

**«Узавтосаноат» акциядорлик жамияти манфаатлар қарама-қаршилиги
вақтида ҳаракат қилиш тартиби тўғрисидаги
НИЗОМИ¹**

I. Умумий қоидалар

1.1. Ушбу Низом Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатлари, «Узавтосаноат» акциядорлик жамияти (матн бўйича – Компания) устави, акциядорлик жамиятлари фаолиятининг самарадорлигини ошириш ва корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш Комиссияси йиғилишининг баённомаси билан (11.02.2016й. № 02-02/1-187) тасдиқланган корпоратив бошқарув Кодексининг тавсияларига, Компания ички ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва Компанияда вужудга келадиган манфаатлар қарама-қаршиликларини аниқлаш ва ҳал қилиш тартибини белгилайди.

1.2. Компания фаолиятини амалга оширишда унинг бошқарув ва назорат органлари ва (ёки) ходимларининг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) туфайли акциядорларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатлари бузилиши ҳолатларига йўл қўйилиши мумкин бўлганда Компаниянинг (унинг бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслар, ходимлар) мулкӣ ва бошқа манфаатлари ҳамда кредиторлар, контрагентлар ва бошқа мижозларнинг (матн бўйича Мижозлар) мулкӣ ва бошқа манфаатлари ўртасидаги зиддиятлар туфайли манфаатлар қарама-қаршиликлари юзага келиши мумкин.

Бундан ташқари, Компания акциядорларининг манфаатлари ўртасида, Компания бошқарув ва назорат органлари ва акциядор (акциядорлар) ўртасида манфаатлар қарама-қаршиликлари (корпоратив қарама-қаршилиқ) юзага келиши мумкин.

1.3. Ушбу Низомда қуйидаги манфаатлар қарама-қаршиликлари вужудга келиши ҳоллари кўриб чиқилган:

- Компания бошқарув органлари ва унинг акциядори (акциядорлари) ўртасида;

- Компания бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари, ходимлари ва Мижозлари ўртасида;

- хизмат вазифасини бажариш чоғида мансабдор шахслар, ходимлар ва Компания ўртасида.

II. Низомнинг амал қилишига тушадиган шахслар доираси

2.1. Низомнинг амал қилиши бошқарув ва назорат органлари аъзоларига ҳамда эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар Компаниянинг барча ходимлари учун татбиқ этилади.

2.2. Ушбу Низомга амал қилиш талаблари Компания билан фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар асосида ҳамкорлик қилаётган жисмоний шахсларга, агар

¹ Мазкур Низом рус тилида тасдиқланган. Матннинг давлат тилига таржимаси ахборот мақсадлари учун. Агарда ноаниқлик пайдо бўлса, илтимос, Низомнинг асл матнига мурожаат қилинг.

тегишли мажбуриятлар улар билан тузилган шартномаларда, уларнинг ички ҳужжатларда ёхуд қонунчиликдан келиб чиқса татбиқ этилади.

III. Компанияда манфаатлар қарама-қаршилигини бошқаришнинг асосий тамойиллари

3.1. Компанияда манфаатлар қарама-қаршилигини бошқариш қуйидаги тамойилларга асосланади:

- реал ва потенциал манфаатлар қарама-қаршилиги ҳақида маълумотларни мажбурий ошкор қилиш;

- ҳар қайси манфаатлар қарама-қаршилигини аниқлашда Компания учун эътиборли (репутацион) хавфларини индивидуал равишда кўриб чиқиш ва баҳолаш ҳамда уни бартараф этиш;

- манфаатлар қарама-қаршилиги ҳамда уни бартараф этиш тўғрисидаги маълумотларни ошкор этиш жараёни қатъий махфийлиги;

- манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф этишда Компания бошқарув ва назорат органлари ҳамда унинг ходимлари манфаатлари мувозанатига риоя қилиш;

- ходим томонидан ўз вақтида ошкора қилинган ва Компания томонидан бартараф этилган (олди олинган) манфаатлар қарама-қаршилиги ҳақидаги хабар берилганлиги муносабати билан шахсни таъқибдан ҳимоя қилиш.

IV. Манфаатлар қарама-қаршиликлари пайдо бўлиш сабаблари (шароитлари)

4.1. Компания бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари, ходимлари ва Мижозлари ўртасида манфаатлар қарама-қаршиликлари:

- қонунчилик, таъсис ва Компаниянинг ички ҳужжатларига риоя этмаслик;

- иш мулоқоти нормалари ва касбий одоб-ахлоқ тамойилларига риоя этмаслик;

- Компания ва Мижозлар томонидан шартномавий мажбуриятларни бажармаслик;

- қонунчилик ва Компания ички ҳужжатлари билан белгиланган ўз мажбуриятларини бажармаслик.

4.2. Компания ва мансабдор шахслар, ходимлар ўртасида манфаатлар қарама-қаршиликлари:

- қонунчилик ва Компаниянинг ички ҳужжатлари талабларининг бузилиши;

- иш мулоқоти нормалари ва касбий одоб-ахлоқ тамойилларига риоя этмаслик;

- ўзи ҳамда оила аъзолари томонидан тижорат фаолиятини юритиш;

- Компания иш муносабатларини қўллаб-қувватлайдиган юридик шахсларда молиявий манфаатларни мавжудлиги.

V. Манфаатлар қарама-қаршиликларини олдини олиш

5.1. Компания устави ва ички ҳужжатларида манфаатлар қарама-қаршиликларини олдини олишнинг умумий механизмлари назарда тутилган.

Мазкур Низом билан Компания бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари ва ходимлари учун мажбурий бўлган манфаатлар қарама-қаршиликларини олдини олиш бўйича чоралар белгиланади.

5.2. Ҳар қандай кўринишдаги манфаатлар қарама-қаршиликларини олдини олиш мақсадида Компания бошқарув ва назорат органлари қуйидагиларга мажбур:

- қонунчилик, меъёрий ҳужжатлар, Компания устави ва ички ҳужжатлари талабларига риоя қилиш;

- манфаатлар қарама-қаршиликларини юзага келишига олиб келиши мумкин бўлган ҳаракатларни амалга ошириш ва қарорларни қабул қилишдан ўзини тийиш;

- Компанияни самарали бошқаришни таъминлаш;

- Компанияни жиноий фаолият, шу жумладан жиноий фаолиятдан олинган даромадларни легаллаштириш ва терроризмни молиялаштиришни амалга оширишга йўлиқтириш имкониятини бекор қилиш;

- товар (иш ва хизматлар) ишлаб чиқаришда максимал мумкин бўлган натижадорликни таъминлаш;

- қонунчиликка мувофиқ бошқарув органлари олдида ҳар чоракда ҳисобот бериш;

- Компания устави ва ички ҳужжатларига мувофиқ ички ва ташқи назоратни амалга ошириш;

- Кузатув кенгаши кўриб чиқиши учун йирик битимлар, қонунчилик ва Компания уставига белгиланган миқдорлардан йиғиндиси ортадиган алоҳида битимлари ёки ўзаро боғлиқ битимларни тақдим этиш;

- назорат органлари томонидан йирик битимлар ва аффилланган шахслар билан битимлар шартларини ўрганилишини амалга ошириш;

- аффилланган шахслар тўғрисидаги маълумотлар ҳисобини таъминлаш;

- битимлар тузиш тартибини ишлаб чиқиш ва риоя этишни таъминлаш:

- а) аффилланган шахслар билан;

- б) Компания акциядорлари ва уларнинг аффилланган шахслари билан;

- Компания бошқарув органларининг дастлабки маъқуллашисиз йирик битимлар ва аффилланган шахслар билан битимларни тузмаслик;

- амалдаги қонунчилик талабларига мувофиқ Компания фаолияти тўғрисидаги ахборотни ва Компания ахборот сиёсати тўғрисидаги низомига мувофиқ қўшимча ахборотни ошкор этишни амалга ошириш;

- акциядорларга ва Мижозларга, бошқарув ва назорат органларига ҳамда бошқа манфаатдор шахсларга тақдим этилаётган, шу жумладан реклама мақсадларида чоп этилаётган бухгалтерия ҳисоботи ва бошқа ахборотни ҳаққонийлигини таъминлаш;

- Компанияда мавжуд маълумотни бундай маълумотни олиш имкони бўлган шахслар томонидан шахсий мақсадларда фойдаланишни олдини олиш бўйича чоралар ишлаб чиқиш ва такомиллаштириш;

- оммавий ахборот воситалари ва бошқа манбааларда Компания тўғрисидаги салбий ахборотнинг тўғрилиги ва объективлигини ўз вақтида кўриб чиқиш. Салбий ёки нотўғри ахборот юзага келишининг ҳар бир ҳолати бўйича ўз вақтида жавоб бериш;

- Компания томонидан ўрта ва узоқ муддатларда барқарор даромадлилигини таъминлаш;

- Компания ички назорат тизими камчиликларини аниқлашда иштирок этиш;

- Компания бошқарув ва назорат органлари аъзоларига тўланаётган ҳақни Компания молиявий ҳолатига шунингдек Компания фаолияти натижалари режалаштирилган кўрсаткичларга қанчалик мослигига риоя этилишини таъминлаш;

- касбий одоб-ахлоқ тамойилларига риоя қилиш.

5.3. Компания акциядорлари ўртасида шунингдек Компания бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари, ходимлари ва акциядор (акциядорлар) ўртасида манфаатлар қарама-қаршиликларини олдини олиш мақсадида, Компания бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслар, ходимлар қуйидагиларга ҳам мажбурдирлар:

- қонунчиликка мувофиқ ошкор этилиши лозим бўлган ахборотни акциядорларга ўз вақтида етказилишини таъминлаш;

- ҳисобланган дивидендларни ўз вақтида тўлаш;

- қарама-қаршилик предмети бўлиши мумкин бўлган масалалар бўйича аниқ ахборотни акциядорларга тақдим этиш;

- рақобатчи юридик шахслар акциялари (улуши)ни ҳарид қилишда шунингдек бу шахслар бошқарув органларида иштирок этишда Компания бошқарув органлари аъзолари манфаатлари бўлган битимларни аниқлаш;

- қабул қилинаётган бошқарув қарорлари объективлиги, мувозанатлилиги ва мустақиллигини таъминлаш учун Кузатув кенгаши тақибига мустақил аъзолар киритилишига интилиш.

5.4. Компания бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари, ходимлари ва Мижозлар ўртасида манфаатлар қарама-қаршиликларини олдини олиш мақсадида Компания бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари ва ходимлари қуйидагиларга ҳам мажбурдирлар:

- Компания тўғрисидаги ахборотни ўрнатилган тартибда тақдим этилишини таъминлаш;

- махфий ва бошқа муҳим ахборотдан фойдаланиш тартибига қатъий риоя қилинишини таъминлаш;

- Компания фаолияти жараёнида яратилган, олинган ва тўпланган ахборотни Компаниянинг бошқарув органлари ёки ваколатли мансабдор шахсларининг рухсатсиз Компанияда қоғозда, магнитли ва бошқа турдаги ташувчиларда мавжуд бўлган хизматга доир ёки тижорат сири ҳисобланган ахборотни сотиш, узатиш, нусха олиш, кўпайтириш, алмашиш ва бошқа тарзда тарқатиш ва кўпайтириш предмети бўлмаслигидан сақлаш тизимини такомиллаштириш.

5.5. Компания ва ўз хизмат вазифаларини бажариш чоғида мансабдор шахслар, ходимлар ўртасидаги манфаатлар қарама-қаршиликларининг олдини олиш мақсадида, мансабдор шахслар ва ходимлар ҳам мажбурдирлар:

- иш мулоқоти нормалари ва касбий одоб-ахлоқ тамойилларига риоя этиши;
- ўрнатилган тартибда шартномалар тузиши;
- юқори турувчи мансабдор шахсни ўз вақтида қарама-қаршилик ҳолатини юзага келишига сабаб бўладиган вазиятлар юзага келаётганлиги ҳақида хабардор қилиш;
- мансабдор шахс ёки унинг оила аъзолари йирик молиявий манфаати бор ҳамда Компания тижорат фаолиятини олиб бораётган ёки олиб бориши кутилаётган ташкилотлар тўғрисида юқори мансабдор шахсни ёзма равишда хабардор қилиш;
- Компания ва мансабдор шахс ёки унинг оила аъзолари йирик молиявий манфаати мавжуд бўлган ёки аффилланган шахси ҳисобланадиган ташкилотлар ўртасидаги муносабатларга бевосита таъсир қиладиган ҳар қандай фаолиятдан тийилиш;
- манфаатлари Компания манфаатларига зид келиши мумкин бўлган ташкилотнинг бошқарув органларида иштирок этиш учун Компаниянинг юқори турувчи органларидан олдиндан рухсат олиши;
- юқори турувчи мансабдор шахсни бошқа ташкилотда ўриндошлик асосида ишлаш истагини ҳамда кўзда тутилаётган иш Компания манфаатларига зид эмаслиги ҳақида хабардор қилиш.

VI. Манфаатлар қарама-қаршиликларини бартараф этиш

6.1. Компанияда юзага келадиган манфаатлар қарама-қаршиликларини бартараф этиш учун Компания бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари ва ходимлари Компания манфаатларига жавоб берадиган қонуний ва асосланган қарор қабул қилиш қидириш йўли билан судгача жараёнларни ўтказишади.

6.2. Мансабдор шахслар бошқарув ва назорат органлари, корпоратив котиб ва таркибий бўлинмалар номига акциядорлардан ва Мижозлардан келадиган хатлар, аризалар ва талабларни (шу жумладан оғзаки) ҳисоби юритилишини ва ўз вақтида кўриб чиқилишини таъминлашлари шарт.

6.3. Корпоратив қарама-қаршиликлар ҳисобини юритиш Компаниянинг корпоратив котибига юклатилади. Компаниянинг корпоратив котиби корпоратив қарама-қаршиликлар ҳақида дастлабки баҳосини беради, масала моҳияти бўйича керакли ҳужжатларни тайёрлайди ва Компания Кузатув кенгаши билан келишилган ҳолда уларни ушбу корпоратив қарама-қаршиликни кўриб чиқиш ваколатига эга бўлган Компания органига топширади.

6.4. Компаниянинг корпоратив котиби тез-тез юзага келадиган қарама-қаршиликларни таҳлил қилиб боради, қарама-қаршиликнинг барча тарафларига қўшимча маълумот бериш зарурати бўйича қарор қабул қиладди ва/ёки Компаниянинг ваколатли органи раҳбарига ички тартиб ва йўриқномаларга ўзгартиришлар киритиш, ушбу турдаги қарама-қаршиликни юзага келтирадиган сабабларни бартараф этиш бўйича таклифлар киритади.

6.5. Мижоздан ёки бошқа манбалардан қарама-қаршилик ҳолати бўйича маълумот олган ходим кечиктирмасдан юқори турувчи мансабдор шахсга бу ҳақда хабар бериши лозим. Таркибий бўлинма бошлиғи юзага келган қарама-қаршиликни таркибий бўлинма даражасида ҳал қилиш имкони бўлмаган ҳолда, Бошқарув раиси ёки унинг ўринбосарига қарама-қаршилик, унинг келиб чиқиш сабаблари, кўрилган чоралар ҳақида бир иш кун мобайнида маълумот тақдим этиши лозим. Бошқарув раиси ёки унинг ўринбосари қарама-қаршиликни бартараф қилиш тартибини белгилайди, ваколатли шахсни тайинлайди. Зарур ҳолда манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф этиш бўйича комиссия тузилади.

6.6. Ваколатли шахс (комиссия) манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф этиш учун барча чораларини кўради. Бошқарув раиси манфаатлар қарама-қаршиликларини ҳал қилиш имконияти бўлмаган ҳолда масалани Бошқарув муҳокамасига киритади, қарама-қаршилик ҳақидаги маълумотларни Кузатув кенгаши раисига юборади.

6.7. Ушбу маълумот қарама-қаршилик ҳолатини аниқлаш ва ҳал қилиш мақсадида Компания кузатув кенгаши ҳузурида тузилган қўмита (ишчи гуруҳ) томонидан кўриб чиқилади.

6.8. Ривожланишининг ҳар қандай босқичидаги қарама-қаршилик тўғрисидаги маълумотлар Компания Бошқарув раиси ёки унинг ўринбосарлари манфаатларига тегиши мумкин бўлган ёки тегаётган тақдирда, кейинчалик қўмита (ишчи гуруҳ) томонидан кўриб чиқиш ва кузатув кенгашига мазкур масала бўйича хулоса киритиш учун уч иш кун мобайнида Компания кузатув кенгашига қарама-қаршиликни бартараф этиш тартиби тўғрисида қарор қабул қилиш учун тақдим этилади.

6.9. Агарда қарама-қаршиликни кўриб чиқиш мобайнида Компаниянинг амалдаги ички ҳужжатларига ўзгартиришлар ишлаб чиқиш ёки киритиш зарурати туғилса, Компания Кузатув кенгаши ёки Бошқаруви ҳужжатни ишлаб чиқиш ёки унга тегишли ўзгартиришлар киритиш тўғрисида қарор қабул қилади.

6.10. Компанияда вужудга келаётган ҳар қандай манфаатлар қарама-қаршиликларини бартараф этиш учун Компания бошқарув органлари куйидагиларга мажбурдирлар:

- юзага келаётган манфаатлар қарама-қаршиликларини тезлик билан аниқлашлари, уларнинг сабабларини белгилашлари;

- Компания бошқарув органлари ваколати ва маъсулиятини аниқ ажратиш;

- қарама-қаршиликни бартараф этиш учун Компанияда ваколатли шахсини тайинлаш ёки зарур ҳолда комиссияни тузиш;

- иложи борича қисқа муддатларда қарама-қаршилик моҳияти бўйича Компаниянинг позициясини аниқлаш, тегишли қарор қабул қилиш ва уни қарама-қаршиликнинг бошқа тарафи эътиборига етказиш;

- қарама-қаршиликнинг бошқа тарафига Компаниянинг қарама-қаршиликдаги позициясини аниқ асослайдиган тўлиқ ва батафсил жавоб юбориш, илтимосни қондириш ёки қарама-қаршилик иштирокчиси талабини рад этиш тўғрисидаги хабарни қонунчилик, меъёрий ҳужжатлар, устав ва акциядорлар умумий йиғилиши томонидан тасдиқланган ички тартибга солувчи ҳужжатлар асосида асослаш;

- манфаатлар қарама-қаршилигини ҳал қилишда иштирок этаётган ваколатли шахс, қарама-қаршилиқ унинг ёки оила аъзоларининг манфаатларига таъсир этаётгани ёки таъсир этиши мумкинлиги тўғрисида кечиктирмай хабар беришини таъминлаш;

- қарама-қаршилиқ манфаатларига таъсир этаётгани ёки таъсир этиши мумкин шахслар мазкур қарама-қаршилиқни ҳал қилишда ва қарор қабул қилишда иштирок этмаслигини таъминлаш.

6.11. Ушбу чоралар рўйхати тугал ҳисобланмайди. Ҳар бир аниқ ҳолатда манфаатлар қарама-қаршилиги вужудга келиш секторига қараб қарама-қаршилиқни бартараф этишнинг бошқача шакллари бўлиши мумкин.

VII. Заключительные положения

7.1. Ушбу Низом ҳамда унга ўзгартиришлар ва қўшимчалар ягона акциядор томонидан тасдиқланади

7.2. Агар ушбу Низомнинг баъзи нормалари Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилиги ва/ёки Компания уставига зид келса, ушбу моддалар ўз кучини йўқотади ва ушбу моддалар билан тартибга солинадиган масалалар бўйича Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилиги ва/ёки Компания устави нормаларига мазкур Низомга тегишли ўзгартиришлар киритилгунга қадар амал қилиш лозим.