

**“Тошкент” РФБ АЖ
кузатув кенгашининг
2022йил “18” февралдаги
мажлис қарори билан
“Тасдиқланган”**

**“Тошкент” Республика фонд биржаси
акциядорлик жамияти**

БОШҚАРУВ СИЁСАТИ

Тошкент - 2022 йил

Мазкур бошқарув сиёсати “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг, ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 29 мартдаги “2021-2025 йилларда давлат иштирокидаги жамиятларни бошқариш ва ислоҳ қилиш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги 166-сон қарорига, Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилотининг (ИХТТ) давлат жамиятлари учун корпоратив бошқарув бўйича кўрсатмаларига асосан, шунингдек корпоратив бошқарув фаолиятини тартибга солувчи бошқа амалдаги қонун ҳужжатларига ва шу борадаги илғор хорижий тажрибаларга мувофиқ ишлаб чиқилган.

I. Умумий қоидалар

1.1. “Тошкент” РФБ акциядорлик жамияти (кейинги ўринларда – жамият) бошқарув сиёсати жамият фаолиятининг асосий йўналишлари ва мақсадидан, ҳамда жамиятни ривожлантириш стратегиясидан келиб чиққан ҳолда жамиятни бошқаришнинг асосий тамойилларини ва йўналишларини белгилайди.

Жамият фаолиятининг ривожланиш стратегиясидан ва фаолиятининг хусусиятидан келиб чиққан ҳолда, мазкур бошқариш сиёсатига қўшимча ва ўзгартиришлар киритиши мумкин.

1.2. Бошқарув сиёсати жамиятнинг Кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади, унга риоя қилиш ҳолатининг мониторинги жамият кузатув кенгаши томонидан амалга оширилади.

1.3. Ушбу бошқарув сиёсатида қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

яқин қариндошлар - қариндош ёки қуда томондан қариндош бўлган шахслар, яъни ота-она, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллар, эр-хотин, фарзанд, шу жумладан фарзандликка олинганлар, бобо, буви, неваралар, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллари;

уруғ-аймоқчилик - ходимнинг умумий аجدодга эга бўлган муайян қариндошга мансублиги асосида учинчи шахсларга нисбатан субъектив, илтифотли ва ноҳолис муносабатда бўлиш шаклдаги шахсий манфаатини намоён этилиши;

манфаатлар тўқнашуви - шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик жамият ходимининг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан Жамият ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият;

маҳаллийчилик - шахсни фақатгина қариндошлиги (қариндошни ҳамма билиши машҳурлиги ва унинг жамоатчилик томонидан кенг эътироф этилган) ва бундай шахснинг ҳокимият ваколатига эга бўлган органлардаги қариндошларининг хизмат мавқеи сабабли лавозимга қўйиладиган малака талабларини ҳисобга олмасдан ишга ёллаш, ротация қилиш, лавозимга тайинлаш;

ходимнинг шахсий манфаатдорлиги - Жамият ходими томонидан ўз хизмат вазифаларини бажариш чоғида унинг яқин қариндоши ёки ходимга алоқадор бўлган шахслар томонидан ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган пул маблағлари, моддий ёки номоддий қимматликлар, бошқа мол-мулк, бойлик ва имтиёзлар кўринишида шахсий наф олиш имконияти (шахсий, ижтимоий, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлари);

непотизм (таниш-билишчилик) - ўзининг яқин қариндошлари ёки дўстларига ғайриқонуний имтиёзлар бериш мақсадида ҳокимиятдан фойдаланиш ва (ёки) таъсир ўтказиш, шунингдек, яқин қариндошлари ва (ёки) дўстларига асоссиз мукофотлар ҳисоблаш, Жамият манфаатлари зарарига яқин қариндошлари ва дўстларини ишга қабул қилиш ва лавозимга тайинлашлар;

ҳомийлик - ён босиш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш шаклида Жамият органи ва муассасаси ходимини юқорироқ лавозимдаги ходим томонидан ҳимоя қилиниши;

потенциал манфаатлар тўқнашуви - ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) Жамият билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлар) муайян вазиятлар юзага келганда, Жамият манфаатларига қарама-қарши бўлиши ва Жамият ходимлари томонидан хизмат мажбуриятларини бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган вазият;

манфаатлар тўқнашувини ошкор қилиш - ходимлар томонидан потенциалли ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида эълон қилиш тартиб-таомили;

ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви - ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) Жамият билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлар) Жамият манфаатларига бевосита ёки билвосита қарама-қарши бўлган вазият;

манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш - Жамият томонидан ходимларининг хизмат мажбуриятлари лозим даражада бажарилмаслиги ҳолати ва (ёки) манфаатлар тўқнашуви юзага келганда уларнинг манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлар) Жамият манфаатларидан устун келиши хавфини камайтириш ёки бартараф этиш;

фаворитизм – Жамият ходими бир шахс ёки бир гуруҳ, шахслар манфаатларини бошқа шахс ва (ёки) шахслар гуруҳ манфаатларидан устун қўйиш, шу билан бирга, Жамиятда кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш, лавозими бўйича кўтариш, мукофотларни ҳисоблаш ва давлат мукофотларига тавсия қилиш, меҳнат таътиллари бериш ёки санаториялар ва хориж сафарларига юбориш, мурожаатларни кўриб чиқиш навбатини, шунингдек, иш вақти ва навбатчилик графикларини белгилаш шулар жумласидандир.

Контрагент – жамиятнинг (мансабдор шахслари ва ходимлари) мулкӣ ёки бошқа манфаатлари билан жамият мижозлари, истеъмолчилари, пудратчилари, кредиторлари, ҳамкорлари ва бошқа манфаатдор шахслари.

Давлат иштирокидаги корхоналар — устав фонди (устав капитали)да давлат улуши 50 фоиз ва ундан ортиқ бўлган хўжалик жамиятлари ҳамда давлат унитар корхоналар;

Давлат харидлари - давлат буюртмачиларининг товарларга (ишларга, хизматларга) бўлган эҳтиёжларини пулли асосда таъминлаш жараёни;

Электрон давлат харидлари - ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланган ҳолда давлат харидларини амалга ошириш шакли;

тижорат сири — учинчи шахсларга номаълумлиги сабабли фан-техника, технология, ишлаб чиқариш, молия-иқтисодиёт соҳаларида ҳамда бошқа соҳаларда тижорат қимматига эга бўлган, қонуний асосда эркин фойдаланилмайдиган ахборот бўлиб, ушбу ахборот мулкдори унинг махфийлигини муҳофаза қилиш бўйича чора-тадбирларни кўради;

тижорат сирининг мулкдори - тижорат сирига эгалик қилиш, ундан фойдаланиш ҳамда уни тасарруф этишни амалга оширувчи ва унга нисбатан тижорат сири режимини ўрнатган юридик ёки жисмоний шахс;

акция — ўз эгасининг акциядорлик жамияти фойдасининг бир қисмини дивидендлар тарзида олишга, акциядорлик жамиятини бошқаришда иштирок этишга ва у тугатилганидан кейин қоладиган мол-мулкнинг бир қисмига бўлган ҳуқуқини тасдиқловчи, амал қилиш муддати белгиланмаган эгасининг номи ёзилган эмиссиявий қимматли қоғоз;

қимматли қоғозларнинг муомаласи — қимматли қоғозларни сотиб олиш ва сотиш, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган, қимматли қоғозларнинг эгаси алмашувига олиб келадиган бошқа ҳаракатлар;

корпоратив облигациялар — акциядорлик жамиятлари, масъулияти чекланган ва қўшимча масъулиятли жамиятлар томонидан чиқариладиган облигациялар;

1.4. Жамият ўз фаолиятида корпоратив бошқарувнинг умумэтироф этилган қоидаларига риоя қилади.

1.5. Бошқарув сиёсати қарорлар қабул қилиш ва оптимал натижаларга эришиш тамойиллари тизимидир. Бошқарув сиёсати ҳаракатларни аниқ вазибаларни амалга оширишда умумий мақсадларга эришишга йўналтиради. Эришиш керак бўлган йўналишларни ажратиб, у мақсадларга қандай эришиш кераклигининг асосий механизмларини тушунтиради. Бошқарув сиёсати изчил ҳаракатларда манёвр эркинлигини қолдиради.

1.6. Бошқарув сиёсати жамиятга ўзининг ижтимоий ва иқтисодий мақсадларига эришишга, юқори самарадорлик даражасини, ички ва халқаро капитал бозорларига кириб боришни таъминлашга, “Тошкент” РФБ акциядорлик жамиятининг шаффофлигини ошириш ҳамда унинг

акциядорлари ва кенг омманинг олдида юқори жавобгарлигини таъминлашга ёрдам беришга қаратилган.

1.7. 2021 - 2023 йилларда жамиятни ривожлантириш стратегиясини ва келгусида қабул қилинадиган жамиятнинг устувор вазифаларини белгиловчи дастурлар, йўл хариталари ва стратегияларни (кейинги ўринларда - стратегия) амалга ошириш мақсадида “Тошкент” РФБ акциядорлик жамиятини бошқариш сиёсати ишлаб чиқилди.

1.8. Жамият кузатув кенгаши жамиятнинг мазкур бошқариш сиёсатини тасдиқлайди.

1.9. Жамият кузатув кенгаши жамият учун корпоратив бошқарув тамойилларини, корпоратив бошқарув қоидаларини ижро этувчи орган томонидан жорий этилишини назорат қилади.

1.10. Бошқарув сиёсати аниқлик, шаффофлик, манфаатлар мувозанатини таъминлаш, назоратнинг узлуксизлиги ва лойиҳавий ёндашув тамойилларига асосланади.

1.10.1. Аниқлик тамойили “Тошкент” РФБ акциядорлик жамияти мақсадни шакллантириш ва белгилашни, унга эришиш усулларини, бошқарув қарорларини қабул қилиш тартибини, ҳисоботни ва бошқа бошқарув механизмларини тавсифлайди.

1.10.2. Шаффофлик тамойили жамият ва унда давлат номидан акциядор функциясини амалга ошираётган давлат органлари ҳақидаги маълумотларнинг очиклиги, мавжудлиги ва ошкоралигини, жамият ҳақидаги маълумотларни аниқлаш ва ҳисобини юритишни, шу жумладан, халқаро молиявий ҳисобот стандартларини амалга ошириш орқали таъминлайди.

1.10.3. Манфаатлар мувозанатини таъминлаш тамойили қисқа ва узок муддатли мақсад ва вазифаларни ҳисобга олган ҳолда, давлатнинг жамиятга нисбатан акциядор ва тартибга солувчи функцияларини ажратишни, иқтисодий самарадорлик ва ижтимоий жавобгарлик нуқтаи назаридан асосланган қарорлар қабул қилишни назарда тутди.

1.10.4. Назоратнинг узлуксизлиги тамойили “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни доирасида жамиятда давлат номидан акциядор функциясини амалга ошираётган давлат органлари томонидан мақсад ва вазифалар, уларга эришиш кўрсаткичлари, шунингдек, бошқарув тамойиллари ва механизмларига риоя қилиш бўйича доимий назорат ўрнатади.

1.10.5. Лойиҳавий ёндашув тамойили - режалаштирилган натижа, воситалар тўплами, ресурсларни таққослаш, мотивация ва жавобгарлик асосида бошқарувнинг мақсад ва вазифаларига эришиш учун режаларни аниқлашдир.

II. Жамиятнинг тижорат ва нотижорат мақсадлари

2.1. “Тошкент” РФБ АЖ юридик шахс бўлиб, у ўз мустақил балансида ҳисобга олинадиган алоҳида мол-мулкка, шу жумладан ўзининг устав фондида

берилган мол-мулкка эга бўлиб, ўз номидан мулккий ва шахсий номулкий ҳуқуқларни олиши ҳамда амалга ошириши, зиммасига мажбуриятлар олиши, судда даъвогар ва жавобгар бўлиши асосида асосий мақсадига эришиши учун фаолият ва хизмат кўрсатишнинг куйидаги турларини амалга оширади:

- Биржа фаолиятининг асосий йўналишлари ва мақсади - олдиндан тайинланган жой ва муайян вақтда, белгиланган коидалар асосида оммавий ва ошкора биржа савдоларни ташкил этиш ва ўтказиш.

Талаб ва таклифнинг ҳақиқий нисбатини аниқлаш асосида қимматли қоғозларнинг нархини шаклланиши орқали қимматли қоғозлар бозорида савдоларни ташкил этиш ҳамда улар тўғрисидаги ахборотларни белгиланган тартибда ошкор қилиш йули билан қимматли қоғозларнинг эркин муомаласи учун зарур шарт-шароитлар яратишни таъминлашдан иборат.

“Тошкент” РФБ АЖ, фонд биржалар фаолияти лицензияси доирасида қимматли қоғозлар билан уюшган биржадан ташқари савдоларни ташкил этиш ҳуқуқига ҳам эгадир.

2.2. Жамиятнинг фаолияти мақсадларини амалга ошириши, ҳамда ана шу асосда меҳнат жамоаси аъзоларининг ижтимоий ва иқтисодий манфаатларини ҳамда жамият акциядорлари манфаатларини таъминлаш йўли билан эришилади.

2.3. Жамият хўжалик фаолиятининг ҳар қандай турларини, агар улар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида таъқиқлаб қўйилган бўлмаса ва жамият Уставида кўзда тутилган мақсадлар ва вазифаларига мувофиқ келса, амалга ошириш ҳуқуқига эга.

2.4. Жамият ўз фаолияти доирасида тижорат ва нотижорат мақсадларини аниқлайди ва тегишли тартибда белгиланиб ўтилади.

2.5. Тижорат мақсадлари фойда олиш мақсадида амалга ошириладиган фаолият учун белгиланади.

2.6. Жамиятнинг тижорат фаолияти очик ва рақобатбардош бозорда адолатли рақобат шароитида даромадни кўпайтиришга ёки тартибга солинадиган бозор шароитида самарали ишлашга қаратилади. Жамият ҳамда унинг активлари жамиятнинг узоқ муддатли ривожланишини, дивидендлар тўланиши ва фаолиятдан барқарор фойдани таъминловчи бизнес-режа асосида бошқарилади.

2.7. “Тошкент” РФБ АЖнинг нотижорат мақсадлари ўз фаолият соҳаси (тармоқ), ижтимоий ёки бошқа жамоат мақсадларига эришиш, шу жумладан, тасдиқланган бюджет доирасида, даромадни кўпайтириш асосий мақсади бўлмаган, ижтимоий муҳим аҳамият касб этган хизматларни кўрсатиш, турли тадбирларни ташкил этишдан иборат бўлган фаолият йўналиши учун белгиланади.

2.8. Нотижорат мақсадлар асослангандир ҳолда аниқ белгиланиб, ошкор этилади. Жамиятнинг нотижорат мақсадлари, уларни амалга ошириш билан боғлиқ харажатлар жамият бизнес режасига киритилади, ёки тегишли бошқарув органи қарорларига кўра асосланади.

2.9. Тижорат мақсадлари ва нотижорат мақсадларни амалга ошириш билан боғлиқ фаолият жамиятнинг кузатув кенгашига тақдим этиладиган чораклик ҳисоботларда алоҳида кўрсатилиши ва жамиятнинг веб-сайтида ошкор этилади.

2.10. Жамият ижро органи томонидан тижорат ва нотижорат мақсадларининг бажарилиши тўғрисидаги ҳисоботларни кузатув кенгаши мажлисларида ҳар чарокда бир мартаба эшитилади.

III. Жамиятда бошқарув органлари ва уларнинг ўзаро муносабатлари

3.1. Корпоратив бошқарув тамойиллари сифатида қуйидагиларни келтириш мумкин:

- акциядорлар ҳуқуқлари;
- акциядорларга тенг муомалада бўлиш;
- корпоратив бошқарувдаги манфаатдор томонларнинг роли;
- шаффофлик ва ахборотларни ошкоралиги;
- бошқарувнинг вазифалари.

3.2. Корпоратив бошқарув тузилмаси акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиши керак.

3.3. Корпоратив бошқарув тузилмаси акциядорлар, жумладан, йирик, кичик ва хорижий акциядорларга тенг муносабатда бўлишни таъминлаши керак. Барча акциядорлар ҳуқуқларини бузган тақдирда самарали ҳимоя қилиш имкониятига эга бўлиши керак.

3.4. Корпоратив бошқарув тизими қуйидагиларни тан олиш керак:

- манфаатдор шахсларнинг устав ҳуқуқлари;
- жамият ва манфаатдор томонлар ўртасида фаол ҳамкорликни рағбатлантириш;
- қиймат ва ишларни яратиш;
- жамият молия фаровонлигининг барқарорлигини таъминлаш.

3.5. Корпоратив бошқарув тузилмаси жамият билан боғлиқ барча моддий масалалар, шу жумладан, жамиятнинг молиявий ҳолати, ишлаши, эгаллик ва бошқарилиши тўғрисида ахборотни ўз вақтида ва тўғри равишда ошкор қилишни таъминлаши керак.

3.6. Корпоратив бошқарув тузилмаси жамиятнинг стратегик бошқарувини, ижро органи томонидан бошқарувни самарали амалга оширишни, шунингдек, компания ва акциядорларга маъмуриятнинг ҳисобдорлигини таъминлаши керак.

3.7. Жамият акциядорларнинг умумий йиғилиши, кузатув кенгаши ва ижроия органи жамиятнинг бошқарув органларидир.

3.8. Жамият акциядорларнинг умумий йиғилиши жамиятнинг юқори бошқарув органидир.

3.9. Жамиятнинг кузатув кенгаши жамият фаолиятига умумий раҳбарликни амалга оширади, “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг

хуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунига ҳамда жамият устави билан акциядорлар умумий йиғилишининг ваколат доирасига киритилган масалаларни ҳал этиш бундан мустасно.

3.10. Жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик қилиш ваколати жамиятнинг уставида белгиланган жамият бошқаруви (ижро органи) томонидан амалга оширилади. Жамият уставида бошқарувнинг (ижро органи) ваколати ҳам белгиланиши таъминланади.

3.11. Жамият самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари ва жамият бизнес-режасининг бошқа кўрсаткичлари ижроси бўйича кузатув кенгаши ва ижро этувчи орган ўртасида ахборот алмашинувини таъминлаши шарт.

3.12. Жамият кузатув кенгаши жамият фаолияти билан боғлиқ ҳар қандай масалалар бўйича ҳисобот, ҳужжатлар ва маълумотларни талаб қилишга ҳақли.

3.13. Жамият ҳисоботларни замонавий ахборот технологияларидан фойдаланилган ҳолда тайёрлаш бўйича барча зарур чораларни кўради.

IV. Кузатув кенгашининг жамият корпоратив бошқарув тизимидаги аҳамиятини ошириш

4.1. Кузатув кенгаши жамиятнинг стратегик бошқарувини амалга оширади, жамиятда таваккалчиликларни бошқариш ва ички назорат тизимини ташкил этишнинг асосий тамойиллари ва ёндашувларини белгилайди, жамиятнинг ижро этувчи органи фаолиятини назорат қилади, ва жамият уставида белгиланган бошқа асосий функцияларини амалга оширади.

4.2. Кузатув кенгаши жамият акциядорларининг умумий йиғилишига ҳисобдор ҳисобланади.

4.3. Кузатув кенгаши жамиятнинг самарали ва профессионал бошқарув органи бўлиши керак, объектив мустақил хулосалар чиқаришга ҳамда жамият ва унинг акциядорлари манфаатларига жавоб берадиган қарорлар қабул қилишга қодир бўлиши керак.

4.4. Кузатув кенгаши таркибига етарлича мустақил аъзолар киритилиши керак. Мустақил аъзолар кузатув кенгашининг жами аъзоларининг 2023 йилга 15 фоизини, 2025 йилга қадар 30 фоизини ташкил этиши керак.

4.5. Кузатув кенгашининг раиси кузатув кенгаши юкланган функцияларни энг самарали бажаришда ҳисса қўшиши керак.

4.6. Кузатув кенгаши аъзолари жамият ва унинг акциядорлари манфаатларини етарли маълумотлар асосида тегишли даражада ғамхўрлик ва эҳтиёткорлик билан виждонан ва оқилона қарорлар қабул қилишлари керак.

4.7. Кузатув кенгаши мажлисларини ўтказиш, уларга тайёргарлик кўриш ва уларда кенгаш аъзоларининг иштироки (видеоконференция алоқаси тизими орқали ва электрон овоз (e-Vote) бериш йўли билан) кузатув кенгаши самарали фаолиятини таъминлаши шарт. Кузатув кенгаши аъзоларига мукофот пули ҳисобланаётганида, уларнинг кузатув кенгаши мажлисларидаги иштироки инobatга олиниши зарур.

4.8. Кузатув кенгаши жамият фаолиятининг энг муҳим масалаларини олдиндан кўриб чиқиш учун кузатув кенгаши таркибида унинг аъзоларидан стратегик риволантириш, аудит бўйича ва коррупцияга қарши курашиш бўйича кўмита, зарурат бўлганда эса, бошқа кўмиталар ҳам ташкил этилади.

V. Жамият фаолиятига оид актив ва пассивларни бошқариш, юзага келиши мумкин бўлган таваккалчиликларни бошқаришда “уч ҳимоя чизиғи” концепцияси

5.1. Жамиятда «уч ҳимоя чизиғи», яъни таваккалчиликни оператив бошқарув жараёнида аниқлаш ва бошқариш, таваккалчиликларни аниқлаш ва бартараф қилиш бўйича назорат тартиб-таомилларини ҳамда ягона методологиясини ишлаб чиқиш ва жорий этиш, таваккалчиликларни бартараф қилиш ва бу борада амалга ошириладиган ишларга баҳо бериш, ҳамда назорат қилиш ёндашувига асосланган таваккалчиликни бошқариш тизими Давлат активлари агентлиги томонидан тасдиқланадиган намунавий тартибга мувофиқ жорий этилади.

5.2. Жамиятда таваккалчиликни бошқариш тизими жамият ижро органи Кузатув кенгаши билан ҳамкорликда амалга оширилади, акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан эса назорат амалга оширилади.

5.3. Жамият Кузатув кенгаши томонидан белгиланган барча таваккалчиликларни (операцион, ҳуқуқий ва бошқалар) қамраб олган «таваккалчилик харитасини» ишлаб чиқади ва мониторингини олиб боради.

5.4. Жамият акциядорларининг умумий йиғилиши жамиятда таваккалчиликларни бошқариш учун жавобгар бўлган махсус таркибий бўлинмани ташкил этишнинг мақсадга мувофиқлиги масаласини кўриб чиқади.

5.5. Таваккалчиликларни бошқариш учун жавобгар бўлган махсус таркибий бўлинмани асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

таваккалчиликларни бошқариш масалалари ва ички назоратга доир ҳужжатлар, шу жумладан, таваккалчиликларни бошқаришнинг ташкилий тузилмаси, таваккалчиликларни бошқариш стратегияси ва сиёсати, манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш сиёсати ва одоб-ахлоқ қоидаларини 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;

жамият томонидан ишлаб чиқилган ва амалга ошириладиган 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;

жамиятнинг таваккалчиликлар соҳаси (риск-профили) тасдиқланган риск-аппетитга 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;

жамиятнинг мукофотлаш тизими жамиятнинг риск-аппетитига мувофиқлигини ўрганиб бориш;

таваккалчиликларни бошқариш бўйича таркибий бўлинма томонидан тақдим этиладиган жамиятда юзага келган ва юзага келиши мумкин бўлган таваккалчиликлар бўйича ҳисоботларни камида 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 мустақиллигини 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.

VI. Бошқаришда корпоратив этика (одоб-ахлоқ) тамойиллари

6.1. Жамият кадриятлари ҳар бир ходим томонидан амал қилиниши лозим.

6.2. Жамиятнинг умумий миссиясига риоя қилиш.

6.3. Жамият муваффақиятига ишониш.

6.4. Умумий мақсадларга эришишга имкон берувчи ходимлар ўртасидаги самарали ҳамкорлик.

6.5. Карьера ривожланиши: тренинглар, курслар, малака ошириш.

6.6. Мотивация, иш фаолиятини баҳолаш ва мукофотлаш.

6.7. Иш юритиш қоидалари (ишда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ҳамда яқин қариндошлар, уруғ-аймоқчилик, маҳаллийчилик, непотизм (таниш-билишчилик), хомийлик-ён босиш, фаворитизм каби ҳолатларга йўл қўймаслик).

6.8. Иш вақтида ходимнинг кийиниш услубига талаблар.

6.9. Корпоратив этикани жорий этишдан мақсадлар қуйидагилар:

6.9.1. Ходимларнинг иштироки ва масъулиятини ошириш (меҳнат жамоасини бирлаштириш, бир хил мақсадлар ва миссияга эга бўлган ҳамфикрлар жамоасини яратиш);

6.9.2. Жамоа ичида ҳурмат (анъаналар, бир-бирини ҳурмат қилиш)

6.9.3. Жамиятнинг ижобий имиджини яратиш (бу имтиёз эмас балки зарурат бўлиб, бизнесда нафақат инвесторларни жалб қилишда ёрдам беради, балким бизнес шериклар, контрагентлар орасида товар ва хизматларингиз сифатини ҳам кафолатлайди);

6.9.4. Контрагентлар, бозор иштирокчилари ва жамият хизматларидан фойдаланувчилар содиқлигини сақлаш (барча жараёнлар тартибга солинган ва иш тартиби аниқ белгиланган жамият контрагентлари, бозор иштирокчилари ва жамият хизматларидан фойдаланувчилари кўпроқ ишончига лойиқдир);

6.9.5. Бозордаги қулай мавқе (ўз қадрини биладиган мутахассис ўз анъаналарига ва қоидаларига эга бўлган вақт синовидан ўтган ташкилотларни танлайдилар. Бу эса жамият профессионаллар назарида иш берувчи брендини оширади);

6.9.6. Мослашувчанликнинг бир кўриниши (жамиятдаги янги ишчилар жамият фаолияти ва унинг йўналишлари ҳақида умумий тушунчаларга эга бўлсалар, янги ишга мослашишни тезлаштиради);

6.9.7. Манфаатлар тўқнашуви (корпоратив одоб-ахлоқ қоидалари жамоа ичидаги низоларни ҳал этишда ёрдам беради. Ҳар қандай баҳсли вазиятда муружаат этиш ва келишмовчиликларни малакали ҳал қилиш имконини беради).

VII. Инсон ресурсларини бошқаришда КРІ кўрсаткичларидан фойдаланиш

7.1. Жамиятда корпоратив бошқарув тизимини жорий этилиши даражасини оширишга жамиятнинг Кузатув кенгаши масъулдир.

7.2. Ижро органи (жамият бошқаруви) фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонлари Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 28 июлдаги “Давлат улуши бўлган акциядорлик жамиятлари ва бошқа хўжалик юритувчи субъектлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонларини (КРІ) жорий этиш тўғрисида”ги 207-сон қарори билан тасдиқланган “Давлат улуши бўлган акциядорлик жамиятлари ва бошқа хўжалик юритувчи субъектлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонлари тўғрисидаги низом” асосида жамият фаолиятининг тармоқ бўйича мансублигидан, ривожланиш стратегиясидан ва фаолиятининг хусусиятидан келиб чиққан ҳолда ваколатли бошқарув органи бўлган кузатув кенгаши қарори билан тасдиқланади.

7.3. Жамиятда корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш бўйича мустақил ташкилотни танлаш кузатув кенгаши томонидан амалга оширилади. Корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш Давлат активларини бошқариш агентлиги томонидан тасдиқланган саволнома асосида амалга оширилади.

7.4. Ижро органи (жамият бошқаруви) томонидан жамият жамоасини бириктирилган мақсадларга эришишни рағбатлантириш мақсадида ҳар бир таркибий бўлинмага ёки ходимга унинг фаолият самарадорлигини баҳолаш мезонлари (КРІ) белгиланиши мумкин.

7.5. Жамият инсон ресурслари захираси тўғрисидаги қоидаларни жорий этиши лозим. Жамиятнинг кузатув кенгаши ва ижро этувчи органи таркибидаги инсон ресурслари захирасини шакллантириш учун ижро органи масъулдир.

7.6. Жамиятнинг кузатув кенгаши жамият ижро органи ўртасидаги ваколатларни (операцион, молиявий ва бошқалар) таҳлил қилиши ва етишмаётган ваколатларни тўлдириш тўғрисида тавсия бериши лозим.

7.7. Жамият ахлоқ стандартларини қамраб олган Ахлоқ кодексини ишлаб чиқади, жорий этади ва бу борадаги маълумотни ошкор этади.

VIII. Хизмат кўрсатиш жараёнига инновацияларни ва илм фан ютуқларини амалиётга жорий этиш, рақамлашлаштириш сиёсати

8.1. Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви ва унинг янги технологик ривожланишга ўтиш жараёни дунё товар ва молия бозорларида, рақамли технологияларни жорий этиш соҳасида ва аҳолининг ижтимоий-иқтисодий, ўсиб бораётган муаммоларини ҳал қилиш усулларида тобора рақобатнинг тобора кучайишига олиб келмоқда. Ушбу масалаларнинг асосий ечими илм-фан ва инновациялар соҳасида етакчи мамлакатлар қаторидан ўрин олиш, тўртинчи саноат инқилоби даврида халқаро рақобатбардошликка эришиш, тўпланган институционал муаммоларнинг янги ечимларини излаб топиш, шунингдек глобаллашув туфайли юзага келаётган баҳсли масалаларни ҳал қилишдан иборат бўлиши лозим.

Ушбу рақобат шароитида иқтисодиётда устувор йўналишлар ривожини таъминловчи илмий тадқиқотлар ҳамда инновацион ишланмаларни амалга оширувчи экотизимни шакллантириш энг асосий вазифа ҳисобланади.

8.2. Жамиятда инновацион фаолиятни қўллаб-қувватлаш жамғармасини (юридик шахс ташкил этмаган ҳолда) ташкил қилиш, жамият соф фойдасининг 10 фоизи миқдоридаги ажратмаларни унинг маблағларини шакллантириш манбаи этиб белгиланади.

8.3. Жамият расмий веб-сайтига қўйиладиган талаблар Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 2 июлдаги 176-сон қарори билан тасдиқланган Акциядорлик жамиятларининг корпоратив веб-сайтларига қўйиладиган талаблар тўғрисидаги низомга ҳам мувофиқ бўлиши керак.

8.4. Рақамлаштириш нафақат IT-ривожланишнинг кўриниши балки коронавирус (COVID-19) пандемияси шароитида давр талабига айланиб бормоқда. Жамиятнинг нафақат веб-сайти, балким ижтимоий тармоқларда ҳам жамиятнинг расмий саҳифаларини очиш ва улардаги маълумотларни янгилаб бориш керак.

8.6. Жамиятдаги барча жараёнларни босқичма-босқич тўлиқ рақамлаштиришга эришиш керак.

IX. Қимматли қоғозлар эмиссияси ва дивиденд сиёсати

9.1. Жамиятнинг захира фонди жамият уставида белгиланган миқдорга етгунига қадар соф фойданинг 5%дан кам бўлмаган миқдорда ҳар йилги

мажбурий ажратмаларни ажратади. Жамиятда жамият уставида назарда тутилган, аммо унинг устав фондининг ўн беш фоизидан кам бўлмаган миқдорда захира фонди ташкил этилади.

9.2. Соф фойданинг қолган қисми дивиденд тўловларига, капитализация қилиш шарти билан жамиятни ривожлантиришга ва акциядорлар умумий йиғилиши қарори асосида бошқа мақсадларга йўналтирилади.

9.3. Жамият капиталлашувнинг ўсишини акциядорларнинг (иштирокчиларнинг) жамият акцияларидан даромад олиш бўйича мулкӣ манфаатларини қондиришнинг асосий усули деб ҳисоблайди. Дивиденд сиёсати жамият томонидан олинган фойданинг сарфланадиган ва капиталлаштириладиган қисмлари ўртасидаги мутаносибликни акцияларнинг бозор қийматини ошириш мақсадида оптималлаштиришга йўналтирилади.

9.4. Жамиятнинг дивиденд сиёсати қуйидаги асосий тамойилларга асосланади:

шаффофлик тамойили дивиденд сиёсатини амалга оширишда иштирок этадиган томонларнинг мажбуриятлари ва жавобгарлиги тўғрисидаги ахборотни, шу жумладан дивидендлар миқдори ва уни тўлаш тўғрисида қарор қабул қилиш тартиби ва шартларини белгилашни ва ошқор этишни кўзда тутади;

долзарблик тамойили дивиденд тўловларини амалга оширишда вақтинчалик чегараларни белгилашни англатади;

асослилик тамойили дивидендларнинг миқдори ва тўлаш ҳақида қарор фақат Жамият томонидан ижобий молиявий натижага эришилган тақдирда Жамиятнинг реал молиявий ҳолатидан келиб чиқиб, унинг ривожлантириш режалари ва инвестиция дастурларини ҳисобга олган ҳолда қабул қилиниши мумкинлигини англатади;

холислик тамойили деганда, дивидендлар тўлаш, дивидендлар миқдори ва уларни тўлаш тартиби тўғрисида қабул қилинадиган қарорлар ҳақида ахборотни олишда акциядорларнинг тенг ҳуқуқлилигини таъминлаш тушунилади;

кетма-кетлик тамойили дивиденд сиёсати тамойилларини ва тартиб-таомилларини қатъий бажаришни англатади;

ривожланиш тамойили дивиденд сиёсатини корпоратив бошқарув тартиб-таомилларини яхшилаш доирасида доимий равишда такомиллаштиришни ва унинг ҳолатларини жамиятнинг стратегик мақсадлари ўзгариши муносабати билан қайта кўриб чиқишни англатади;

барқарорлик тамойили жамиятнинг дивиденд тўловларининг барқарор даражасини таъминлашга интилишини англатади.

9.5. Жамият томонидан амалдаги қонунчиликка асосан имтиёзли акциялар жойлаштирилган тақдирда жойлаштирилган имтиёзли акцияларнинг номинал қиймати жамиятнинг рўйхатдан ўтказилган устав капиталининг 20 фоизидан ошмаслиги лозим. Бир ёки бир нечта типдаги имтиёзли

акцияларнинг чиқарилиш эҳтимоли, уларнинг ҳар бири бўйича дивиденд миқдори ва (ёки) тугатилиш қиймати, улар берган ҳуқуқлар ҳажми эмитент устави билан белгиланади. Бир типдаги имтиёзли акциялар уларнинг эгаларига бир хил ҳажмдаги ҳуқуқларни беради.

9.6. Жамият томонидан амалдаги қонунчиликка асосан фоизли, дисконтли, ютуқли ва мақсадли (фоизсиз) облигациялар чиқарилиши мумкин.

9.7. Корпоратив облигациялар амалдаги қонунчиликда белгиланган шартларга риоя этган ҳолда чиқарилади.

9.8. Қимматли қоғозлар чиқаришнинг кўшимча шартлари қимматли қоғозлар бозорини тартибга солиш бўйича ваколатли давлат органи томонидан белгиланади.

Х. Ахборот хавфсизлиги ва фаолиятнинг муҳим фактларини ошкор этиш сиёсати

10.1. Акциядорларнинг, қимматли қоғозлар бозори профессионал иштирокчиларининг ва бошқа манфаатдор шахслар (кейинги ўринларда – манфаатдор шахслар) нинг жамият ва унинг фаолияти тўғрисидаги ишончли ахборотга бўлган ахборот эҳтиёжини қондириш йўли билан жамият фаолиятининг очиқлиги ва шаффофлигини таъминлаш ахборот сиёсатининг мақсади ҳисобланади.

10.2. Ахборот сиёсати манфаатдор шахсларнинг жамият ва унинг фаолияти тўғрисида уларнинг инвестиция ва бошқарув қарорларини қабул қилишлари учун муҳим ишончли ахборот олишга бўлган ҳуқуқларини тўлиқ амалга оширишга, шунингдек жамият тўғрисидаги махфий ахборотни ҳимоялашга йўналтирилади.

10.3. Ахборотни тижорат сири тоифасига киритиш тартиби, ундан фойдаланиш тартиби ва шартларини белгилаш жамият томонидан «Тижорат сири тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни ва бошқа қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

10.4. Мунтазамлик, тезкорлик, фойдалана олишлик, тўлиқлик, тенг ҳуқуқлик, мутаносиблик ва ахборот ресурсларининг ҳимоя қилинганлиги ахборот сиёсатининг асосий тамойиллари ҳисобланади.

10.5. Мунтазамлик тамойили жамият томонидан манфаатдор шахсларга Жамият тўғрисидаги ахборотни доимий асосда тақдим этишга йўналтирилади.

10.6. Тезкорлик тамойили жамиятнинг манфаатдор шахсларни қисқа муддатларда Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятига таъсир кўрсатадиган, шунингдек унинг манфаатларига дахлдор бўлган муҳим ҳодиса ва фактлар тўғрисида хабардор қилишини англатади.

10.7. Ахборотдан фойдалана олишлик деганда, манфаатдор шахсларнинг Жамиятнинг ўз фаолияти тўғрисидаги ахборотни ошкор этиладиган ахборотдан эркин, бажарилиши қийин бўлмаган ва барча нарсага баравар таъсир кўрсатадиган тарзда фойдаланишини таъминлайдиган тарқатиш каналлари ва усуллари билан фойдаланиши тушунилади.

10.8. Тўлиқлик тамойили жамиятнинг барча манфаатдор шахсларга амалдаги ҳолатга мувофиқ ўзи тўғрисидаги салбий ахборотни ошкор этишдан чекинмаган ҳолда, жамият тўғрисида, жамият фаолиятининг натижалари тўғрисида тўлақонли тасаввур шакллантиришга имкон берадиган ҳажмдаги ахборотни тақдим этишини англатади.

10.9. Тенг ҳуқуқлилик тамойили жамиятнинг барча манфаатдор шахсларга Жамият фаолияти тўғрисидаги ахборотни олишда ва ундан фойдаланишда тенг ҳуқуқлар таъминлашини англатади.

10.10. Мутаносиблик тамойили жамиятнинг очиклиги ва шаффофлиги ўртасида оқилона мувозанатга риоя этилишини ва унинг тижорат манфаатлари таъминланишини кўзда тутди. Бунда қуйидагилар мажбурий шарт ҳисобланади:

махфий ахборотни ҳимоя қилиш;

қонун ҳужжатларида ва жамиятнинг ички ҳужжатларида белгиланган инсайдерлик ахборотини тарқатиш ва ундан фойдаланиш қоидаларига амал қилиш.

10.11. Ҳимоя қилинганлик тамойили тижорат сирини ёки бошқа сирни ташкил этадиган ёки махфий ахборот ҳисобланадиган ахборотдан қонун ҳужжатларида рухсат этилган усулларда ва воситаларда фойдаланишни назарда тутди.

10.12. Тижорат сирини қуйидаги талабларга мувофиқ бўлиши керак:

учинчи шахсларга номаълумлиги сабабли ўз мулкдори учун ҳақиқий ёки потенциал тижорат қийматига эга бўлиши;

қонунчиликка мувофиқ ҳаммага маълум ёки ҳамма учун очик бўлмаслиги;

унинг махфийлиги муҳофаза қилиш чора-тадбирлари билан таъминланган бўлиши;

давлат сирлари ва қонун билан қўриқланадиган бошқа сир белгиларига эга бўлмаслиги.

Тижорат сирининг мазмуни ва ҳажми унинг мулкдори томонидан белгиланади.

Хусусан: Ўзбекистон Республикаси “Давлат сирларини сақлаш тўғрисида”ги Қонунининг 1-моддаси, “Тижорат сирини тўғрисида”ги Қонунининг 4-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 786, 933-моддалари, Ўзбекистон Республикаси “Банк сирини тўғрисида”ги Қонунининг 3-моддаси, Ўзбекистон Республикаси “Суғурта фаолияти тўғрисида”ги Қонунининг 26-моддаси, “Ўзбекистон Республикаси “Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида”ги Қонунининг 49-моддаси.

10.13. “Тошкент” РФБ АЖ ошкор этилиши мажбурий бўлган ахборотни Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги ва «Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида»ги Қонунлари, Вазирлар Маҳкамасининг

02.07.2014 йилдаги 176-сонли «Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ва 31.12.2013 йилдаги 355-сонли «Ўзбекистон Республикасида ахборот-коммуникация технологияларини ривожлантириш ҳолатини баҳолаш тизимини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорлари, «Қимматли қоғозлар бозорида ахборот тақдим этиш ва эълон қилиш қоидалари» (2012 йил 31 июлда 2383-сон билан рўйхатга олинган) ва бошқа қонун ҳужжатларида белгиланган ҳажмларда, муддатларда ва усулларда ошқор этади.

10.14. Ахборотни мажбурий равишда ошқор этиш қуйидагича амалга оширилади:

корпоратив ахборот ягона порталида (қимматли қоғозлар бозорини тартибга солиш бўйича ваколатли давлат органининг расмий веб-сайтида);

жамиятнинг расмий веб-сайтида(www.uzse.uz);

жамият биржа листингига киритилган тақдирда фонд биржаси расмий веб-сайтининг тегишли бўлимида (www.uzse.uz);

оммавий ахборот воситаларида.

XI. Харидлар сиёсати

11.1. Харидларининг асосий тамойиллари қуйидагилардан иборат:

касбий маҳорат ва масъулиятлилик;

асосланганлик;

молиявий маблағлардан фойдаланишнинг оқилоналиги, тежамкорлиги ва самарадорлиги;

очиклик ва шаффофлик;

рақобат ва холислик;

мутаносиблик;

давлат харидлари тизимининг ягоналиги ва яхлитлиги;

коррупцияга йўл қўймаслик.

11.2. Харидларининг асосий тамойиллари давлат харидлари жараёнининг барча босқичларида қўлланилиши керак.

11.3. Касбий маҳорат ва масъулиятлилик тамойили.

Жамият масъул шахсларининг касбий маҳорати тегишли бўлинмалар ходимларига нисбатан соҳа бўйича маълумоти бўлиши, малакасини мунтазам равишда ошириши, босқичма-босқич амалий тажрибага эга бўлиб бориши ва касбий фаолияти тўғрисидаги талабларни белгилаш йўли билан таъминланади.

Касбий маҳоратга эга бўлиш мақсадида харид қилиш тартиб-таомилларини ташкил этиш ва ўтказиш учун масъул бўлган шахснинг малакасини мунтазам равишда ошириб бориш давлат харидлари соҳасидаги ваколатли орган томонидан ўқитишни ташкил этиш орқали таъминланади.

Манфаатлар тўқнашуви мавжуд бўлган тақдирда, харид қилиш тартиб-таомилини ташкил этиш ва ўтказиш учун масъул бўлган шахс бажариладиган вазифалардан четлаштирилиши лозим.

11.4. Асосланганлик тамойили.

Давлат харидлари жамиятнинг ўз олдида турган вазифаларни ҳал этишни таъминлайдиган ҳақиқий талаблари ва эҳтиёжларини самарали қаноатлантириш учун давлат харидларини ўтказишнинг мақсадга мувофиқлиги ва зарурлиги, товарни (ишни, хизматни) танлашнинг, унинг истеъмол хусусиятлари (тавсифи), сифат кўрсаткичларининг ва қийматининг асосланганлиги ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилиши керак.

11.5. Молиявий маблағлардан фойдаланишнинг оқилоналиги, тежамкорлиги ва самарадорлиги тамойили.

Давлат харидлари:

жамиятнинг давлат харидларини ўтказиш харажатларини ва товарларнинг (ишларнинг, хизматларнинг) қийматини ҳисобга олиш;

давлат харидлари учун ажратилган маблағлардан самарали фойдаланиш, шу жумладан, товарларни (ишларни, хизматларни) олишдан кўрилган наф, уларнинг сифати ва қиймати ўртасидаги мақбул нисбатни (фойдаланиш даври харажатларини ҳисобга олган ҳолда) таъминлаш;

давлат харидларини мақбул муддатларда ўтказиш имконини берадиган оқилона ва тежамкор усулда амалга оширилиши керак.

11.6. Очиқлик ва шаффофлик тамойили.

Давлат харидларининг очиқлиги ва шаффофлиги:

тегишли давлат органларига, давлат харидларининг субъектларига ва жамоатчиликка давлат харидлари тўғрисидаги ахборотдан қонунчиликда белгиланган тартибда тўлиқ, ўз вақтида, эркин ва бепул фойдаланиш имкониятини таъминлаган ҳолда уни махсус ахборот порталига жойлаштириш;

харид қилиш тартиб-таомилларига доир ҳужжатларни ва ҳисоботларни тузиш ҳамда бут сақлашни таъминлаш орқали амалга оширилади.

11.7. Рақобат ва холислик тамойили.

Давлат харидларидаги рақобат харид қилиш тартиб-таомиллари иштирокчилари ўртасидаги, давлат харидлари электрон тизимларининг операторлари ўртасидаги ва ихтисослашган ташкилотлар ўртасидаги тортишув, харид қилиш тартиб-таомиллари иштирокчиларининг таклифларини кўриб чиқишда ҳамда холис ва асосли мезонлар асосида энг мақбул таклиф фойдасига якуний қарор қабул қилишда беғаразлик ва шаффофлик механизмларидан фойдаланиш ҳисобидан қўллаб-қувватланади.

Давлат харидларининг холислиги харид қилиш тартиб-таомиллари иштирокчиларининг таклифларини кўриб чиқишдаги, шунингдек энг мақбул вариант фойдасига якуний қарор қабул қилишдаги беғаразликни назарда тутлади.

Давлат харидларининг холислиги:

харид қилиш тартиб-таомиллари иштирокчиларига тенг имкониятларни таъминлашга;

давлат харидлари субъектлари ўртасида рақобатни ва уларга нисбатан беғаразликни таъминлайдиган шарт-шароитларни яратишга;

давлат харидлари жараёнида шикоятлар, низолар ва келишмовчиликларни кўриб чиқишнинг ҳамда тегишли чора-тадбирлар кўришнинг очик, ошкора ва тортишув механизмларига асосланади.

11.8. Мутаносиблик тамойили.

Давлат харидларида мутаносиблик:

давлат харидларини амалга ошириш усулининг товарларнинг (ишларнинг, хизматларнинг) хавф-хатарига, қийматига, хусусиятига ва мураккаблигига;

талабларнинг харид қилиш тартиб-таомиллари иштирокчилари малакасига оид маълумотларга, таклифларни баҳолаш мезонлари ва усулларининг товарларга (ишларга, хизматларга);

давлат харидлари субъектларининг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги уларнинг ўз вазифаларига мослиги билан таъминланади.

11.9. Давлат харидлари тизимининг ягоналиги ва яхлитлиги тамойили.

Давлат харидлари мақсадлар, принциплар ва ёндашувларнинг ягоналигига, давлат харидлари жараёни барча босқичларининг яхлитлиги ва ўзаро алоқадорлигига ҳамда давлат харидлари барча субъектларининг ҳамкорлигига асосланади.

Давлат харидларининг ягоналиги ва яхлитлиги:

давлат харидларини тартибга солувчи ягона ва яхлит норматив-ҳуқуқий база ҳамда уни бир хилда қўллаш;

давлат харидларининг давлат харидлари тўғрисидаги барча ахборотни тўплаш, унга ишлов бериш ва уни таҳлил қилишни ҳамда барча манфаатдор шахсларга ундан фойдаланишни таъминлайдиган ягона, яхлит ва комплекс ахборот тизими мавжудлиги;

давлат харидларига оид ҳужжатларни бирхиллаштириш;

халқаро стандартларга уйғун тарзда товарларнинг (ишларнинг, хизматларнинг) стандартлаштирилган ягона миллий классификаторини жорий этиш;

давлат харидларини режалаштириш ва амалга оширишни, давлат харидлари тўғрисидаги шартномаларни тузиш ва ижро этишни, мониторингни ва назоратни амалга оширишни, низолар ҳамда келишмовчиликлар устидан шикоят қилиш ва уларни кўриб чиқишни, давлат харидлари субъектларининг касбий маҳорати даражаси ва масъулияти оширилишининг ташкил этилишини таъминловчи ягона инфратузилманинг мавжудлиги билан таъминланади.

11.10. Коррупцияга йўл қўймаслик тамойили.

Харид қилиш тартиб-таомилларини ташкил этиш ва ўтказишга доир талаблар давлат харидлари соҳасида коррупцияга оид ҳуқуқбузарликларга йўл қўймаслиги керак. Бунда коррупциянинг олдини олишга қаратилган чора-тадбирлар устувор бўлади.

Жамият давлат харидларини амалга ошириш тартиб-таомиллари тўғрисидаги ахборотнинг очиқлиги ва шаффофлигини таъминлаши керак.

Давлат харидларида коррупцияга йўл қўймаслик:

инсофли рақобатни ва қарорлар қабул қилиш чоғида холисона мезонлардан фойдаланилишини;

мониторинг ва назорат ўтказишнинг, шу жумладан ички мониторинг ва назорат ўтказишнинг самарали тизими яратилишини;

ушбу Қонун ва давлат харидлари соҳасидаги бошқа қонунчилик ҳужжатлари талабларининг бузилиши ҳоллари тўғрисидаги маълумотлар ахборотнинг очиқ манбаларида эълон қилиб борилишини;

давлат харидлари тартиб-таомиллари ушбу Қонунда белгиланган талабларга мувофиқ ўтказилишини таъминлаш йўли билан амалга оширилади.

Қонунчиликда давлат харидларини амалга ошириш соҳасида коррупциянинг олдини олишга доир бошқа чора-тадбирлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

ХII. Ижтимоий масъулиятли тадбиркорлик фаолиятини таъминлаш

12.1. Ижтимоий масъулиятли тадбиркорлик фаолиятини ички ва ташқи ижтимоий жавобгарликка бўлинади.

12.2. Ички ижтимоий жавобгарлик қўйидагиларни ўз ичига олади:

Меҳнат хавфсизлиги;

Иш ҳақининг барқарорлиги;

Ижтимоий аҳамиятга эга иш ҳақи даражасини сақлаш;

Ходимлар учун қўшимча тиббий ва ижтимоий суғурта;

Ўқув дастурлари ва ўқитиш, малака ошириш орқали инсон ресурсларини ривожлантириш;

Муҳим вазиятларда ходимларга ёрдам кўрсатиш

12.3. Ташқи ижтимоий жавобгарлик қўйидагиларни ўз ичига олади:

Ҳомийлик ва корпоратив хайрия;

Атроф муҳитни муҳофаза қилишни рағбатлантириш;

2030 йилга қадар углерод нейтраллигига эришиш;

Маҳаллий ҳамжамият ва маҳаллий ҳокимият органлари билан ўзаро ҳамкорлик;

Инқирозли вазиятларда иштирок этишга тайёргарлик;

Акциядорлар олдидаги жавобгарлик;

12.4. Жамиятнинг ҳомийликка сарфланадиган ҳар йилги харажатлари ўтган йилда олинган соф фойданинг

10 фоизидан ошмаслиги керак ҳамда бу харажатлар улар бизнес-режасининг ўтган ҳисобот давридаги соф фойдага тааллуқли қисми кўрсаткичлари бажарилганда амалга оширилади.

12.5. Ижтимоий масъулиятли жамият очиклик, тизимлилик, аҳамиятлилик, можаролардан қочиш тамойилларига амал қилади:

12.6. Очиклик тамойили қуйидагиларни ўз ичига олади:

Шаффофлик (транспарентлик). ижтимоий сиёсат тамойиллари, ижтимоий дастурлар ва уларни амалга ошириш механизмлари аниқ ва тушунарли бўлиши керак.

Оммавийлик корпоратив ижтимоий масъулият ҳақидаги ҳар қандай маълумот, махфий маълумотлар бундан мустасно, жамоатчиликка очик бўлиши керак.

Ишончлилик. корпоратив ижтимоий масъулият маълумотларини яшириш ёки қалбакилаштириш қабул қилиниши мумкин эмас.

Ўзаро ахборот алмашинуви ижтимоий сиёсат барча манфаатдор томонлар билан мулоқот асосида қурилади, ижтимоий дастурларни қабул қилувчиларнинг фикр-мулоҳазаларини олиш мажбурийдир.

12.7. Тизимлилик тамойили қуйидагиларни ўз ичига олади:

Мақсадга йўналтирилганлик ижтимоий дастурларни амалга ошириш учун устувор йўналишларнинг мавжудлиги

Замон бирлиги (кетма-кетлиги) жорий ва ўтмишдаги фаолият, шунингдек, жамият фаолиятининг ташқи дунёга келажакдаги таъсири учун жавобгарлик.

Макон бирлиги жамиятнинг барча ҳудудий бўлинмалари учун универсал корпоратив ижтимоий масъулият тамойиллари.

Мунтазамлик корпоратив ижтимоий масъулиятнинг қатъий устувор йўналишлари доирасида режалаштирилган дастурлар ва лойиҳалар фойдасига ягона ва бўлакчи ҳаракатлардан воз кечиш.

Интеграция корпоратив ижтимоий масъулият тамойилларининг барча бизнес жараёнларига кириб бориши ва барча иерархик даражаларда қарор қабул қилиш.

12.8. Аҳамиятлилик тамойили қуйидагиларни ўз ичига олади:

Долзарблилик амалга оширилаётган корпоратив ижтимоий масъулият дастурлари ўз вақтида ва талабга эга бўлиши керак.

Масштаблилик корпоратив ижтимоий масъулият дастурлари катта аудиторияга етиб бориши ва бутун жамиятга кўринадиган бўлиши керак.

Самарадорлик дастурларга сарфланган маблағлар муаммоларни ҳал қилишда ёрдам берадиган аниқ бўлиши керак ва дастур натижалари мунтазам равишда баҳоланиши ва қайд этилиши керак.

12.9. Можаролардан қочиш тамойили қуйидагиларни ўз ичига олади:

Сиёсий бетарафлилик сайлов пойгаларида қатнашмаслик, сиёсий партиялар ёки алоҳида сиёсий арбобларни қўллаб-қувватмаслик.

Диний бетарафлилик (толерантлик) руҳонийларни, черков ва масжидни, муайян конфессияларни ёки диний ҳаракатларни қўллаб-қувватлашдан бош тортиш. Миллатчилик ҳаракатларини қўллаб-қувватлашдан бош тортиш. Фан-клубларни жумладан, спорт, мусиқа ёки қолганларга қарама-қарши бўлган бошқа ёшлар ҳаракатларини қўллаб-қувватлашдан бош тортиш.

XIII. Манфаатлар тўқнашуви

13.1. Манфаатлар тўқнашуви салбий оқибатларга олиб келади, агарда жамият мансабдор шахслари, ходимлари хусусий ва бошқа манфаатларга йўл қўйса, четдан таъсир қилишга, жамият номидан уни объектив фикрига ва ҳаракатларига таъсир кўрсатиб, барча битимлар бўйича жамиятга қарши рақобат қилса, ўзи ижро этадиган лавозим мажбуриятлари билан самарадорликни пасайтирса, жамият амалга оширадиган битимлар бўйича таваккалчиликни оширса, жамиятнинг профессионал обрў-эътиборига ёки молиявий ҳолатига зиён етказса.

13.2. Манфаатлар тўқнашуви жамият мансабдор шахслари, ходимлари ва инвесторларнинг жамиятга бўлган ишончини йўқотиши, жамиятнинг ривожланиши учун капитални жалб қилишда салбий акс этиши, жамиятнинг корпоратив обрўсига путур етказиши олиб келиши мумкин.

13.3. Жамият (жамият раҳбарияти, мансабдор шахслари ва ходимлари) ва жамиятнинг контрагентлари ўртасида манфаатлар тўқнашуви қуйидаги ҳолатлар натижасида юзага келиши мумкин:

13.3.1. жамият томонидан қонун ҳужжатлари, меъёрий ҳужжатлар, жамият устави ва ички ҳужжатларига, шу жумладан, ваколатларни чегаралаш талабларига риоя қилмаслик;

13.3.2. расмий мулоқот меъёрлари ва профессионал одоб-ахлоқ тамойилларига риоя қилмаслик;

13.3.3. жамият томонидан ҳамда контрагент томонидан шартномавий мажбуриятларнинг бажарилмасилиги;

13.3.4. қонунчиликда ва жамият ички ҳужжатларида белгиланган ўз мажбуриятларини бажармаслик;

13.3.5. жамиятнинг бир ходими томонидан битим тузиш, бухгалтерия ҳисоби ҳисоб-варағларида қайд этиладиган бирламчи ҳисобга олиш ҳужжатларини расмийлаштириш (имзолаш), бухгалтерия ҳисобида битимларни акс эттириш, уларни назорат қилиш, битим тузишда тақдим этиладиган ҳужжатларнинг тўғрилигини ва тўлиқлигини баҳолаш ҳамда контрагентнинг молиявий аҳволини мониторинг қилиш бўйича вазифаларнинг бирга қўшиб олиб борилиши;

13.3.6. жамиятнинг раҳбари ходими томонидан автоматлаштирилган тизимларнинг маълумотларидан фойдаланиш йўли билан бухгалтерия

ҳисобида битимларни акс эттириш имкониятига эга автоматлаштирилган тизимларни бошқариш вазифасини бирга қўшиб олиб борилиши;

13.3.7. Жамиятнинг раҳбари ходими томонидан жамият контрагентларининг операциялари акс этган ҳисобварақни ва жамиятнинг ўз молиявий ҳамда хўжалик фаолияти акс этган ҳисобварақларни юритиш вазифасининг бирга қўшиб олиб бориши;

13.3.8. Жамиятнинг ижроия органи бир ходими томонидан бир вақтнинг ўзида жамият контрагентининг номидан ҳамда ҳисобидан ва жамият ҳисобидан битимнинг амалга оширилиши;

13.3.9. Жамият ва унинг контрагентлари манфаатларининг шахсий манфаатлардан устунлиги тамойилига риоя қилмаслик, шахсий мақсадларда мансаб ваколатини суиистеъмол қилиш;

13.3.10. расмий мулоқот меъёрлари ва профессионал одоб-ахлоқ тамойилларига риоя қилмаслик;

13.3.11. битимларни амалга оширишда Корхонанинг ички лимитларига риоя қилмаслик;

13.3.12. шахсий тижорат фаолиятини юритиш;

13.3.13. шахсий манфаатлар туфайли Жамият манфаатларига зарар етказган ҳолда бошқа компанияларга ишбилармонлик имкониятларини тақдим қилиш.

13.3.14. жамият раҳбари томонидан битимларни тузиш бўйича, бухгалтерия ҳисобварақларига ёзувлар киритишга асос бўладиган бирламчи ҳисоб ҳужжатларини расмийлаштириш, бухгалтерия ҳисобида битимларни акс эттириш, уларни шартнома тузишда тақдим этишда тўлиқлиги ва ҳаққонийлигига баҳо бериш бўйича назорат қилиш ва контрагентнинг келгуси молиявий ҳолатларини мониторинг қилиш вазифаларини бирга қўшиб олиб борилиши.

XIV. Бошқарув сиёсатида риоя қилмаслик бўйича жавобгарлик

14.1. Барча ходимлар эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар, ушбу бошқарув сиёсатининг талабларига риоя қилиш, шунингдек, ўз манфаатларининг тўқнашуви тўғрисида жамиятга ўз вақтида ва тўлиқ маълумот бериш бўйича шахсан жавобгар ҳисобланади.

14.2. Манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари келиб чиққан ходимлар тегишли маълумотни таҳлил қилиш ва бошқа текширишларни ўтказишда жамият масъул шахсларига кўмаклашишлари лозим.

14.3. Ходимда у онгли равишда мазкур бошқарув сиёсатида белгиланган тартибда масъул мансабдор шахсларга хабар бермаган, хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажармаслигига олиб келган ва (ёки) жамият ва муассасалари манфаатларининг бузилишига олиб келган манфаатлар тўқнашуви аниқланганда, бундай ходим Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида ва жамият ички ҳужжатларида белгиланган асосларда ва тартибда интизомий жавобгарликка тортилиши мумкин.

XV. Яқуний қоидалар.

15.1. Бошқарув сиёсати жамият кузатув кенгаши томонидан тасдиқланган кундан кейинги иш кунидан бошлаб қонуний кучга киради.

15.2. Қонунчиликка, жамиятнинг ички ҳужжатларига ўзгартириш ва/ёки қўшимча киритилиши муносабати билан бошқарув сиёсатига ўзгартириш ва/ёки қўшимчалар киритилиши мумкин.

15.3. Бошқарув сиёсатига ўзгартириш ва қўшимчалар жамиятнинг тегишли ваколатли органининг қарори билан тасдиқланганидан сўнг кучга киради.