

“ТАСДИҚЛАНГАН”

“Ўзавтосаноат” АЖ
кузатув кенгашининг
2022 йил “ 05 ” январ даги
мажлис қарори билан

“Ўзавтосаноат” АЖ
бошқарув сиёсати

Тошкент ш. 2022 йил

МУНДАРИЖА

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР	3
II. КОМПАНИЯ СТРАТЕГИЯСИДА ТИЖОРАТ ВА НОТИЖОРАТ МАҚСАДЛАРИ.....	6
III. КОМПАНИЯДА БОШҚАРУВ ОРГАНЛАРИ ВА УЛАРНИНГ ЎЗARO МУНОСАБАТЛАРИ	8
IV. КУЗАТУВ КЕНГАШИНИНГ КОМПАНИЯ КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИДАГИ АҲАМИЯТИНИ ОШИРИШ	9
V. КОМПАНИЯ ФАОЛИЯТИГА ОИД АКТИВ ВА ПАССИВЛАРНИ БОШҚАРИШ, ЮЗАГА КЕЛИШИ МУМКИН БЎЛГАН ТАВАККАЛЧИЛИКЛАРНИ БОШҚАРИШДА “УЧ ҲИМОЯ ЧИЗИҒИ” КОНЦЕПЦИЯСИ	10
VI. БОШҚАРИШДА КОРПОРАТИВ ЭТИКА (ОДОБ-АҲЛОҚ) ТАМОЙИЛЛАРИ	11
VII. ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШДА КРИ КЎРСАТКИЧЛАРИДАН ФОЙДАЛАНИШ	11
VIII. ИШЛАБ ЧИҚАРИШГА (ХИЗМАТ КЎРСАТИШ ЖАРАЁНИГА) ИННОВАЦИЯЛАРНИ ВА ИЛМ ФАН ЮТУҚЛАРИНИ АМАЛИЁТГА ЖОРИЙ ЭТИШ, РАҚАМЛАШЛАШТИРИШ СИЁСАТИ	12
IX. ҚИММАТЛИ ҚОҒОЗЛАР ЭМИССИЯСИ ВА ДИВИДЕНД СИЁСАТИ.....	13
X. АХБОРОТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ФАОЛИЯТНИНГ МУҲИМ ФАКТЛАРИНИ ОШҚОР ЭТИШ СИЁСАТИ	15
XI. ХАРИДЛАР СИЁСАТИ.....	17
XII. ИЖТИМОЙ МАСЪУЛИЯТЛИ ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИНИ ТАЪМИНЛАШ	20
XIII. МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИ.....	21
XIV. БОШҚАРУВ СИЁСАТИГА РИОЯ ҚИЛМАСЛИК БЎЙИЧА ЖАВОБГАРЛИК.....	23
XV. ЯКУНЛОВЧИ ҚОИДАЛАР	23

Мазкур бошқарув сиёсати Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги, “Масъулияти чекланган ҳамда қўшимча масъулиятли жамиятлар тўғрисида”ги қонунларига ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 29 мартдаги “2021-2025 йилларда давлат иштирокидаги корхоналарни бошқариш ва ислоҳ қилиш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги 166-сон қарорига, Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилотининг (ИХТТ) давлат Компаниялари учун корпоратив бошқарув бўйича кўрсатмаларига асосан, шунингдек корпоратив бошқарув фаолиятини тартибга солувчи бошқа амалдаги қонун ҳужжатларига ва шу борадаги илғор хорижий тажрибаларга мувофиқ автомобилсозлик саноатининг, шу жумладан қишлоқ хўжалиги машинасозлиги тармоғининг дунё бозорида рақобатбардошлигини, инвестициявий жозибadorлигини ошириш, миллий муҳандислик марказлари ташкил этиш орқали илмий-тадқиқот ва тажриба- конструкторлик ишларни ривожлантириш ва эҳтиёт қисмлар ва бутловчи буюмларни ўзлаштириш даражасини ошириш, импорт ҳажмини пасайтириш имконини берадиган ишлаб чиқаришларни ташкил қилиш учун ишлаб чиқилган.

I. Умумий қоидалар

1.1. “Ўзавтосаноат” АЖ ва унинг тизимига кирувчи ёки ишончли бошқарувидаги корхоналар (кейинги ўринларда – Компания) бошқарув сиёсати Компания фаолиятининг асосий йўналишлари ва мақсадидан ҳамда Компаниянинг ўрта муддатга ва узоқ муддатга ривожлантиришнинг аниқ муддатлари белгиланган стратегиясидан келиб чиққан ҳолда, Компанияни бошқаришнинг асосий тамойилларини ва йўналишларини белгилайди.

1.2. Бошқарув сиёсатини Компаниянинг кузатув кенгаши тасдиқлайди ва ижро органи томонидан жорий этилиши, унга риоя қилиш ҳолатининг мониторингини олиб боради.

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 аждодга 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 Компания ходимининг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан Компания ҳуқуқлари ва

конуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият;

махаллийчилик - шахсни фақатгина қариндошлиги (қариндошни ҳамма билиши машхурлиги 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 - Компания 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, Компания манфаатлари зарарига яқин қариндошлари ва дўстларини ишга қабул қилиш ва лавозимга тайинлашлар;

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

моддий ҳомийлик – молиявий ёки мулк шаклида ёрдам кўрсатиш;

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

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

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

манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш - Компания томонидан ходимларининг хизмат мажбуриятлари лозим даражада бажарилмаслиги ҳолати ва (ёки) манфаатлар тўқнашуви юзага келганда уларнинг манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкий, молиявий, сиёсий ва бошқа

тижорат ёки нотижорат манфаатлар) Компания манфаатларидан устун келиши хавфини камайтириш ёки бартараф этиш;

фаворитизм – Компания ходими бир шахс ёки бир гуруҳ, шахслар манфаатларини бошқа шахс ва (ёки) шахслар гуруҳ манфаатларидан устун кўйиш, шу билан бирга, Компанияда кадрларни танлаш ва жой-жойига кўйиш, 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 – Компаниянинг (мансабдор шахслари ва ходимлари) мулкӣ ёки бошқа манфаатлари билан Компания мижозлари, истеъмолчилари, пудратчилари, кредиторлари, ҳамкорлари ва бошқа манфаатдор шахслари.

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

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. Компания 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 вазифаларни 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 Компаниянинг ижтимоий ва иқтисодий мақсадларига эришишга, юқори самарадорлик даражасини, ички ва халқаро капитал бозорларига кириб боришни таъминлашга, Компаниянинг шаффофлигини ошириш ҳамда уларнинг якуний эгаси бўлган давлат ва кенг омманинг олдида юқори жавобгарлигини таъминлашга ёрдам беришга қаратилган.

1.7. Компания кузатув кенгаши “Ўзавтосанаот” бошқариш сиёсатини тасдиқлайди.

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

1.8.1. **Аниқлик тамойили** Компанияга нисбатан мақсадни шакллантириш ва белгилашни, унга эришиш усулларини, бошқарув қарорларини қабул қилиш тартибини, ҳисоботни ва бошқа бошқарув механизмларини тавсифлайди.

1.8.2. **Шаффофлик тамойили** Компания ва уни номидан мулкдор (акциядор, иштирокчи, муассис) функциясини амалга ошираётган ҳақидаги маълумотларнинг очиклиги, мавжудлиги ва ошқоралигини, корхоналар ҳақидаги маълумотларни аниқлаш ва ҳисобини юритишни, шу жумладан, халқаро молиявий ҳисобот стандартларини амалга ошириш орқали таъминлайди.

1.8.3. **Манфаатлар мувозанатини таъминлаш тамойили** қисқа ва узок муддатли мақсад ва вазифаларни ҳисобга олган ҳолда, давлатнинг Компанияга нисбатан мулкдор (акциядор, иштирокчи, муассис) ва тартибга солувчи функцияларини ажратишни, иқтисодий самарадорлик ва ижтимоий жавобгарлик нуқтаи назаридан асосланган қарорлар қабул қилишни назарда тутлади.

1.8.4. **Нazorатнинг узлуксизлиги тамойили** давлат иштирокидаги Компанияларда давлат номидан мулкдор (акциядор, иштирокчи, муассис) функциясини амалга ошираётган давлат органлари томонидан мақсад ва вазифалар, уларга эришиш кўрсаткичлари, шунингдек, бошқарув тамойиллари ва механизмларига риоя қилиш бўйича доимий назорат ўрнатади.

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

II. Компания стратегиясида тижорат ва нотижорат мақсадлари.

2.1. Ҳуқуқий шахс ҳуқуқига эга бўлган, мулкчилик ҳуқуқи ёки хўжаликни тўла юритиш ҳуқуқи бўйича ўзига қарашли мол-мулкдан фойдаланиш асосида маҳсулот ишлаб чиқарадиган ва сотадиган ёки маҳсулотни айирбошлайдиган, ишларни бажарадиган, хизмат кўрсатадиган, беллашув ҳамда мулкчиликнинг барча шакллари тенг ҳуқуқлилиги шароитида амалдаги қонунларга мувофиқ

ўз фаолиятини рўёбга чиқарадиган мустақил хўжалик юритувчи субъект Компания ҳисобланади.

2.2. Компаниянинг фаолияти мақсадларини рўёбга чиқаришга ўз маҳсулоти, ишлари ва хизматларига бўлган эҳтиёжларини қаноатлантириш ҳамда ана шу асосда меҳнат жамоаси аъзоларининг ижтимоий ва иқтисодий манфаатларини ҳамда Компания мол-мулки эгасининг манфаатларини таъминлаш йўли билан эришилади.

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

2.4. Компания стратегиясида унинг тижорат ва нотижорат мақсадлари кўрсатиб белгиланиши керак.

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

2.6. Компания ва тизимга кирган корхоналарнинг тижорат фаолияти очиқ ва рақобатбардош бозорда адолатли рақобат шароитида даромадни кўпайтиришга ёки тартибга солинадиган бозор шароитида самарали ишлашга қаратилади. Тижорат мақсадларини амалга оширувчи Компания Компаниянинг узок муддатли ривожланишини, дивидендлар тўланиши ва фаолиятдан барқарор фойдани таъминловчи бизнес-режа асосида бошқарилади.

2.7. Нотижорат мақсадлар тармоқ, ижтимоий ёки бошқа жамоат мақсадларига эришиш, шу жумладан, тасдиқланган бизнес-режа доирасида, даромадни кўпайтириш асосий мақсади бўлмаган, ижтимоий муҳим аҳамият касб этган хизматларни кўрсатиш мажбурияти бўлган фаолият йўналиши учун белгиланади.

2.8. Нотижорат мақсадлар асослантирилган ҳолда аниқ белгиланиб, ошкор этилиши лозим. Компания ва тизим корхоналарнинг нотижорат мақсадлари, уларни амалга ошириш билан боғлиқ харажатлар, шунингдек, Компаниянинг молиявий натижаларига таъсирининг миқдорий баҳоси билан ошкор этилиши керак.

2.9. Компания иштирокидаги корхоналарда нотижорат мақсадларни амалга ошириш билан боғлиқ харажатларни қоплаш рақобат муҳитига таъсир қилмаслиги ва бозордаги ҳалол рақобатни бузмаслиги лозим, шу билан бирга, тижорат мақсадларини амалга ошириш бўйича фаолият ҳам адолатли рақобат тамойилларига мувофиқ амалга оширилиши керак.

2.10. Тижорат мақсадлари ва нотижорат мақсадларни амалга ошириш билан боғлиқ фаолият Компаниянинг кузатув кенгашига тақдим этиладиган чорақлик ҳисоботларда алоҳида кўрсатилиши ва Компаниянинг веб-сайтида ошкор этилиши лозим.

2.11. Компания иштирокидаги корхоналар томонидан нотижорат мақсадларни (ижтимоий мажбуриятларни бажариш ва ижтимоий аҳамият касб этган хизматларни кўрсатиш) амалга ошириш билан боғлиқ харажатлар (шу

жумладан, касса узилишларига йўл қўймаслик учун) тўлиқ ва ўз вақтида қопланишининг аниқ ва шаффоф механизмлари жорий этилади.

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

Ш. Компанияда 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. Компания ва унинг иштирокидаги корхоналарни корпоратив бошқарув тузилмаси акциядорлар, жумладан, кичик ва чет эллик акциядорларга тенг муносабатда бўлишни таъминлаши керак. Барча акциядорлар ҳуқуқларини бузган тақдирда самарали ҳимоя қилиш имкониятига эга бўлиши керак.

3.4. Корпоратив бошқарув тизимини тан олиш керак:

- манфаатдор шахсларнинг устав ҳуқуқлари;
- корпорациялар ва манфаатдор томонлар ўртасида фаол ҳамкорликни рағбатлантириш;

- қиймат ва ишларни яратиш;

- Компания молия фаровонлигининг барқарорлигини таъминлаш.

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

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

3.7. Компания акциядорларнинг умумий йиғилиши, кузатув кенгаши ва ижроия органи Компаниянинг бошқарув органларидир. Миноритар акциядорлар қўмитаси ташкил этилиши мумкин.

3.8. Компания акциядорларнинг умумий йиғилиши жамиятнинг юқори бошқарув органидир.

3.9. Компаниянинг кузатув кенгаши жамият фаолиятига умумий раҳбарликни амалга оширади, “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги, Компания устави билан акциядорлар

умумий йиғилишининг ваколат доирасига киритилган масалаларни ҳал этиш бундан мустасно.

3.10. Компаниянинг кундалик фаолиятига раҳбарлик қилиш ваколати Компаниянинг уставида белгиланадиган Компания бошқаруви томонидан амалга оширилади. Агар жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик бошқарув томонидан амалга ошириладиган бўлса, Компания уставида бошқарув раҳбарининг (бошқарув раисининг) ваколати ҳам белгиланган бўлиши лозим.

3.11. Компания иштирокидаги корхоналар самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари, Компания бизнес-режаси ва стратегиясининг бошқа кўрсаткичлари ижроси бўйича кузатув кенгаши ва ижро этувчи орган ўртасида ахборот алмашинувини таъминлаши шарт.

3.12. Компания иштирокидаги корхоналар кузатув кенгашлари тегишли корхоналар фаолияти билан боғлиқ ҳар қандай масалалар бўйича ҳисобот, хужжатлар ва маълумотларни талаб қилишга ҳақли.

3.13. Компания иштирокидаги корхоналар ҳисоботларни замонавий ахборот технологияларидан фойдаланилган ҳолда тайёрлаш бўйича барча зарур чораларни кўради.

IV. Кузатув кенгашининг Компания корпоратив бошқарув тизимидаги аҳамиятини ошириш

4.1. Кузатув кенгаши Компаниянинг стратегик бошқарувини амалга оширади, Компанияда таваккалчиликларни бошқариш ва ички назорат тизимини ташкил этишнинг асосий тамойиллари ва ёндашувларини белгилайди, Компаниянинг ижро этувчи органлари фаолиятини назорат қилади, ва Компания уставида белгиланган бошқа асосий функцияларини амалга оширади.

4.2. Кузатув кенгаши Компаниянинг акциядорларнинг (иштирокчиларнинг) умумий йиғилишига ҳисобдор ҳисобланади.

4.3. Кузатув кенгаши Компаниянинг 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 Компания ва унинг акциядорлари (иштирокчилари) 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 Компания фаолиятининг энг муҳим масалаларини олдиндан кўриб чиқиш учун кузатув кенгаши таркибида унинг аъзоларидан аудит бўйича кўмита, тайинлаш ва рағбатлантириш бўйича кўмита, зарурат бўлганда эса, бошқа кўмиталар ҳам ташкил этилади.

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

5.1. Компания таваккалчилик кўмитаси ва кузатув кенгаши томонидан белгиланган барча таваккалчиликларни (операцион, ҳуқуқий ва бошқалар) қамраб олган «таваккалчилик харитасини» ишлаб чиқади ва мониторингини олиб боради.

5.2. 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;

Компания 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;

таваккалчиликларни бошқариш бўйича таркибий бўлинма томонидан тақдим этиладиган Компанияда 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.

VI. Бошқаришда корпоратив этика (одоб-ахлоқ) тамойиллари

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

6.2. Компаниянинг умумий миссиясига риоя қилиш.

6.3. Компания 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 қўйидагилар:

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. **Компаниянинг 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. **Мижозлар содиқлигини сақлаш** (барча жараёнлар тартибга солинган ва иш тартиби аниқ белгиланган Компания миждозларнинг кўпроқ ишончига лойиқдир);

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

6.9.6. **Мослашувчанликнинг бир кўриниши** (Компаниядаги янги ишчилар Компания 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 мурожаат этиш ва келишмовчиликларни малакали ҳал қилиш имконини беради).

VII. Инсон ресурсларини бошқаришда КРІ кўрсаткичларидан фойдаланиш

7.1. Компанияда корпоратив бошқарув тизимини жорий этилиши даражасини оширишга Компаниянинг кузатув кенгаши масъулдир.

7.2. Ижро органи (Компания 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 Компания фаолиятининг тармоқ бўйича мансублигидан, ривожланиш стратегиясидан ва фаолиятининг хусусиятидан келиб чиққан ҳолда ваколатли бошқарув органи бўлган кузатув кенгаши қарори билан тасдиқланади.

7.3. Компанияда 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. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 21 августдаги ПҚ-4812-сон қарорига асосан Экспорт ва инвестицияларни ривожлантириш масалалари бўйича ҳукумат комиссияси қарори билан Тармоқ Компания раҳбарларининг ишлаб чиқаришни маҳаллийлаштириш ва саноатда кооперацияси алоқаларини кенгайтириш ҳамда ахборот технологиялари масалалари бўйича биринчи ўринбосарлари фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонлари (КРІ) тасдиқланади.

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

7.6. Компания инсон ресурслари захираси тўғрисидаги қоидаларни жорий этиши лозим. Компания иштирокидаги корхоналарнинг кузатув кенгашлари ва ижро этувчи органи таркибидаги инсон ресурслари захирасини шакллантириш учун Тайинловлар ва ҳақ тўлаш қўмитаси масъулдир.

7.7. Компаниянинг кузатув кенгаши Компаниянинг ижро этувчи органи раҳбарияти ўртасидаги ваколатларни (операцион, молиявий ва бошқалар) таҳлил қилиши ва етишмаётган ваколатларни тўлдириш тўғрисида тавсия бериши лозим.

VIII. Ишлаб чиқаришга (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. Компанияга илмий тадқиқотлар натижаларини ва инновацион ишланмаларни амалиётга татбиқ этиш учун энг қулай шарт-шароитлар яратилишини таъминлашга қаратилган ва қуйидагиларни назарда тутувчи таъсирчан чора-тадбирлар комплексини амалга ошириш лозим.

8.3. Компания интернетда расмий веб сайтга эга бўлиши ва (биржа савдолари орқали сотилмайдиган товар ва хизматлар бўйича) веб сайт орқали сотувни йўлга қўйиш.

8.4. Компаниянинг расмий веб-сайтларига қўйиладиган талаблар Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 19 февралдаги 81-сон қарори билан тасдиқланган “Давлат иштирокидаги хўжалик жамиятлари ҳамда давлат унитар Компанияларининг расмий веб-сайтларига қўйиладиган талаблар тўғрисидаги низом” ва бошқа қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Акциядорлик жамияти шаклида ташкил этилган давлат иштирокидаги Компанияларнинг расмий веб-сайтлари Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 2 июлдаги 176-сон қарори билан тасдиқланган Акциядорлик жамиятларининг корпоратив веб-сайтларига қўйиладиган талаблар тўғрисидаги низомга ҳам мувофиқ бўлиши керак.

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

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

IX. Қимматли қоғозлар эмиссияси ва дивиденд сиёсати

9.1. Компаниянинг захира фонди Компания уставида белгиланган миқдорга етгунига қадар соф фойданинг 5%дан кам бўлманган миқдорда ҳар йилги мажбурий ажратмаларни ажратади. Компанияда Компания 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 шarti билан Компанияни ривожлантиришга ягона акциядор қарори асосида бошқа мақсадларга йўналтирилади.

9.3. Компания капиталлашувнинг ўсишини ягона акциядор Компания акцияларидан даромад олиш бўйича мулкый манфаатларини қондиришнинг асосий усули деб ҳисоблайди. Дивиденд сиёсати Компания томонидан олинган фойданинг сарфланадиган ва капиталлаштириладиган қисмлари ўртасидаги мутаносибликни акцияларнинг бозор қийматини ошириш мақсадида оптималлаштиришга йўналтирилади.

9.4. Компаниянинг 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 ошкор этишни кўзда тутади;

долзарблик тамойили дивиденд тўловларини амалга оширишда вақтинчалик чегараларни белгилашни англатади;

асослилик тамойили дивидендларнинг миқдори ва тўлаш ҳақида қарор фақат Компания томонидан ижобий молиявий натижага эришилган тақдирда Компаниянинг 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 Компаниянинг стратегик мақсадлари ўзгариши муносабати билан қайта кўриб чиқишни англатади;

барқарорлик тамойили Компаниянинг дивиденд тўловларининг барқарор даражасини таъминлашга интилишини англатади.

9.5. Фоизли, дисконтли, ютуқли ва мақсадли (фоизсиз) облигациялар чиқарилиши мумкин.

9.6. Корпоратив облигациялар қуйидаги шартларга риоя этган ҳолда:

эмитентнинг бундай облигациялар чиқариш тўғрисида қарор қабул қилинган санадаги **ўз капитали миқдори доирасида**. Агар корпоратив облигациялар суммаси эмитентнинг ўз капитали миқдоридан ошса, эмитент ошган сумма учун таъминот бериши шарт;

сўнгги бир йилда рентабеллик, тўловга қобилиятлилиқ, молиявий барқарорлик ва ликвидлилиқнинг ижобий кўрсаткичларига эга бўлган эмитентлар томонидан;

облигациялар чиқарилишидан олдинги бир йил учун молиявий ҳисобот бўйича аудиторлик хулосаси мавжуд бўлганда;

инвесторларга тегишли маблағларнинг эмитентлар томонидан тўланиши бўйича тўлов агентлари вазифасини бажарувчи тижорат банклари иштирокида чиқарилади.

9.8. Инфратузилма облигациялари қуйидаги шартларга риоя этган ҳолда:

эмитентнинг бундай облигациялар чиқариш тўғрисида қарор қабул қилган санадаги **ўз капитали миқдори доирасида**. Агар инфратузилма

облигациялари суммаси эмитентнинг ўз капитали миқдоридан ошса, эмитент ошган сумма учун таъминот бериши шарт;

облигациялар чиқарилишидан олдинги бир йил учун молиявий ҳисобот бўйича аудиторлик хулосаси мавжуд бўлганда;

инфратузилма облигацияларини жойлаштиришдан тушган маблағлардан Ўзбекистон Республикаси Президентининг ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қароридан назарда тутилган лойиҳани молиялаштириш учун фойдаланилса, чиқарилади.

9.9. Компания томонидан инфратузилма облигациялари Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги билан келишилган ҳолда чиқарилади.

9.10. Корпоратив ва инфратузилма облигацияларини 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, инвесторларнинг, қимматли қоғозлар бозори профессионал иштирокчиларининг ва бошқа манфаатдор шахслар (кейинги ўринларда – манфаатдор шахслар)нинг Компания ва унинг фаолияти тўғрисидаги ишончли ахборотга бўлган ахборот эҳтиёжини қондириш йўли билан Компания фаолиятининг очиқлиги ва шаффофлигини таъминлаш ахборот сиёсатининг мақсади ҳисобланади.

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

10.3. Ахборотни тижорат сирини тоифасига киритиш тартиби, ундан фойдаланиш тартиби ва шартларини белгилаш Компания томонидан «Тижорат сирини 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** Компания томонидан манфаатдор шахсларга Компания тўғрисидаги ахборотни доимий асосда тақдим этишга йўналтирилади.

10.6. **Тезкорлик тамойили** Компаниянинг манфаатдор шахсларни қисқа муддатларда Компаниянинг 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 Компаниянинг ўз фаолияти тўғрисидаги ахборотни ошкор этиладиган ахборотдан эркин, бажарилиши қийин бўлмаган ва барча нарсага

баравар таъсир кўрсатадиган тарзда фойдаланишини таъминлайдиган тарқатиш каналлари ва усулларидан фойдаланиши тушунилади.

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

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

10.10. Мутаносиблик тамойили Компаниянинг очиқлиги 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 Компаниянинг 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 сирни 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 кўриқланадиган бошқа сир белгиларига эга бўлмаслиги.

Тижорат сирининг мазмуни ва ҳажми унинг мулкдори томонидан белгиланади.

Ушбу талаблар: "Ўзбекистон Республикаси "Давлат сирларини сақлаш тўғрисида"ги Қонунининг 1-моддаси, "Тижорат сирни тўғрисида"ги Қонунининг 4-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 786, 933-моддалари, Ўзбекистон Республикаси "Банк сирни тўғрисида"ги Қонунининг 3-моддаси, Ўзбекистон Республикаси "Сўзурта фаолияти тўғрисида"ги Қонунининг 26-моддаси" га биноан тайёрланган. .

10.13. Компания 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 тизимининг 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 ошкор этади.

10.14. Ахборотни мажбурий равишда ошкор этиш қўйидагича амалга оширилади:

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

фонд биржасининг расмий веб-сайтида(www.uzse.uz);

Компаниянинг корпоратив веб-сайтида;

оммавий ахборот воситаларида.

XI. Харидлар сиёсати

11.1. Харидларининг асосий тамойиллари қўйидагилардан 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.

Давлат буюртмачиси, давлат харидлари электрон тизимининг оператори, ихтисослашган ташкилот 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.

Давлат буюртмачиси харид қилиш тартиб-таомилларини ташкил этиш ва ўтказиш учун масъул бўлган шахсни белгилаши шарт.

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 давлат буюртмачисининг 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:

давлат буюртмачисининг 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 саклашни 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 тутди.

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.

Давлат буюртмачилари давлат харидларини амалга ошириш тартиб-таомиллари тўғрисидаги ахборотнинг очиклиги 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;

Товар ва хизматлар истеъмолчилари олдидаги жавобгарлик (сифатли товар ишлаб чиқариш);

12.4. Устав фондида (устав капиталида) давлат улуши 50 фоиздан юқори бўлган хўжалик жамиятлари ва давлат унитар Компанияларининг 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 Компания очиқлик, тизимлилик, аҳамиятликлик, можаролардан қочиш тамойилларига амал қилади:

12.6. **Очиқлик тамойили** қўйидагиларни 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.

Ишончилилик. 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, Компания фаолиятининг ташқи дунёга келажакдаги таъсири учун жавобгарлик.

Макон бирлиги Компаниянинг 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.

ХIII. Манфаатлар тўқнашуви

13.1. Манфаатлар тўқнашуви салбий оқибатларга олиб келади, агарда Компания мансабдор шахслари, ходимлари хусусий ва бошқа манфаатларга йўл қўйса, четдан таъсир қилишга, Компания номидан уни объектив фикрига ва ҳаракатларига таъсир кўрсатиб, барча битимлар бўйича Компанияга қарши

рақобат қилса, ўзи ижро этадиган лавозим мажбуриятлари билан самарадорликни пасайтирса, Компания амалга оширадиган битимлар бўйича таваккалчиликни оширса, Компаниянинг профессионал обрў-эътиборига ёки молиявий ҳолатига зиён етказса.

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

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

13.3.1. Компания томонидан қонун ҳужжатлари, меъёрий ҳужжатлар, Компания Низоми 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. Компания томонидан ҳамда контрагент томонидан шартномавий мажбуриятларнинг бажарилмасилиги;

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

13.3.5. Компаниянинг 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. Компаниянинг 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. Компаниянинг раҳбари ходими томонидан Компания контрагентларининг операциялари акс этган ҳисобварақни ва Компаниянинг ўз молиявий ҳамда хўжалик фаолияти акс этган ҳисобварақларни юритиш вазифасининг бирга қўшиб олиб бориши;

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

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

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

13.3.11. битимларни амалга оширишда Компаниянинг ички лимитларига риоя қилмаслик;

13.3.12. шахсий тижорат фаолиятини юритиш;

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

13.3.14. Компаниянинг 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 конртагентнинг келгуси молиявий ҳолатларини мониторинг қилиш вазифаларини бирга қўшиб олиб борилиши.

XIV. Бошқарув сиёсатига риоя қилмаслик бўйича жавобгарлик

14.1. Барча ходимлар эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар, ушбу бошқарув сиёсатининг талабларига риоя қилиш, шунингдек, ўз манфаатларининг тўқнашуви тўғрисида Компания 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 Компания масъул шахсларига қўмаклашишлари 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) Компания ва муассасалари манфаатларининг бузилишига олиб келган манфаатлар тўқнашуви аниқланганда, бундай ходим Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида ва Компания ички ҳужжатларида белгиланган асосларда ва тартибда интизомий жавобгарликка тортилиши мумкин.

XV. Яқуний қоидалар.

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

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

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