



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
ADLIYA VAZIRLIGIDA
DAVLAT RO'YXATIDAN O'TKAZILDI
RO'YXAT RAQAMI: 3254
20 20 yil 30 iyun

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ МАРКАЗИЙ БАНКИ БОШҚАРУВИННИГ
ҚАРОРИ



Тижорат банкларида корпоратив бошқарув тўғрисидаги низомни
тасдиқлаш хақида

Ўзбекистон Республикасининг “Ўзбекистон Республикасининг Марказий банки тўғрисида”ги ва “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”ги қонунларига мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Марказий банки бошқаруви қарор қилади:

1. Тижорат банкларида корпоратив бошқарув тўғрисидаги низом иловага мувофиқ тасдиқлансин.
2. Мазкур қарор расмий эълон қилинган кундан эътиборан уч ойдан кейин кучга киради.

Марказий банк раиси



M.B. Нурмуратов

Тошкент ш.,
2020 йил “15 июн
12/8-сон

000338

Ўзбекистон Республикаси
Марказий банки бошқарувининг
2020 йил 25 майдаги
12/8-сон қарорига
ИЛОВА

Тижорат банкларида корпоратив бошқарув тўғрисида НИЗОМ

Мазкур Низом Ўзбекистон Республикасининг “Ўзбекистон Республикасининг Марказий банки тўғрисида”ги, “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”ги ва “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг хукуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонунларига мувофиқ тижорат банкларида корпоратив бошқарувни ташкил этиш асосларини белгилайди.

1-боб. Умумий қоидалар

1. Корпоратив бошқарув деганда банк стратегик мақсадларини аниқлаш ва уларга эришиш устидан назорат қилиш учун зарур ташкилий тузилмани, шунингдек, бошқарувга оид қарорлар қабул қилиш имконини таъминловчи, банк бошқарув органлари ва бошқа манфаатдор томонлар ўртасидаги муносабатлар мажмуи, шу жумладан, бошқарув органларининг ваколатларини ва жавобгарлигини тақсимлаш ҳамда бошқарувга оид қарорлар қабул қилиш имконини яратиш тушунилади.

2. Куйидагилар самарали корпоратив бошқарувнинг асоси ҳисобланади:
банкнинг ички ҳужжатларида белгиланадиган ваколат ва вазифаларнинг аниқ тарзда тақсимланиши;

естарли даражадаги ҳисобдорлик;

ўзаро назорат қилиш ҳамда банк учун салбий оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган қарорлар қабул қилинишининг олдини олишни таъминловчи, банк бошқаруви органлари ва (ёки) таркибий тузилмалар ўртасидаги ваколатларнинг тақсимланиши;

ўзининг ваколатлари ва вазифаларини яхши билувчи, функционал вазифаларини бажаришда юқори даражадаги ишбилармонлик ва одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этувчи, банк кузатув кенгашининг (бундан буён матнда кенгаш деб юритилади) ва ижроия органининг (бундан буён матнда бошқарув деб юритилади) юқори малакали аъзолари мавжудлиги.

3. Кенгаш ва бошқарув аъзолари ўз фаолиятини амалга ошираётганда масъулиятни ҳис қилган ҳолда жавобгарликни ва жонкуярликни намоён қилиши ҳамда содиқлик билан хизмат қилиши лозим.

Кенгаш ва бошқарув аъзоларининг масъулият билан жавобгарликни ва жонкуярликни намоён қилишига куйидагилар киради:

қарорларни онгли равишда қабул қилиши ва ўз хатти-харакатлари учун жавобгарликни ҳис қилиш, шу жумладан, қарорларни ўз ваколатлари доирасида ва мавжуд маълумотларни ҳар томонлама баҳолаган ҳолда қабул қилиш;

хизмат вазифаларини бажаришга масъулият билан ёндашиш;

қонун ҳужжатлари, банк устави ва банкнинг ички ҳужжатлари талабларига риоя қилиш.

Кенгаш ва бошқарув аъзоларининг содиқлик билан хизмат қилишига қуидагилар киради:

ўзлари билан боғлиқ барча мавжуд ва эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини ошкор қилиш;

ўз хизмат мавқеидан шахсий манфаатлари йўлида фойдаланмаслик;

манфаатлар тўқнашуви мавжуд бўлганда ва банк манфаатлари йўлида ўз вазифаларини тўлақонли бажаришига тўсқинлик қилган тақдирда, қарор қабул қилишда қатнашмаслик.

2-боб. Кенгаш фаолияти

4. Кенгашнинг ваколатига Ўзбекистон Республикасининг “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”ги ва “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳукуқларини химоя қилиш тўғрисида”ги қонунларида белгиланган масалалар киради.

5. Кенгаш аъзоларидан ўз вазифаларини амалга оширишлари доирасида қуидагилар талаб этилади:

фаолият юритаётган банк корпоратив бошқарувининг ташкилий тузилмасини, кенгашнинг функцияларини билиши, корпоратив бошқарувдаги ўзининг ўрнини англаши, банк фаолиятига хос бўлган таваккалчиликлар ҳақида тасаввурга эга бўлиши, шунингдек, банк-молия соҳасидаги, таваккалчиликларни бошқариш ва корпоратив бошқарувни ташкил этиш борасидаги билим ва малакасини доимий равишда ошириб бориши;

банк фаолиятида фаол қатнашиши, унинг фаолиятидаги ва ташқи шароитлардаги муҳим ўзгаришларни кузатиб бориши, шунингдек, узоқ муддатли истиқболда банк манфаатларини химоя қилишга қаратилган чораларни ўз вақтида кўриши;

банкнинг корпоратив маданияти ва қадриятлари шаклланишида етакчи ўринни тутиши;

кўриб чиқилаётган масалалар юзасидан кенгашнинг бошқа аъзолари, бошқарув аъзолари ва банк ходимларининг қарашларидан қатъи назар ўзининг асосланган фикрини билдириши;

масъулиятни ҳис қилган ҳолда жавобгарликни ва жонкуярликни намоён қилиши ва содиқлик билан хизмат қилиши, банк ва унинг барча акциядорлари манфаатларини кўзлаб, юқлатилган вазифа ва мажбуриятларни вижданан ва оқилона амалга ошириши, ўзининг ёки айрим шахслар манфаатлари йўлида ўз ваколатларини суиистеъмол қилмаслиги;

манфаатлар тўқнашувига олиб келувчи ҳаракатлардан қочиши, шунингдек, манфаатлар тўқнашуви юзага келганлиги ҳақида дарҳол кенгашга хабар бериши ва уни бартараф этиш юзасидан чора кўриши;

кенгаш ва унинг қўмиталари мажлисларида ўз ваколатларини учинчи шахсга ўтказмаган ҳолда иштирок этиши;

кенгашга аъзолиги чоғида ўзига маълум бўлиб қолган тижорат, банк сири ва қонун билан қўриқланадиган бошқа сирни ташкил этувчи маълумотларнинг махфийлигига риоя этиши.

6. Кенгаш раислигига, агар банк уставида ўзгача қоида назарда тутилмаган бўлса, кўпчилик овоз билан кенгаш аъзоларининг бири сайланади.

7. Кенгаш раиси унинг фаолиятини бошқариш ва самарадорлигини таъминлашга жавобгар, шунингдек, кенгаш аъзолари ўртасида ишончли муносабатларни шакллантиришга хизмат қиласи. Кенгаш йиғилишларида раис тўлиқ ва кенг қамровли

маълумотларни таҳлил қилган ҳолда мустақил фикр алмашинувлари, танқидий қарашлар ва ижодий ёндашувлар асосида қарорлар қабул қилинишини таъминлаши лозим.

8. Кенгаш аъзолари сони ва унинг таркиби банк фаолиятининг миқёси ва хусусияти, унинг ривожланиш мақсадлари ва стратегияларидан келиб чиқиб, шунингдек, қуидагиларни таъминлашни назарда тутган ҳолда шаклантирилиши лозим:

кенгаш йиғишларини кворум борлигида қарорларни қабул қилиш имконини берувчи даврийликда (чоракда камида бир марта) ўтказиш имконияти мавжудлиги;

самарали бошқаришни амалга ошириш ва қарорлар қабул қилиш учун керакли бўлган тажриба ва билимларга коллектив даражада эгалиги;

кенгаш томонидан қўмиталар ташкил қилиниши ва уларнинг иш фаолияти йўлга кўйилиши.

9. Кенгаш ўз фаолиятининг самарадорлигини таъминлаш учун даврий равиша (йилда камида бир марта) қуидагиларни амалга ошириши зарур:

кенгашнинг ҳар бир аъзосини касбий масъулияти улар амалга оширган ишларнинг самарадорлик кўрсаткичлари ва натижалари асосида баҳолаши;

ўзининг бошқарув усуллари ва сиёсатининг самарадорлигини кўриб чиқиши, улардаги муаммоли жиҳатларни аниқлаш ва тегишли ўзгартириш ва қўшимчаларни киритиши.

10. Ўзининг вазифа ва мажбуриятларини бажаришда кенгаш ички назорат ҳамда таваккалчиликларни бошқариш тизимларига таяниши ва уларнинг фаолияти устидан самарали назоратни амалга ошириши лозим.

11. Ўз ишининг самарадорлигини таъминлаш учун кенгаш маҳсус қўмиталар (бундан буён матнда қўмиталар деб юритилади), жумладан, аудит қўмитаси, таваккалчиликларни бошқариш қўмитаси, мукофотлаш қўмитаси, шунингдек, бошқа қўмиталар ташкил этиши мумкин.

12. Кенгаш томонидан ташкил этилган қўмиталарнинг асосий вазифаси ваколат доирасида масалаларни чукур ўрганиш ҳамда улар бўйича таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқиш, шунингдек, кенгашнинг назоратга доир вазифаларини бажаришида унга қўмаклашиш хисобланади.

Қўмиталар кенгаш қарорларининг ижроси, банк стратегияси ва мақсадларининг бажарилиш жараёнини таҳлил қиласи, банк фаолиятига оид мунтазам хисоботлар ва ўзларининг тавсияларини кенгашга кўриб чиқиш учун тақдим этади.

13. Ҳар бир қўмитанинг ишлаш тамойиллари, ваколатлари, мажбуриятлари, вазифалари, иш тартиби, йиғилишлар даврийлиги ҳамда кенгашга ҳисоботлар тақдим қилиш тартиби ва муддатлари, шунингдек, бошқа масалаларни қамраб олган қўмита тўғрисида низом кенгаш томонидан ишлаб чиқиласи ва тасдиқланади.

14. Қўмиталар таркиби кенгашнинг учтадан кам бўлмаган аъзоларидан ташкил топиши зарур. Қўмита бошқа қўмита аъзолигида бўлган айнан бир шахслар таркибидан иборат бўлишига, шунингдек, кенгашнинг бир аъзоси бир вақтнинг ўзида турли қўмиталар раиси бўлишига йўл қўйилмайди.

15. Кенгаш қўмиталарга юклатилган вазифалар ва мажбуриятларнинг ижросини доимий равиша назорат қилиб бориши ва бунинг учун етарли вақт ажратиши ҳамда қўмиталарни тажрибали аъзолар билан бутланишини таъминлаши лозим.

З-боб. Махсус қўмиталар

1-§. Аудит қўмитаси

16. Ички назорат тизимини самарали ташкил этиш мақсадида кенгаш аудит қўмитасини ташкил этиши зарур. Қўмитанинг қўпчилик аъзолари банкка алоқадор шахслар бўлмаслиги керак, бундан уларнинг кенгашдаги аъзолиги мустасно. Аудит қўмитасининг раиси кенгаш раиси бўлмаслиги лозим.

17. Аудит қўмитасининг аъзолари олий маълумотга, аудит хизмати мақсадлари ва вазифаларига мос келувчи малака ва тажрибага эга бўлиши лозим. Аудит қўмитасининг камидаги битта аъзоси аудит, бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисбот бўйича камидаги 5 йиллик тажрибага эга бўлиши керак.

18. Аудит қўмитасининг асосий вазифалари қуидагилардан иборат:

молиявий ҳисбот ва ички аудит сиёсатини ишлаб чиқиш ҳамда тасдиқлаш жараёнида иштирок этиш;

назоратга оид, молиявий ва бошқа ҳисботларнинг тақдим этилишини, тўлиқлигини, ишончлилигини назорат қилиш;

ўз ваколати доирасидаги масалалар юзасидан кенгаш йигилишларига маълумотлар тайёрлаш ва кенгашга ҳисботлар тақдим этиш;

банкнинг ички ва ташкил аудиторлар билан ўзаро алоқасини назорат қилиб бориш;

ички аудит хизмати раҳбарини тайинлаш (лавозимидан озод қилиш) масаласини кўриб чиқиб, кенгашга таклиф киритиш;

ички аудит хизматининг чораклик ҳисботларини ўрганиб чиқиш ва кенгашга тақдим этиш;

банкнинг ички назорат тизими ва ички аудити фаолияти самарадорлиги ва монандлигини таъминлаш учун уларни баҳолаш, ички аудит текширувлари режаси ва уларнинг даврийлигини кўриб чиқиш, ички аудит хизмати раҳбари ўз вазифа ва мажбуриятларини қай даражада амалга ошираётганлигини баҳолашда иштирок этиш ва ўз фикрларини билдириш;

хар чоракда камидаги бир марта ички аудит хизмати раҳбари билан учрашув ўтказиб, ички аудит хизмати фаолиятига оид масалаларни муҳокама қилиш;

ташкил аудитор таклифларини баҳолашда кенгашга амалий ёрдам бериш, ташкил аудиторни танлашда кенгашга тавсиялар тайёрлаш;

ташкил аудиторларнинг хизматларига тўланадиган энг қўп ҳақ микдори ва у билан шартнома тузилиши (бекор қилиниши) тўғрисида кенгашга таклифлар киритиш;

ташкил аудиторлар учун техник вазифаларни ишлаб чиқишида кенгашга амалий ёрдам бериш;

ички ва ташкил аудит ҳисботларини қабул қилиб олиш ҳамда уларда ва бошқа назоратни амалга оширувчи бўлинмалар томонидан аниқланган қонун ҳужжатлари, банкнинг сиёсатлари ва ички ҳужжатларига номувофиқликлар ва камчиликларни банк бошқаруви томонидан ўз вақтида бартараф этилишини назорат қилиш;

ташкил аудиторлик ҳисбот ва хулосаларни кўриб чиқиш ва уларни кенгашга тақдим этиш;

ташкил аудиторлар фаолияти қониқарсиз деб баҳоланган тақдирда, уларни ўзгартириш юзасидан кенгашга тавсиялар бериш;

банк фаолиятининг шаффоғлиги ва маълумотларнинг ошкор қилиниши етарли даражада ва аниқ эканлигини кўриб чиқиш;
ўз фаолияти тўғрисида ҳисобот тайёрлаш;
кенгаш томонидан юклатилган бошқа вазифаларни бажариш.

2-§. Таваккалчиликларни бошқариш қўмитаси

19. Банкда таваккалчиликни самарали бошқариш мақсадида кенгаш таваккалчиликларни бошқариш қўмитасини ташкил этиши мумкин. Қўмитанинг (агар ташкил этилган бўлса) кўпчилик аъзолари банкка алоқадор шахслар бўлмаслиги керак, бундан уларнинг кенгашдаги аъзолиги мустасно. Таваккалчиликларни бошқариш қўмитасининг раиси кенгаш раиси бўлмаслиги лозим.

20. Таваккалчиликларни бошқариш қўмитасининг камидан битта аъзоси банк-молия ташкилотларида таваккалчиликларни бошқариш соҳаси бўйича камидан 5 йиллик тажрибага эга бўлиши керак.

21. Таваккалчиликларни бошқариш қўмитасининг асосий вазифалари қўйидагилардан иборат:

таваккалчиликларни бошқариш масалалари ва ички назоратга доир хужжатлар, шу жумладан, таваккалчиликларни бошқаришнинг ташкилий тузилмаси, таваккалчиликларни бошқариш стратегияси ва сиёсати, манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш сиёсати ва одоб-ахлоқ коидаларини кўриб чиқиш, кенгашга таваккалчиликларни бошқариш тизимига оид тавсияларни киритиш;

бошқарув ва таваккалчиликларни бошқариш бўйича таркибий тузилма томонидан таваккалчиликларни бошқариш тизими, шу жумладан, риск-аппетит ва таваккалчиликларни бошқариш сиёсатининг ишлаб чиқилиши, уларга риоя этилиши ва уларнинг ўз вақтида янгилаб борилиши устидан назорат қилиш;

банк томонидан ишлаб чиқилган ва амалга оширилаётган таваккалчиликларни баҳолаш, шу жумладан, стресс-тест қилиш услубларини даврий равишда кўриб чиқиш;

кенгашга тақдим этиладиган таваккалчиликларга оид маълумотларнинг (ҳисоботларнинг) тузилиши ва шакли ҳамда уларни тақдим этиш муддатларини белгилаш;

банкнинг таваккалчиликлар соҳаси (риск-профили) тасдиқланган риск-аппетитта мос эмаслиги ёки меъёрдан чиқиб кетиши кутилаётган ҳолатларда, таваккалчиликларнинг камайтирилиши ва улар юзасидан ўз вақтида чоралар кўрилиши бўйича қарорлар қабул қилиш тўғрисида кенгашга таклифлар бериш;

банкнинг мукофотлаш тизими банкнинг риск-аппетитига мувофиқлигини ўрганиб бориш;

таваккалчиликларни бошқариш бўйича таркибий бўлинма томонидан тақдим этиладиган банкда юзага келган ва юзага келиши мумкин бўлган таваккалчиликлар бўйича ҳисоботларни камидан ҳар чоракда бир марта қабул қилиб бориш ва таваккалчиликларни камайтириш бўйича ишларни амалга ошириш;

таваккалчиликларни бошқариш бўйича масъул бўлган ходимларнинг бошқарув ва таваккалчиликларни қабул қилувчи бошқа таркибий бўлинмалардан мустакиллигини баҳолаб бориш;

таваккалчиликларни бошқариш бўйича таркибий бўлинма раҳбарлари фаолиятини баҳолаш жараёнида қатнашиш ёки фикр билдириш;

ўз фаолияти тўғрисида чораклик ҳисоботларни тайёрлаш;

кенгаш томонидан юклатилган бошқа вазифаларни бажариш.

22. Банкда юзага келиши мумкин бўлган таваккалчиликлар бўйича маълумотларни ўзаро алмасиши, шунингдек, таваккалчиликларни бошқариш тизимига ўз вақтида ўзгартиришлар киритиш бўйича чораларни кўриш мақсадида таваккалчиликларни бошқариш қўмитаси (агар ташкил этилган бўлса) ва аудит қўмитаси ўртасида самарали ҳамкорлик йўлга қўйилиши зарур.

3-§. Мукофотлаш қўмитаси

23. Мехнатга ҳақ тўлашнинг ички тизими банкнинг таваккалчиликларни қабул қилиш даражасига, узок муддатли стратегияни амалга оширишга, риск-аппетитига, молиявий натижаларга, ички назоратнинг тизимига, қонун хужжатлари талабларига ва банк ички меъёрий хужжатларига мувофиқлиги бўйича кенгашга ёрдам кўрсатиш ва тавсиялар киритиб бориш мақсадида мукофотлаш қўмитаси ташкил этилиши мумкин.

24. Мукофотлаш қўмитасининг асосий вазифалари қуидагилардан иборат:

кенгаш ва бошқарув аъзолари ҳамда муҳим аҳамиятга эга ходимларни мукофотлаш бўйича сиёсатни ишлаб чиқишида иштирок этиш ва уни камида бир йилда бир маротаба қайта кўриб чиқиш;

мукофотлаш сиёсати ҳамда турли хил рағбатлантириш дастурларининг жорий қилиниши ва амалга оширилиши устидан назорат қилиш;

мехнатга ҳақ тўлаш ва компенсация қилишга оид қабул қилинган қарорларнинг ижросини назорат қилиш;

кенгаш ва бошқарув аъзолари ҳамда муҳим аҳамиятга эга ходимларга мукофот тўловларини белгилашда уларнинг мажбуриятлари ва мос равишда таваккалчиликларни қабул қилиш даражасини ҳисобга олган ҳолда уларнинг самарадорлигини баҳолаш мезонларини ишлаб чиқиш;

агарда кенгаш томонидан ушбу вазифа юклатилган бўлса, мукофотлаш сиёсатида акс эттирилган мезонлар асосида кенгаш ва бошқарув аъзолари, шунингдек, муҳим аҳамиятга эга ходимларнинг йил якунлари бўйича фаолиятини дастлабки баҳолашдан ўтказиш, шунингдек, ушбу шахсларнинг узок муддатли белгиланган мақсад ва вазифаларга эришганини таҳлил қилиш;

мехнатга ҳақ тўлаш ва компенсация тизими ички хужжатларга мувофиқлигини баҳолаб бориш;

кенгаш томонидан юклатилган бошқа вазифаларни амалга ошириш.

4-боб. Мехнатга ҳақ тўлаш тизими

25. Банкнинг мехнатга ҳақ тўлаш тизими корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини ошириш ва таваккалчиликларни бошқариш маданиятини мустаҳкамлашга хизмат қиласи.

26. Мехнатга ҳақ тўлаш тизими банкнинг бизнес-режаси, банкни ривожлантириш стратегияси, мақсади ва банк таваккалчиликларини бошқариш сиёсати ҳамда манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга қаратилган чораларга мувофиқ бўлиши, шунингдек, юқори даражадаги таваккалчиликларни қабул қилишини чеклаши лозим.

27. Кенгаш ёки мукофотлаш қўмитаси (агар мавжуд бўлса) бошқарув томонидан мехнатга ҳақ тўлаш тизимига риоя қилиш даражасини назорат қилиб боради ва йилига камида бир марта мехнатга ҳақ тўлаш тизимининг самарадорлигини қайта кўриб чиқади.

28. Бошқарув аъзолари, муҳим аҳамиятга эга ходимлар ва бошка ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш тизими кенгаш томонидан банк стратегияси, бизнес-режаси, молиявий кўрсаткичлар, пруденциал талаблар ҳамда таваккалчиликларни бошқариш ҳолатидан келиб чиқиб тасдиқланади, бундан тўланадиган ҳақ ва компенсациялар миқдорлари банк акциядорлар умумий йиғилишининг ваколатида бўлган ҳоллар мустасно.

Кенгаш аъзоларига тўланадиган ҳақ акциядорлар умумий йиғилишининг карори билан тасдиқланади.

Таваккалчиликларнинг тегишли ҳисобини юритиш мақсадида таваккалчиликларни бошқариш бўйича таркибий тузилма ва комплаенс-назорат хизмати меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг ишлаб чиқилишида иштирок этади.

29. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими қўйидагиларни қамраб олиши зарур:

банк ходимларига мукофот ва компенсация тўловлари миқдори ва тартибини белгилашда ходимларнинг иш фаолиятидаги натижаси, таваккалчиликларни қабул қилиш даражаси, банкнинг таваккалчиликлар соҳаси (риск-профили) ва фаолияти миқёсидан келиб чиқиб белгиланиши;

таваккалчиликларни бошқариш тизими ва ўрнатилган таваккалчилик меъёрлари ҳамда қонун хужжатлари талаблари бузилганда, банкнинг ходимлари ва (ёки) коллегиал органлари томонидан қабул қилинган таваккалчиликлар оқибатида йўқотишлар юзага келганда, шунингдек, банк самарасиз ва (ёки) зарар билан фаолият юритаётган ҳолларда компенсация ва рағбатлантириш хусусиятига эга тўловларни бекор қилиш ёки уларнинг миқдорини пасайтириш;

банк акциядорлари умумий йиғилиши томонидан ўрнатилган вазифалар ва кўрсаткичларга эришилмаганда кенгаш томонидан бошқарув ва муҳим аҳамиятга эга ходимларга белгиланган компенсация ва рағбатлантириш хусусиятига эга тўловларни бекор қилиш ёхуд умумий миқдорини камайтириш.

30. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими банкнинг ички сиёсаларида тегишли тарзда хужжатлаштирилган бўлиши ва камида қўйидагиларни қамраб олиши лозим:

доимий ва ўзгариб турувчи компенсация ва рағбатлантириш хусусиятига эга тўловларни;
компенсация ва рағбатлантириш хусусиятига эга тўловларнинг энг юқори миқдори;
кенгаш ва бошқарув аъзолари ҳамда муҳим аҳамиятга эга ходимлар фаолиятини баҳолаш мезонлари;

ўзгарувчан мукофотларни (байрам муносабати билан, ходимни тақдирлаш ва бошқалар) тўлаш тартиби ва муддати.

31. Кенгаш ва бошқарув аъзолари, муҳим аҳамиятга эга ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш тизими акциядорлар учун аниқ, очик ва ошкора бўлиши керак.

5-боб. Манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга доир чоралар

32. Банк ва қўйидаги шахслар ўртасида ўзаро муносабатлар ва алоқалар натижасида манфаатлар тўқнашуви вужудга келиши мумкин:

банк мижозлари;

банк акциядорлари;

кенгаш ёки бошқарув аъзолари;

банк ходимлари;

банкка алоқадор шахслар;

бошқа манфаатдор томонлар (омонатчилар, кредиторлар ва банкдан манфаатдор бўлган бошқа шахслар), шу жумладан, охирги бенефициар мулкдорлар.

33. Кенгаш қонун ҳужжатларига риоя қилинишини таъминлаш мақсадида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уни бартараф этиш сиёсатини ишлаб чиқиши, уни амалга ошириш тартибини ўрнатиши ҳамда унинг амалга оширилишини назорат қилиши лозим.

34. Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уни бартараф этиш сиёсати ўз ичига қуйидагиларни олиши лозим:

манфаатлар тўқнашувига олиб келувчи ҳолатлардан четланиш ёки у юзага келган ҳолларда бартараф этиш юзасидан кенгаш аъзоларининг мажбуриятлари;

кенгаш ва бошқарув аъзолари ҳамда бошқа ходимларнинг ўз хизмат вазифасини бажаришида юзага келадиган манфаатлар тўқнашувини аниқлашда унинг тушунчаси ва шакллари (банкда юзага келадиган ҳолатлардан мисоллар билан);

манфаатлар тўқнашувига олиб келган ёки келтириб чиқариши мумкин бўлган масалаларни кўришда кенгаш ёки бошқарувнинг тегишли аъзолари ўз овозлари билан иштирок этишини чеклаш;

раҳбарлар ва бошқа ходимлар билан вужудга келган ёки келиши мумкин бўлган манфаатлар тўқнашувларини назорат қилиш ва олдини олиш механизмлари;

ноқонуний, адолатсиз ёки салбий ҳолатларга олиб келиши мумкин бўлган махфий маълумотлардан тегишли бўлмаган шахсларнинг фойдаланишини чеклаш тартиби;

манфаатлар тўқнашуви юзага келган ҳолларда кўлланиладиган чоралар ва уни бартараф этиш тартиби;

раҳбарлар ва бошқа ходимлар билан манфаатлар тўқнашуви вужудга келганда ёки эҳтимолий пайдо бўлганда, улар томонидан белгиланган тартибда маълумот тақдим этилмаса, уларга нисбатан кўлланиладиган чоралар.

35. Кенгаш ва бошқарув аъзолигига ҳамда муҳим аҳамиятга эга ходим лавозимига тайинланган (сайланган) ходимнинг яқин қариндошларининг рўйхати банкнинг электрон базасида шакллантирилиши ва электрон база мунтазам янгиланиб борилиши керак.

36. Банкда юзага келган ва эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари ҳамда юзага келган салбий ҳолатлар ҳақида маълумотлар базаси шакллантирилиши ҳамда кенгаш ва бошқарувга ушбу маълумотлар базаси асосида даврий равишда ҳисоботлар топшириб борилиши керак.

6-боб. Банк ходимларининг одоб-ахлоқ қоидалари

37. Кенгаш банкда ягона корпоратив маданиятни яратиш мақсадида:

банк фаолияти қонуний ва одоб-ахлоқ қоидалари асосида юритилиши учун корпоратив қадриятлар ва стандартларини ўз ичига олган банкнинг одоб-ахлоқ кодексини қабул қилиши ва уларда белгиланган қоидаларга барча ходимлар, шу жумладан, банкнинг бошқарув органлари томонидан риоя этилишини таъминлаши;

корпоратив қадриятлар ва стандартлари, одоб-ахлоқ кодекси ҳамда банк томонидан ишлаб чиқилган тегишли сиёсатлар барча ходимларга тушунтирилиши ва ижро учун етказилиши устидан назорат қилиши;

номақбул хатти-харакат ва (ёки) қоидабузарликни амалга оширган ходимлар, шу жумладан, банк бошқарувига нисбатан интизомий чоралар қўлланилиши устидан назоратни амалга ошириши лозим.

38. Одоб-ахлоқ кодекси корпоратив бошқарувнинг қуидаги жиҳатларини ўз ичига олиши лозим:

кенгаш, бошқарув ва бошқа ходимлар учун мажбурий ҳисобланган одоб-ахлоқ қоидалари ҳамда уларни бузганлик учун тегишли чоралар;

ноқонуний ва номақбул фаолият ёки хатти-харакатлар, шу жумладан, нотўғри молиявий ва статистик ҳисботларни тақдим этиш, манипуляция қилиш ёки бунга уриниш, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки томонидан кўлланилган чораларга риоя қилмаслик, шунингдек, инсофсиз рақобат ва коррупция ҳолатларининг тақиқланиши ва улар юзасидан кўриладиган чоралар;

истеъмолчилар хукукларини бузиш, шу жумладан, банк хизматларини кўрсатишида мижозларни чалғитишига йўл қўймаслик бўйича талаблар;

кенгаш, бошқарув ва бошқа ходимлар томонидан банкнинг мулкига зарар етказилишининг олдини олиш тартиби;

кенгаш, бошқарув ва бошқа ходимларнинг хизмат мавқеидан фойдаланган ҳолда шахсий устунликни қўлга киритиш ёки бундай устунликни учинчи шахсларга тақдим этиш учун фойдаланишларига тақиқлар;

коррупция ҳақида хабар бериш механизми;

конфиденциал ахборотни қайта ишлаш, саклаш ва тарқатиш тамойиллари;

ходимларнинг раҳбар ходимлар томонидан ноқонуний, номақбул ёки шубҳали хатти-харакати юзасидан фикрларини етказиш имкониятини яратувчи ва бунда раҳбарларнинг мазкур ходимга нисбатан салбий таъсиридан ҳимоялаш механизми.

39. Одоб-ахлоқ кодексига банк ташкилий тузилмасининг барча поғоналаридаги ходимлари, шу жумладан, кенгаш ва бошқарув аъзолари риоя этишлари зарур.

40. Одоб-ахлоқ кодексида кенгаш ва бошқарув аъзолари ҳамда бошқа барча ходимлар ўз фаолиятини одоб-ахлоқ нормалари асосида олиб бориши ҳамда масъулиятни хис қилган ҳолда жавобгарликни, жонкуярликни ва содиқликни намоён қилган ҳолда фаолиятини амалга ошириши белгилаб берилиши лозим.

7-боб. Ноўрин хатти-харакатлар ҳақида хабар қилиш тизими

41. Банқда қонун хужжатлари ва одоб-ахлоқ қоидаларига зид бўлган хатти-харакат содир бўлганда, тегишли чораларни ўз вақтида кўриш мақсадида ноўрин хатти-харакатларни аниқлаш ва улар ҳақида хабар беришнинг самарали тизими ишлаб чиқилиши ва амалиётга жорий этилиши лозим.

Мазкур тизим ходимларга банқда содир бўлган ноўрин ва қонунга хилоф хатти-харакатлар тўғрисида махфийлик ва хавфсизлик таъминланган ҳолда кенгашни хабардор қилиш имконини яратиши керак.

Ноўрин хатти-харакатлар ҳақида хабардор қилиш тизимининг мақсадлари қуидагиларни ўз ичига олади:

эҳтимолий ноўрин хатти-харакатлар ҳақида ўз вақтида хабардор қилишни рағбатлантириш;

ноўрин хатти-харакатлар ҳақида махфий тартибда ва хавфсиз хабар қилиш учун восита (канал) билан таъминлаш;

ноўрин хатти-харакатларга доир хабар юзасидан изчил ва ўз вақтида чора кўрилишини таъминлаш ҳамда хабардор қилувчи шахсларни ўз хукуqlари тўғрисида боҳабар қилиш;

кенгаш томонидан ходимлар ноўрин хатти-харакатлар юзасидан махфий тарзда хабар килишларини белгиловчи қоидаларга риоя этилиши устидан тегишли назорат таъминланиши; банк ва унинг акциядорлари хукукларини химоя қилиш.

42. Ноўрин хатти-харакатлар ҳақида хабар қилиш тизими самарадорлигини таъминлаш мақсадида кенгаш қуйидаги вазифаларни амалга оширади:

ўз аъзоларидан бирига ёки тегишли қўмитага ноўрин хатти-харакатларга оид хабарларни қабул қилиш вазифасини юклайди;

ноўрин хатти-харакатлар ҳақида хабар қилиш механизмлари ва улар юзасидан кейинги амалга оширилиши лозим бўлган чора-тадбирларни белгилайди;

ноўрин хатти-харакатларнинг аниқланиши ва ўрганиб чиқилишига оидchorалар кўрилиши устидан назоратни амалга оширади.

43. Хабар қилинаётган (маълум қилинаётган) ахборот эҳтимолий ноўрин хатти-харакатлар содир бўлганлиги ёки содир бўлиши тўғрисида далолат берувчи, текшириш имкони мавжуд бўлган фактларга ёки шарт-шароитларга асосланган бўлиши лозим.

44. Ноўрин хатти-харакатлар ҳақида хабардор қилиш қуйидагиларни ўз ичига олади:

манسابни суиистеъмол қилиш ёки номақбул хатти-харакат, шу жумладан, фирибгарлик ёки коррупция;

конун ҳужжатлари ва (ёки) банк ички ҳужжатларига риоя этмаслик;

номақбул ёки одоб-аҳлоқ қоидаларига тўғри келмайдиган хатти-харакат;

хукукий мажбуриятларга амал қиласлисик;

банк уставига асосан бошқа ҳолатлар.

45. Башарти маълумот ҳаққоний ва ишончли бўлса, банкнинг ҳар қандай ходими ёки манфаатдор шахс ноўрин хатти-харакатлар юзасидан хабар қилиши лозим.

46. Хабар қилувчи ноўрин хатти-харакатларга доир ўз кузатувлари юзасидан қуйидаги усуллардан бири орқали арз қилиши мумкин:

эҳтимолий ёки амалда содир бўлган қоидабузарлик юзасидан бевосита раҳбарни хабардор қилиш. Бунда, агар хабар қилувчи ўзининг бевосита раҳбарини хабардор қилишни истамаса, у банкда юқорироқ даражадаги раҳбар лавозимини эгаллаб турувчи шахсни, шу жумладан, кенгашнинг тегишли аъзосини ёки тегишли қўмитани боҳабар қилиши мумкин;

кенгашни ёки тегишли қўмитани бевосита ёки билвосита (ички аудит ёки комплаенс-назорат хизмати орқали) ёзма тарзда боҳабар қилиш;

ўрнатилган алоқа канали, шу жумладан, электрон почта орқали хабар бериш. Бунда хабар қилиш учун электрон почта манзили банкнинг веб-сайтида аниқ белгиланган бўлиши лозим.

8-боб. Бошқарув фаолияти

47. Бошқарув банкни бошқаришнинг ижро этувчи органи бўлиб, у банкнинг кузатув кенгashi томонидан тасдиқланган фаолият стратегияси ва уни бошқариш тизимига мувофиқ банкнинг фаолиятига оператив бошқарувни амалга оширади ҳамда банкнинг фаолияти учун жавобгарликни тўлиқ зиммасига олади.

48. Бошқарув раиси банк фаолиятини бошқариш ва банк ходимлари устидан назоратни амалга ошириш учун зарур билим, малака ва яхши хулқ-авторга эга бўлиши керак.

49. Бошқарув ўз вазифаларини амалга ошириш доирасида қуидагилар талаб этилади:

банкнинг стратегик мақсадлари, бизнес-режаси ва корпоратив бошқарувга оид сиёсатда белгиланган вазифаларни амалга ошириши;

ташкилий тузилманинг барча даражаларида кенгаш томонидан тасдиқланган сиёсатларга, тартиб ва лавозим йўриқномасига риоя этиши юзасидан самарали мониторинг тизимини ўрнатиш ва даврий равишда ушбу тизим самарадорлигини текшириши;

бошқарув қарорларини қабул қилиш учун муҳим ахборотнинг тегишли тарзда тайёрланиши ва ўз вактида тақдим этилишини таъминловчи ишончли ахборот тизимларини ўрнатиши;

бизнес-режа кўрсаткичлари ва банк стратегияси бажарилишини баҳолаш имконини берувчи, ўз ичидаги молиявий ва бошқа фаолиятнинг амалдаги натижаларини акс эттирган ҳисоботларнинг ўз вактида кенгашга тақдим этилишини таъминлаш;

банкнинг молиявий аҳволи ёмонлашуви ёки бундай ҳолат юз бериши хавфи ҳамда бизнес-режа, стратегик мақсадлар, таваккалчиликларни бошқариш стратегияси ва риск-аппетитдаги ўзгаришлар, таваккалчилик чегаралари (лимити) ва пруденциал талаблар бузилиши, ички назоратдаги хатоликлар, хукуқий ёки тартибга солиш билан боғлиқ муаммолар юзасидан кечикирилмаган тарзда кенгашга хабар бериш;

банкни бошқаришнинг тегишли ва очик ташкилий тузилмасини, шунингдек, ўз ваколатлари доирасида банк ходимлари ўртасида ваколатлар ва мажбуриятлар тақсимланишини таъминлаш;

банк ходимлари фаолияти устидан назоратни амалга ошириш;

ходимларни, жумладан, бошқарув аъзолари, агар банк уставида ўзгача қоида назарда тутилмаган бўлса, муҳим аҳамиятта эга ходимларни ишга қабул қилиш ва бўшатиш, уларнинг ўзгартирилиши (ротацияси) ва лавозим бўйича кўтарилиш, малакасини ошириш, малакали ходимларни сақлаб қолиш тартибини ишлаб чиқиш, шунингдек, ходимлар ўз мажбуриятлари, одоб-аҳлоқ қоидаларини бузган ҳолларда уларга нисбатан чоралар кўриш;

банк устави ва қонун хужжатларида белгиланган бошқа мажбуриятларни бажариши лозим.

50. Бошқарув аъзолари банк манфаатлари йўлида вижданан ва оқилона ҳаракат қилишга мажбур бўлиб, улар қуидаги фидуциар мажбуриятларга риоя этишлари лозим:

қонун хужжатлари, банк устави ҳамда банк акциядорлари умумий йиғилиши ҳамда кенгаш томонидан қабул қилинган стратегия ва сиёсатларни амалга оширишга доир қарорларга риоя этган ҳолда мажбуриятларини ўз ваколатлари доирасида бажариш;

ўзларининг вазифа ва функцияларини амалга ошириши учун ўз ваколатлари доирасида фаолият юритиш;

зарур ва ошкора маълумотни белгиланган муддатларда олиш, улар билан боғлиқ тегишли чора-тадбирларни кўриш ҳамда шахсий малака ва тажрибага таянган ҳолда қарорлар қабул қилиш;

манфаатлар тўқнашувини келтириб чиқармасликка оид талабларга риоя этиш;

банк бошқаруви органлари, шу жумладан, банк акциядорлари умумий йиғилиши ва кенгашга нисбатан тенглик тамойилига риоя этиш;

бенуқсон ишchanлик обрўсига эга бўлиш.

9-боб. Маълумотлар ошкоралиги ва очиқлик

51. Банкни корпоратив бошқариш жараёни унинг манфаатдор томонлари ва бозор иштирокчилари учун шаффоф, очиқ ва ошкора бўлиши керак.

Корпоратив бошқарувнинг очиқлиги ва ошкоралиги деганда манфаатдор томонларга кенгаш ва бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш учун зарур бўлган маълумотларни тақдим этиш ва етказиш тушунилади.

Корпоратив бошқарувнинг очиқлигини таъминлаш мақсадида банк ушбу Низом ва қонун хужжатларида белгиланган маълумотларни ўзининг расмий веб-сайти ва бошқа ахборот воситаларида жойлаштириб боради.

52. Банклар ва (ёки) банк гурухларининг асосий банк томонидан манфаатдор томонларга ошкор этиладиган маълумотлар ва уларни жойлаштириш қуйидаги тамойилларга асосланиши лозим:

ишончилик ва аниқлик – банк ёки банк гурухи ва унинг фаолияти тўғрисидаги маълумот долзарб, ҳақиқий, таққосланувчи ва ўзгартирилмаган ҳолда ўқиш учун қулай шаклда бўлиши, банк фаолияти ва унинг молиявий ҳолати билан боғлиқ жараёнлар ва фактларнинг амалдаги иқтисодий мазмунини баҳолаш имконини яратиши;

тўлиқчилик – манфаатдор томонлар томонидан қарорларни қабул қилиш учун етарли ҳажмда ва аҳамиятга эга бўлиши;

маълумотни олиш эркинлиги – маълумот банк ва (ёки) банк гурухи бош ташкилотига тегишли биносида, расмий веб-сайтида жойлаштирилиши, оммавий ахборот воситаларида чоп этилиши ҳамда манфаатдор томонларнинг мурожаатига қўра тақдим қилиниши орқали ошкор этилаётган маълумотларни эркин, содда ва қулай тарзда етказиш имконининг яратилиши;

ўз вақтида ва даврий равища тақдим этиш – маълумотлар ўз вақтида ва даврий равища чоп этилиши;

тезкорлик – банк фаолияти билан боғлиқ ҳолатлар, ходисалар ва жараёнлар тўғрисидаги муҳим ахборот қисқа муддатларда ошкора этилиши;

банк сири ва маълумот махфийлигини таъминлаш – банк сири, тижорат сири ва қонун хужжатларида белгиланган бошқа сир сакланиши зарур бўлган маълумотлар ошкора этилмаслиги.

53. Банк маълумотларини очиқ ва ошкор бўлишини таъминлаш мақсадида қуйидаги маълумотларни ўзининг веб-сайтида жойлаштириб бориши зарур:

банкнинг стратегик мақсадлари ва корпоратив қадриятлари;

банк фаолияти тарихи, жумладан, банкни ташкил этиш, қайта ташкил этиш, қайта номлаш, фаолияти, ўзига хос хусусиятлари ёки йўналиши ўзгарганлигини акс эттирувчи маълумотлар;

банкнинг давлат рўйхатига олинганлиги, банк фаолиятини амалга ошириш ҳукуқини берувчи лицензия тўғрисида маълумот (тартиб рақами, берилган санаси, банк операциялари рўйхати), шунингдек, фаолиятини тўхтатиб туриши, уни тиклаш ҳамда банк фаолиятини амалга ошириш ҳукуқини берувчи лицензиянинг Ўзбекистон Республикаси Марказий банки томонидан чақириб олиниши ҳакида (агар бундай ҳолатлар юзага келган бўлса);

банк уставининг тўлиқ матни;

банк бош офиси иш тартиби, жойлашган жойи ва контакт маълумотлари, шунингдек, банкнинг ҳудудлар (вилоят ва шаҳар) кесимида ташкилий тузилмаси – банк инфратузилмаси (филиал, офис) номи, жойлашган ери, иш тартиби ва маълумот учун телефонлари. Филиал (ёки бошқа инфратузилма) фаолияти вактинчалик тўхтатилиши ёки тугатилиши ҳолатларида, банк веб-сайтининг бош варагида бу ҳақда хабар, яъни ушбу филиал (ёки бошқа инфратузилма) номи ва жойлашган ери, фаолияти вактинчалик тўхтатилиши ёки тугатилиши тўғрисидаги тегишли қарор санаси, ушбу ҳодиса юзасидан тўлик маълумот олиш учун алоқа воситалари ҳамда мижоз бошқа филиалга ёки инфратузилмага мурожаат қилиши ҳақида маълумот;

банк фаолияти, ташкилий ва мулкий тузилмаси ҳамда ҳолатига доир ўзгаришларга оид пресс-релизлар ва хабарлар;

банкнинг мулкий тузилмаси;

банкка тегишли бўлган банк гурухи таркиби ва унинг тузилиши: юридик шахслар номи, банк гурухи тузилмаси, устав капиталидаги иштироки, номи, жойлашган ери ва бош ташкилотнинг расмий веб-сайти;

банкнинг ички ташкилий тузилмаси;

кенгаш қошида ташкил қилинган барча қўмиталар таркиби, шу жумладан, қисқа шаклда маълумот, қўмита аъзоларининг бошқа ташкилотларда эгаллаб турган лавозими, малакаси ва иш тажрибаси ҳамда ушбу қўмиталарнинг асосий вазифалари;

кенгаш ва бошқарув аъзолари ҳамда муҳим аҳамиятга эга ходимларнинг таркиби, қисқа шаклдаги шахсий маълумот, эгаллаб турган лавозими, малакаси ва иш тажрибаси;

корпоратив бошқарувга оид ички меъёрий хужжатлари: одоб-ахлоқ қоидалари (стандартлари, кодекси ва бошқалар), маълумотларни ошкор қилиш бўйича банк сиёсати, банкнинг дивидендлар тўлаш сиёсати ва бошқалар;

банкка рейтинг агентликлари томонидан рейтинг тақдим қилинган бўлса, ушбу рейтинг агентликларининг рўйхати, охирги 3 йил ичida олинган рейтинклари ва улар бўйича рейтинг агентликларининг ҳисботлари (тушунтиришлар);

қонун хужжатларига мувофиқ расмий веб-сайтида жойлаштирилиши керак бўлган бошқа маълумотлар.

Банкнинг мулкий тузилмаси тўғрисидаги ошкор қилинадиган маълумотлар қуидагиларни ўз ичига олиши лозим:

банк устав капиталининг камидаги беш фоизига бевосита эгалик қилувчи акциядорлар ҳақида маълумот, уларнинг устав фондидаги (устав капиталидаги) улуси микдори, акцияси тури (оддий, имтиёзли), жойлашган жойи (яшаш жойи), фаолият тури (юридик шахслар учун);

банк устав капиталининг камидаги беш фоизига билвосита эгалик қилувчи акциядорлар ҳақида маълумот, жойлашган жойи (яшаш жойи), фаолият тури (юридик шахслар учун) ва банк акцияларига эгалик қилишига сабаб бўлган бошқа маълумотлар;

охирги бенефициар мулқдор (агар мавжуд бўлса) фамилияси, исми ва шарифи.

10-боб. Якуний қоида

54. Мазкур Низом талаблари бузилишида айбдор бўлган шахслар қонун хужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.