банка определяется Положением «Об общем собрании акционеров АКБ «ASIA ALLIANCE BANK», в соответствии с которым каждый акционер имеет

возможность беспрепятственно реализовать свое право голоса удобным для него способом.

Защита прав акционеров

2.5. Уважение законных интересов акционеров, обеспечение равенства прав владельцев акций одного типа, предоставляемой каждой акцией вне зависимости от их количества, и одинакового отношения к акционерам со стороны Банка, независимо от их уровня доходов, пола, расы, религии, национальности, языка, социального происхождения, личного и общественного положения, является одной из основных задач корпоративного управления.

2.6. Обеспечение интересов акционеров, инвестировавших свои средства в деятельность Банка, является для него главным приоритетом. При этом, Банк прилагает все усилия, чтобы интересы и других заинтересованных сторон в вопросах корпоративной и социальной ответственности Банка были учтены при разработке его стратегии развития и осуществления оперативной деятельности.

2.7. Уставом Банка предусмотрена возможность создания комитета миноритарных акционеров для защиты их прав и законных интересов. Данный комитет не создан в Банке в виду отсутствия на дату утверждения Политики в составе собственников Банка миноритариев.

Дивидендная политика

2.8. С целью установления прозрачного и понятного акционерам механизма принятия решения о выплате дивидендов, определении размера, порядка и сроков их выплаты, общим собранием акционеров Банка ежегодно утверждается дивидендная политика.

Дивидендная политика основывается на балансе интересов Банка и его акционеров при определении размеров дивидендных выплат, повышении инвестиционной привлекательности, финансовой устойчивости, капитализации и ликвидности Банка, а также на уважении и строгом соблюдении прав акционеров и повышении их благосостояния.

Совершение крупных сделок и сделок с аффилированными лицами

2.9. В соответствии с требованиями законодательства и лучшими практиками корпоративного управления в Банке разработан и применяется внутренний документ, регламентирующий процесс совершения крупных сделок и сделок с аффилированными лицами, в частности определены ответственные лица, порядок и условия изучения сделок и последующего принятия решений по ним со стороны уполномоченных органов управления Банка.

2.10. Информация о крупных сделках и сделках с аффилированными лицами Банка раскрывается в установленном законодательством порядке.

III. СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

3.1. Система корпоративного управления Банка в полной мере отвечает требованиям законодательства Республики Узбекистан, нормативно-правовых актов Центрального банка Республики Узбекистан, Кодексу корпоративного управления, рекомендациям Базельского комитета по банковскому надзору, лучших мировых стандартов и практик корпоративного управления (Приложение).

3.2. Банком приняты обязательства о следовании рекомендациям Кодекса корпоративного управления, утвержденного протоколом заседания Комиссии по повышению эффективности деятельности акционерных обществ и совершенствованию системы корпоративного управления от 31.12.2015г. № 9 и Правилам корпоративного управления для предприятий с государственным участием, разработанные в соответствии с Руководящими принципами Организации экономического сотрудничества и развития по корпоративному управлению (2015г.) для предприятий с государственным участием.

3.3. В целях мониторинга внедрения рекомендаций Кодекса, решением Наблюдательного совета Банк не реже одного раза в год проводит оценку системы корпоративного управления, для осуществления которой, привлекает независимую организацию, на основе конкурса.

3.4. Итоги оценки системы корпоративного управления раскрываются на корпоративном веб-сайте Банка и иных интернет ресурсах для возможности доступа к ним всех заинтересованных лиц.

Органы управления Банка

3.5. Органами управления Банка являются:

Общее собрание акционеров;

Наблюдательный совет

Правление

3.6. Высшим органом управления Банка является Общее собрание акционеров, через которое акционеры-владельцы акций Банка реализуют свое право участия в управлении Банком. Деятельность и компетенция общего собрания акционеров регулируется Положением об общем собрании акционеров Банка.

3.6. Наблюдательный совет Банка осуществляет общее руководство деятельностью Банка, выполняет надзорную и контрольную функции в процессе принятия управленческих решений и несет ответственность за деятельность и финансовую устойчивость Банка в целом. Деятельность и компетенция Наблюдательного совета регулируется Положением о наблюдательном совете Банка.

3.7. Члены Наблюдательного совета Банка должны содействовать разумному корпоративному управлению Банком и при исполнении своих полномочий и обязанностей учитывать законные интересы Банка, его

вкладчиков и акционеров, а также обеспечивать эффективное сотрудничество Банка с Центральным банком.

3.8. При формировании состава Наблюдательного совета обязательно учитывается требование о наличии не менее одного независимого члена в составе данного органа.

3.10. Правление Банка, являясь исполнительным органом управления Банка, осуществляет оперативное управление Банком в соответствии со стратегией и системой управления деятельностью, утвержденными Наблюдательным советом Банка, и несет полную ответственность за деятельность Банка.

3.11. Правление Банка обязано:

реализовывать стратегические цели, политику корпоративного управления, другие внутренние политики Банка, в том числе по выявлению, управлению, мониторингу и информированию о рисках, поддержанию достаточности капитала на должном уровне;

обеспечивать соответствующую и прозрачную организационную структуру управления Банком, в том числе распределение полномочий и ответственности между работниками банка в пределах своих полномочий;

осуществлять контроль за деятельностью работников Банка;

выполнять принятый годовой бизнес-план Банка, а также ежеквартально представлять Общему собранию акционеров и Наблюдательному совету Банка отчет о проделанной работе, мерах и санкциях, примененных к Банку;

исполнять иные обязанности, предусмотренные уставом Банка, «Положением о правлении» и законодательством о банках и банковской деятельности.

3.12. Члены Наблюдательного совета и Правления, а также ключевой персонал Банка должны иметь безупречную деловую репутацию, обладать опытом, знаниями и навыками, необходимыми для обеспечения эффективного управления рисками Банка, принятия обоснованных решений в пределах своих полномочий.

3.13. Банк прилагает допустимые с его стороны усилия для постоянного обеспечения соответствия членов Наблюдательного совета и Правления, а также ключевого персонала Банка требованиям законодательства о банках и банковской деятельности.

3.14. В Банке разработаны и внедрены внутренние нормативные документы, утвержденные высшим органом управления Банка и регламентирующие деятельность каждого его органа управления.

Система внутреннего контроля

3.15. Внутренний контроль – это непрерывно действующий процесс, интегрированный в деятельность Банка и направленный на повышение эффективности процессов управления рисками, контроля и корпоративного управления с целью получения обоснованного и достаточного относительно достижения целей Банка подтверждения в следующих сферах:

- эффективность и производительность деятельности, включая степень эффективности функционирования, получение прибыли и защиту активов;
- надежность и достоверность финансовой отчетности;
- соответствие законодательству и нормам права, которые регулируют деятельность Банка.

3.16. Система внутреннего контроля – совокупность организационной структуры, контролирующих мер, процедур и методов внутреннего контроля, регламентированных внутренними документами, организованных и осуществляемых в Банке Наблюдательным советом Банка, Аудиторским комитетом, Ревизионной комиссией, Комитетом по надзору за рисками, Службой внутреннего аудита, Управлением банковских рисков, Управлением финансового мониторинга, Правлением, а также другими сотрудниками Банка на всех уровнях, и при этом каждый несет в установленном порядке ответственность за внутренний контроль.

3.17. В функции Наблюдательного совета входит:

- определение направления развития и одобрения определенных операций и стратегий системы внутреннего контроля;
- ежегодное сообщение на годовом Общем собрании акционеров Банка о результатах проведенного анализа и оценки надёжности и эффективности системы внутреннего контроля, основанного на данных регулярных отчетов Председателя Правления Банка, внутреннего и внешнего аудитов, Ревизионной комиссии, информации из других источников и собственных наблюдениях по всем аспектам внутреннего контроля, включая: финансовый контроль, операционный контроль, контроль над соблюдением законодательства, контроль внутренних политик и процедур;

Комитеты при Наблюдательном совете

3.18. Наблюдательный совет из своего состава формирует комитеты – консультативно-совещательные органы, созданные для предварительного рассмотрения и изучения вопросов по определенным направлениям деятельности Банка, отнесенных к компетенции Наблюдательного совета, и подготовки ему рекомендаций для принятия решения по таким вопросам.

3.19. Комитеты являются вспомогательными органами подотчетными в своей деятельности Наблюдательному совету и не вправе действовать от имени Банка или Наблюдательного совета.

3.20. На дату утверждения Политики при Наблюдательном совете Банка функционируют следующие комитеты:

Аудиторский комитет, основная цель которого защита интересов акционеров и вкладчиков Банка путем контроля за обеспечением надлежащего уровня надежности проводимых Банком операций и минимизации рисков банковской деятельности, задачи и полномочия которого отражены в Положении об аудиторском комитете;

Комитет по надзору за рисками, целью создания которого является

внедрение эффективной системы управления банковскими рисками и содействие Наблюдательному совету Банка в вопросах осуществления контрольных функций и выработки мер по предотвращению рисков и обеспечения максимальной осведомленности о положении дел в Банке в соответствии с Уставом, Корпоративным кодексом и иными внутренними нормативными документами Банка, задачи и полномочия которого отражены в Положении о Комитете по надзору за рисками.

Ответственность за осуществление функций внутреннего финансово-хозяйственного и правового контроля за деятельностью Банка и его обособленных подразделений, возлагается на постоянно действующий орган внутреннего контроля - **Ревизионную комиссию**, задачи и полномочия, которой отражены в Положении о Ревизионной комиссии.

Служба внутреннего аудита – Управление внутреннего аудита, осуществляющее проверку (аудит) и мониторинг состояния внутреннего контроля в Банке, включая эффективность финансово-хозяйственной деятельности, надежность учета и достоверность, полноту и объективность отчетности, соблюдение актов банковского законодательства Республики Узбекистан, учредительных и внутренних документов, установленных правил и процедур осуществления банковских операций, а также предоставляющее консультации Наблюдательному совету Банка по повышению эффективности и надежности операций Банка.

Основной целью внутреннего аудита является обеспечение защиты прав и законных интересов всех акционеров, в том числе миноритарных, оказание содействия Наблюдательному совету и Правлению Банка в достижении целей деятельности. Задачи и полномочия Службы отражены в Положении об Управлении внутреннего аудита.

Управление банковских рисков является рабочим органом Комитета по надзору за рисками. Целями Управления являются:

- защита интересов вкладчиков, кредиторов и акционеров Банка;
- снижение, устранение и пресечение банковских рисков;
- обеспечение достаточного уровня стабильности деятельности банка;
- максимизация стоимости вложений путем эффективного управления рисками банковской деятельности в установленных Наблюдательным Советом Банка пределах и обеспечение надлежащего уровня надежности, соответствующего характеру и масштабам проводимых Банком операций.

Задачи и полномочия Управления регламентируются «Положением об Управлении банковскими рисками».

Управление финансового мониторинга (комплаенс) в своей деятельности руководствуется «Положением об Управлении финансового мониторинга», в котором отражены его основные задачи и полномочия. Целями Управления являются:

- эффективное обнаружение/выявление, оценка, документирование, уменьшение рисков и предотвращение операций, связанных с

отмыванием денег, финансированием терроризма и распространением оружия массового уничтожения;

- своевременное предотвращение злоупотреблений и коррупционных действий;
- обеспечение строгого соблюдения требований законодательства о борьбе с отмыванием денег, финансированием терроризма и распространением оружия массового уничтожения;
- своевременное выявление рисков финансового мошенничества и коррупции в Банке и принятие мер по их устранению.

3.21. Ответственность за функционирование системы внутреннего контроля возлагается на Председателя Правления. Председатель Правления Банка внедряет процедуры системы внутреннего контроля и обеспечивает ее эффективное функционирование, своевременно информируя Наблюдательный совет обо всех рисках Банка, существенных недостатках системы внутреннего контроля, а также о планах и результатах мероприятий по их устранению.

3.22. Надлежащее функционирование системы внутреннего контроля зависит также от профессионализма сотрудников. Банк прилагает усилия к тому, чтобы система подбора, найма, обучения, подготовки кадров обеспечивала их высокую квалификацию и соблюдение ими высоких этических норм.

Вознаграждение членов Наблюдательного совета, Правления, Корпоративного консультанта и ключевого персонала

3.23. В целях обеспечения прозрачного механизма начисления и выплаты вознаграждений членам Наблюдательного совета и Правления в Банке разработаны и утверждены Положения «О порядке выплаты вознаграждения членам Наблюдательного совета АКБ «ASIA ALLIANCE BANK» и «О порядке выплаты вознаграждений и компенсаций членам Правления АКБ «ASIA ALLIANCE BANK». Также, будут разработаны и внедрены методы вознаграждения ключевого персонала, способствующие и соответствующие разумному и эффективному управлению рисками.

3.24. Критериями для выплаты вознаграждений членам Наблюдательного совета Банка являются:

- личное участие на заседаниях Наблюдательного совета Банка и комитетах Наблюдательного совета Банка;
- результаты оценки системы корпоративного управления, проводимые независимой организацией.

Общим собранием акционеров Банка могут быть определены дополнительные критерии при принятии решения о выплате вознаграждения членам Наблюдательного совета Банка.

3.25. Банк не вправе осуществлять распределение прибыли путем выплаты дивидендов акционерам, а также вознаграждения членам Наблюдательного совета и Правления в случаях:

несоответствия пруденциальных нормативов установленным Центральным банком требованиям или их нарушения вследствие данного распределения;

несостоятельности (банкротства) или возникновения признаков несостоятельности (банкротства) вследствие данного распределения;

невыполнения или отсутствия возможности устранения недостатков, указанных в предписании Центрального банка, обязательном для исполнения, в том числе в части раскрытия информации;

наличия требования Центрального банка к банку о нераспределении прибыли.

IV. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРАНСПАРЕНТНОСТИ

Общие принципы раскрытия информации

4.1. Банк осуществляет раскрытие информации в соответствии с законодательством и внутренними нормативными документами Банка.

4.2. В целях обеспечения открытости и прозрачности деятельности Банка, путем удовлетворения информационных потребностей акционеров, инвесторов, профессиональных участников рынка ценных бумаг и иных заинтересованных лиц в получении своевременной и достоверной информации о Банке и его деятельности, являющейся существенной для принятия ими взвешенных инвестиционных и управленческих решений, Наблюдательным советом Банка утверждено Положение об информационной политике.

4.3. Информационная политика Банка строится на следующих принципах: равноправия, регулярности, оперативности, полноты, достоверности, непротиворечивости, объективности, доступности, сбалансированности, нейтральности и защищенности.

4.4. Обеспечение транспарентности деятельности Банка является неотъемлемой частью повышения качества системы корпоративного управления и доверия инвесторов и акционеров.

4.5. Контроль за соблюдением информационной политики Банка осуществляет Наблюдательный совет.

Основные механизмы раскрытия информации

4.6. Правление обеспечивает своевременное и полное раскрытие информации в форме:

годовых и квартальных отчетов;

проспектов эмиссии;

существенных фактов;

другой информации, подлежащей обязательному раскрытию в соответствии с законодательством.

4.7. Информацию о Банке раскрывается с периодичностью, обеспечивающей своевременное доведение до заинтересованных лиц существенных изменений, касающихся деятельности Банка.

4.8. Прочая информация раскрывается Правлением в инициативном порядке в целях предоставления заинтересованным лицам расширенные сведения о деятельности Банка в соответствии с лучшими международными практиками корпоративного управления.

4.9. Любая информация о банке, полученная работниками и членами его органов управления, не может использоваться ими в личных целях.

4.10. Способы раскрытия информации выбираются с учетом свободного доступа заинтересованных лиц к ней, в частности, информация раскрывается на официальном корпоративном веб-сайте Банка (www.aab.uz), Едином портале корпоративной информации (www.openinfo.uz) и веб-сайте Республиканской фондовой биржи «Тошкент» (www.uzse.uz) (при включении ценных бумаг Банка в котировальный лист фондовой биржи).

Официальный веб-сайт Банка

4.11. Банк имеет свой официальный корпоративный веб-сайт по адресу: <https://www.aab.uz>. В целях обеспечения акционеров, инвесторов, клиентов и прочих заинтересованных лиц достоверной оперативной информацией, освещающей различные сферы деятельности Банка, на постоянной основе осуществляется мониторинг и обновление данных, а также проверка соответствия указанного информационного ресурса требованиям законодательства, в частности Положения о требованиях к корпоративным веб-сайтам акционерных обществ, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 июля 2014 года № 176.

V. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ. ВНЕШНИЙ АУДИТ

Управление рисками

5.1. Система управления рисками – неотъемлемая часть системы корпоративного управления Банка. Эффективное управление рисками является одним из ключевых факторов стабильного развития Банка, выполнения его стратегических задач и роста капитализации. Для управления рисками, в Банке ежегодно утверждается Политика по выявлению, управлению, мониторингу и информированию о рисках Банка, которая определяет цели и задачи управления рисками, принципы и организацию процесса управления рисками, а также участников процесса управления рисками, их полномочия и ответственность.

5.2. Основной целью данной политики является построение эффективной комплексной системы управления рисками, а также постоянное совершенствование деятельности на основе единого стандартизированного подхода к методам и процедурам управления рисками

5.3. Система управления рисками Банка– набор взаимосвязанных компонентов, объединенных в единый процесс, в рамках которого Наблюдательный совет, Правление и работники, каждый на своем уровне, участвуют в выявлении потенциальных негативных событий, которые могут повлиять на деятельность Банка, а также в управлении этими событиями в рамках приемлемого для акционеров уровня риска.

5.4. Участниками СУР являются:

1) Наблюдательный совет, в том числе при Наблюдательном совете функционируют:

- Комитет по аудиту;
- Комитет по управлению рисками.

2) Правление, в том числе при Правлении функционируют:

- Комитет по управлению активами и пассивами Банка;
- Кредитный комитет;
- Инвестиционный комитет;
- Прочие уполномоченные органы, в полномочия которых входят функции по управлению рисками.

3) структурные подразделения Банка, ответственные за управление рисками;

4) служба внутреннего аудита ;

5) прочие структурные подразделения и работники Банка.

Полномочия и ответственность участников процесса управления рисками в Банке регламентируется Политикой по выявлению, управлению, мониторингу и информированию о рисках Банка.

Внешний аудит

5.5. В целях осуществления обязательной аудиторской проверки своей финансово-хозяйственной деятельности Банк по решению общего собрания акционеров привлекает независимую аудиторскую организацию (внешний аудит), которая представляет общему собранию аудиторское заключение в установленном законодательством порядке в соответствии с заключенным с ней договором.

5.6. Для реализации иных задач независимая аудиторская организация может быть привлечена со стороны Наблюдательного совета Банка.

VI. ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

6.1. Финансовая отчетность достоверно представляет финансовое положение, финансовые результаты и движение денежных средств Банка. С учетом современных требований к финансовой отчетности, финансовая отчетность Банка подготавливается честно и добросовестно в соответствии с требованиями МСФО.

6.2. Финансовая отчетность представляет собой структурированное отображение финансового положения и финансовых результатов Банка. Для

достижения указанной цели финансовая отчетность содержит сведения о следующих показателях деятельности Банка:

- (a) активы;
- (b) обязательства;
- (c) капитал;
- (d) доходы и расходы, включая прибыли и убытки;
- (e) взносы и распределения среди собственников, и действующих в их качестве собственников;
- (f) движение денежных средств.

6.3. Финансовая отчетность составляется на основании принципа непрерывности. Банк представляет полный комплект финансовой отчетности (включая сравнительную информацию), как минимум, на ежегодной основе.

VII. ПРИНЦИПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Конфликт интересов – противоречие между имущественными или иными интересами Банка (его органов управления и контроля, должностных лиц, сотрудников) и имущественными или иными интересами кредиторов, контрагентов и иных клиентов, когда в результате действия (бездействия) органов управления и контроля Банка и (или) его сотрудников могут быть допущены случаи нарушения прав и законных интересов акционеров.

7.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Банке заложены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Банка при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- предотвращение и недопущение органами управления Банка возникновения конфликта интересов и корпоративных конфликтов при принятии решений в рамках установленных полномочий

VIII. ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

8.1. Кадровая политика в банке регламентируется «Политикой управления персоналом».

8.2. Политика управления персоналом – это целостная долгосрочная стратегия управления персоналом АКБ «ASIA ALLIANCE BANK», основная цель, которой заключается:

- а) в полном и своевременном удовлетворении потребностей Банка в трудовых ресурсах необходимого качества и количества;
- б) в создании сплоченного, ответственного и высокопроизводительного трудового коллектива;
- в) в получении максимальной отдачи от инвестиций в персонал.

8.3. Политика управления персоналом формирует:

- а) требования к работнику на стадии его найма (к образованию, стажу, уровню специальной подготовки и т.п.);
- б) отношение к характеру подготовки новых рабочих мест в Банке, а также к переподготовке кадров;
- в) отношение к внутреннему перемещению кадров.

8.4. Основными задачами Политики управления персоналом являются:

- а) оптимизация и стабилизация кадрового состава ключевых структурных подразделений Банка;
- б) создание эффективной системы мотивации сотрудников Банка;
- в) создание и поддержание жесткого организационного порядка в Банке, укрепление исполнительности, ответственности сотрудников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой и производственной дисциплины;
- г) создание резерва кадров;
- д) развитие системы обучения и повышения квалификации специалистов, создание среды для раскрытия талантливых кадров;
- е) формирование и улучшение корпоративной культуры банка.

8.5. Основным требованием Политики управления персоналом является качество, понимаемое как:

- качество персонала, задействованного в бизнесе;
- качество оказываемых услуг и предоставляемых продуктов;
- качество и эффективность бизнес-процессов.

8.6. Главной задачей кадровой политики на ближайшие годы будет создание коллектива профессионалов, способных обеспечить решение задач стратегического развития Банка, нацеленных на обеспечение и развитие её конкурентных преимуществ.

8.7. Кадровая политика Банка нацелена на формирование работоспособного сплоченного коллектива, способного качественно и оперативно решать стоящие перед Банком задачи. Для достижения этой цели руководство Банка планомерно проводит работу, направленную на повышение профессионального уровня сотрудников, совершенствование подбора и расстановки кадров, развитие возможностей для быстрого профессионального роста сотрудников.

IX. КОРПОРАТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

9.1. Безусловное следование этическим принципам, закрепленным во внутренних документах Банка, всеми членами органов управления закладывает ориентированную на этические принципы основу корпоративной культуры, способствует укреплению деловой репутации Банка, развитию делового сотрудничества с клиентами и партнерами Банка.

9.2. Все члены органов управления обязаны действовать в соответствии с высокими принципами профессиональной и деловой этики, закрепленными во внутренних нормативных документах Банка, быть нетерпимым к коррупции в любых ее проявлениях и формах, соблюдать требования законодательства, регулярно проходить обучение по вопросам этики и противодействия коррупции.

По вышеназванным вопросам в Банке разработаны и внедрены соответствующие внутренние нормативные документы.

9.3. Личность члена Наблюдательного совета, Правления или работника Банка, сообщающего о подозрительной деятельности, мошенничестве или злоупотреблениях, связанных с Банком либо юридическим лицом, находящимся под контролем Банка, должна оставаться анонимной.

X. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ БАНКА

10.1. Стратегия развития Банка должна содержать количественные и качественные показатели, позволяющие оценить деятельность Банка в целом, ее отдельных подразделений и служащих, а также возможность сравнить достигнутые в соответствующем плановом периоде результаты с запланированными показателями.

10.2. Для определения стратегии развития и задач на долгосрочную и среднесрочную перспективу, органы управления Банка:

- разрабатывают и утверждают на общем собрании акционеров стратегию развития Банка, исходя из анализа конкурентной среды и задач по обеспечению устойчивого развития Банка;

- широко применяют успешно апробированные в зарубежной практике методы управления, включая SWOT анализ и другие подходы;

- разрабатывают и вносят на утверждение (одобрение) общего собрания акционеров или наблюдательного совета краткосрочные (ежегодные) бизнес-планы на основе долгосрочной стратегии, утвержденной общим собранием акционеров;

10.3. Наблюдательный совет Банка координирует деятельность исполнительного органа при выполнении стратегических задач, и при необходимости, привлекает экспертов для организации разработки и мониторинга стратегий и бизнес-планов Банка.

XI. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КЛИЕНТАМИ И РАБОТНИКАМИ БАНКА

Взаимодействие с клиентами

11.1. Банк ориентирован на предоставление финансовых и банковских услуг широкому кругу клиентов. В этом контексте стратегия банка заключается в постоянном расширении клиентской базы и повышении качества их

обслуживания путем:

- снабжения своих клиентов полной информацией о своих услугах, финансовых возможностях, конъюнктуре внутреннего и мирового рынка, используемых банковских технологиях, в объеме, достаточном для оценки уровня риска принятых взаимных обязательств;
- своевременного и качественного проведения расчетных, кассовых и кредитных операций, открытия банковских счетов, оказания других услуг, гарантируя их соответствие требованиям законодательства;
- отстаивания интересов каждого клиента, с исключением проявления любых форм дискриминации и предоставления необоснованных льгот, преференций, исходя из субъективных факторов;
- обеспечения защиты информации по операциям и состоянию счетов клиентов, допуская её раскрытие только в случаях, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан;
- оперативного рассмотрения возникающих спорных и конфликтных ситуаций, способствуя их урегулированию конструктивным и компромиссным путем;
- проведения квалифицированной разъяснительной работы по применению норм законодательства и банковских правил.

11.2. Взаимоотношения сотрудников с клиентами выстраивается в соответствии с требованиями «Стандартов обслуживания клиентов АКБ «ASIA ALLIANCE BANK». Банк нацелен на налаживание устойчивых и доверительных отношений с клиентами, взаимодействие с которыми выстраивается по принципу: «Уважение, честность и открытость». Сотрудники не используют неосведомленность (или некомпетентность) клиента в решении возникающих вопросов в интересах Банка или в личных целях.

11.3. В целях упорядочения работы с обращениями клиентов в банке разработано «Положение о работе с обращениями физических и юридических лиц в системе АКБ «ASIA ALLIANCE BANK». Банк внимательно рассматривает обращения клиентов, содержащих претензии в связи с ненадлежащим банковским обслуживанием и своевременно реагирует на них.

Взаимодействие с сотрудниками

11.4. Банк ценит свой персонал за компетентность и профессионализм, порядочность и дисциплинированность. Отношения с сотрудниками Банк выстраивает на принципах сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взятых обязательств.

11.5. Банк создает благоприятные условия, при которых каждый сотрудник имеет возможность максимально проявить свои индивидуальные творческие способности и профессиональные качества в сочетании с работой над собой и повышением уровня деловой квалификации.

11.6. Банк исключает проявление каких-либо форм дискриминации по отношению к своим сотрудникам. Всем сотрудникам Банка предоставляются равные возможности в плане приема на работу, дальнейшего карьерного роста,

отбора для профессионального обучения, условий труда, безопасности, размера заработной платы, материального вознаграждения в соответствии с квалификацией и реальным вкладом в результаты деятельности, трудовым законодательством и льгот, предоставляемых социальными программами Банка. Решающими факторами в решении этих вопросов являются только профессионализм, добросовестность, личный потенциал и самоотдача сотрудника.

11.7. Банк приветствует активное участие сотрудников в жизни Банка, что способствует развитию корпоративной культуры и внутреннего сотрудничества. При этом Банк требует от работников надлежащим образом:

- придерживаться Кодекса корпоративной этики АКБ «ASIA ALLIANCE BANK»;

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности и положения иных внутренних документов Банка;

- ответственно подходить к исполнению поручений и заданий руководства и постоянно самосовершенствоваться;

- использовать профессиональные знания, опыт и навыки для защиты законных прав и интересов акционеров, клиентов и партнеров, предпринимать разумные и ответственные действия, направленные на предотвращение возникновения возможных конфликтов интересов;

- бережно относиться к имуществу Банка;

- обеспечивать сохранность информации о вкладах и счетах клиентов, иных сведений, составляющих банковскую или коммерческую тайну;

- соблюдать профессиональную этику, правила корпоративной культуры, поддерживать свой личный имидж и репутацию Банка в соответствии с Кодексом корпоративной этики АКБ «ASIA ALLIANCE BANK».

11.8. Банк обеспечивает:

- строгое исполнение обязательств перед сотрудниками, вытекающих из законодательства и трудового договора;

- фронтом работы, достойным уровнем оплаты, нормальными и безопасными условиями труда;

- информацией, необходимой для выполнения служебных обязанностей, ограниченной только рамками законодательства, внутренними документами и условиями конкуренции, а также об изменениях в деятельности Банка и принимаемых решениях стратегического характера;

- равными правами и возможностями в части развития навыков, умения, повышения деловой квалификации и самосовершенствования;

- использование труда сотрудников с различным уровнем профессиональной подготовки на участках, где возможна наибольшая польза.

11.9. В целях морального, материального поощрения и стимулирования добросовестного труда с учетом реального вклада в результаты деятельности Банка, а также социальной поддержки разработано «Положение о материальном стимулировании и выплаты заработной платы сотрудникам АКБ «ASIA ALLIANCE BANK»;

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения Наблюдательным советом Банка.

12.2. Внесение изменений и дополнений в Политику осуществляется решением Наблюдательного совета Банка.

Мониторинг за соответствием деятельности Банка положениям Политики осуществляется Наблюдательным советом Банка.

12.3. Политика подлежит пересмотру, в случае изменения законодательства Республики Узбекистан, устава Банка, Кодекса корпоративного управления, а также нормативно-правовых актов Центрального банка, устанавливающих порядок и регулирующих вопросы формирования системы корпоративного управления банков.

Приложение

Система корпоративного управления АКБ «ASIA ALLIANCE BANK»

