*Давактив агентлигининг*
*2023 йил «23» 06 даги 145-сон*
*Буйругига*

*2-илова*

**“ТАСДИҚЛАНГАН”**
**“Мулк Сармоя Брокерлик Уйи” АЖ**
**кузатув кенгашининг**
**2023 йил “16” октябрдаги 6-23-сон**
**ва акциядорларнинг 2023 йил**
**“10” ноябрдаги умумий йиғилиш**
**қарори**

“MULK-SARMOYA BROKERLIK UYI”АЖ

# АХЛОҚ КОДЕКСИ

## 1. Умумий қоидалар

1.1. “MULK-SARMOYA BROKERLIK UYI” АЖ (МЧЖ) (кейиги ўринларда – жамият) Ахлоқ кодекси (кейиги ўринларда – Кодекс) ички ҳужжат бўлиб, умумий аҳлоқий тамойиллар ва қадриятларни, шунингдек ходимларнинг аҳлоқий ишбилармонлик хатти-ҳаракатларининг ички меъёрларини белгилайди.

## 2. Ушбу Кодекснинг амал қилиш доираси

2.1. Ахлоқ кодекси меъёрлари жамиятнинг Ижроия органи аъзоларига ва барча ходимларига, шунингдек Кузатув Кенгашининг аъзоларига нисбатан қўлланилади. Жамият ходимлари жамиятнинг аҳлоқий меъёрларини бузадиган ҳар қандай фаолият билан шуғулланишлари мумкин эмас.

2.2. Кодексга риоя этилишини таъминлаш учун жамиятга жалб қилинган барча ходимлар ва шахслар унинг қоидалари ва тамойиллари билан тўлиқ танишишлари, жамиятда ташкил этилган зарур тайёргарликдан ўтишлари ва унга риоя қилишлари шарт.

## 3. Ходимлар аҳлоқий меъёрларининг асосий тамойиллари

3.1. Жамият юқори аҳлоқий меъёрларни асос қилиб олади ва қуйидаги тамойилларга амал қилади:

3.1.1. *Принципиаллик:* ҳамкасблар ва бошқа манфаатдор шахсларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳурмат қилишга доимий эътибор бериб бориш.

3.1.2. *Адолатлилик:* ҳар қандай мижозлар, етказиб берувчилар ва ходимларга тенг муносабатда бўлиш.

3.1.3. *Шаффофлик*: жамият ходимлари орасида эркин фикр алмашиш/амалий танқид, ҳамкасблар ва мижозларга ҳурмат.

3.1.4. *Профессионаллик.*

## 4. Кодекс меъёрларининг бузилиши тўғрисида хабар бериш мажбурияти

4.1. Жамият барча ходимлари Кодекс меъёрларининг ҳар қандай ҳақиқий ёки потенциал бузилиши ҳақида виждонан хабар беришга мажбурдирлар. Кодекс меъёрларининг бузулиши ҳақида “Қоидабузарликлар ҳақида хабардор қилиш сиёсати”га мувофиқ хабар бериши лозим.

4.2. Биринчи қадам сифатида ходим ўз муаммоси ҳақида ўзининг бевосита раҳбарига ёки юқори даражадаги раҳбариятга хабар бериши керак. Агар раҳбар билан боғланиб бўлмаса ёки муаммога алоқадор бўлса, ёки агар ходим муаммо ҳақида ўзининг бевосита раҳбарига ҳабар қилишни истамаса, кадрлар бўлимига, комплаенс хизматига, зарур ҳолларда Коррупцияга қарши курашиш ва этика қўмитаси раисига хабар бериши лозим.

4.3. Жамият ноўрин хатти-ҳаракатлар ва/ёки хулқ-атвор ҳақида хабар берган барча ходимларнинг ҳимоя қилинишини кафолатлайди. Жамият томонидан бундай ходимларнинг шахси ва ҳуқуқлари ишончли ҳимоя қилинади. Жамият ноўрин хатти-ҳаракатлар ва/ёки хулқ-атвор ҳақида хабар берганлиги учун ҳеч қандай тарзда ҳеч қандай ходимни жазоламайди, ишдан бўшатмайди, лавозимини пасайтирмайди, ишдан четлатмайди ёки камситмайди, шунингдек, ушбу талаб агар ходим потенциал ахлоқсиз хулқ-атвор ҳақида савол берса ёки муайян вазиятда қандай ҳаракат қилиш бўйича тавсия олишни хоҳласа ҳам амал қилади. Аммо, агар инсофсизлик, иғвогарлик, ахборотни манипуляция қилиш ёки бошқа қоидабузарлик исботланадиган бўлса, бундай ҳуқуқбузарлик содир этган ходимга нисбатан интизомий чоралар кўрилади.

4.4. Жамият ушбу Кодекснинг қонун ва қоидаларини бузиш эҳтимолига алоқадор бўлган ходимларга нисбатан текширув ўтказади. Кодекснинг бузилиши ҳолатлари аниқланган тақдирда, ходим амалдаги қонунчиликка мувофиқ жавобгарликка тортилиши мумкин ва унга нисбатан тегишли таъсир чоралари, шу жумладан ишдан бўшатилишгача бўлган интизомий жазолар қўлланилиши мумкин.

## 5. Ходимларнинг иш жойидаги аҳлоқий меъёрлари

5.1. Ходимлар ушбу Кодексда санаб ўтилган тамойилларга доимий равишда риоя қилиниши керак. Барча ходимлар қисқа ва ўрта муддатли фаолият ёки операцияларни бошқаришда компаниянинг узоқ муддатли мақсадларини ёдда тутиб, ўз вазифаларини ахлоқий ва профессионал тарзда бажаришлари лозим.

5.2. Ҳар бир инсон юқори техник стандартларни қўллаб-қувватлаш ҳамда компания ва унинг манфаатдор томонлари манфаатлари йўлида профессионал тажрибадан амалий

фойдаланиш учун ўз фаолият соҳасидаги профессионал ютуқлардан хабардор бўлиши керак.

*5.3. Иш жойидаги камситиш ва зўравонликка тоқат қилмаслик*

5.3.1. Жамият зўравонликка мутлақ тоқат қилмаслик сиёсатини юритади. *Жамият* иш жойидаги ходимларига нисбатан зарар, жароҳат ёки касалликка олиб келадиган ҳар қандай ҳаракатлар, хулқ-атвор, таҳдидлар ёки имо-ишораларга тоқат қилмайди.

5.3.2. Жамият ходимлари ўртасида хилма-хилликни рағбатлантиради ва ёши, жинси, ирқи, фуқаролиги, тили, келиб чиқиши, ижтимоий мавқеи, қарашлари, фикрлари ёки эътиқодлари, ногиронлиги, миллати, дини, шунингдек Ўзбекистон қонунчилигига мувофиқ ҳимояланган бошқа хусусиятларига кўра камситишнинг ҳар қандай шаклига тоқат қилмайди.

*5.4. Меҳнатни муҳофаза қилиш*

5.4.1. Жамият Ўзбекистон қонунчилигига мувофиқ ходимлар, етказиб берувчилар ва бошқа манфаатдор томонларнинг саломатлиги ва ҳаёти хавф остида қолмаслиги учун хавфсиз меҳнат муҳитини таъминлаш чораларини кўради. Барча ходимлар меҳнатни муофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси соҳасида жамиятнинг барча сиёсатлари, қоидалари ва тартиб-таомилларини билишлари ва уларга риоя қилишлари, шу жумладан ҳар қандай шубҳали хавф ҳақида зудлик билан хабар беришлари керак.

5.4.2. Ходимнинг иш жойида ҳар қандай психоактив модданинг, шу жумладан, спиртли ичимликлар ва гиёҳванд моддаларнинг таъсири остида бўлиши қатъиян ман этилади. Ходим иш жойида сезган хавфли хатти-ҳаракатлар ҳақида дарҳол раҳбарга хабар бериши шарт.

*5.5. Ходимларнинг ташқи кўриниши*

5.5.1. Жамият ходимларининг иш жойида ва иш жойидан ташқарида ўз вазифаларини бажаришда ташқи кўринишига қўйиладиган умумий талабларга бизнес ёки махсус кийим кийиш киради. Кийимлар тоза, озода ва иш фаолияти мақсадига мувофиқ бўлиши керак. Ишга спорт кийими, пляж кийими, очиқ кийим (шортик, футболка, калта топлар, очиқ кўйлаклар ва ҳоказо), спорт ёки пляж пояфзаллари (кроссовка, кета, вьетнамка, шиппаклар ва ҳоказо) кийиш мумкин эмас.

## 6. Ташқи муҳит

6.1. Жамият экологик ва ижтимоий масъулиятли ҳаракатларни компаниянинг барча фаолиятига, шунингдек, бизнесни ривожлантиришнинг муҳим жиҳатларига интеграция қилишга интилади.

6.2. Жамият амалдаги барча қонун ва қоидаларга риоя қилади, шунингдек ўз фаолиятини экологик тоза ва барқарор бошқаришни таъминлаш учун зарур қоидалар, тартиб-таомиллар, фавқулодда вазиятлар чоралари ва бошқарув тизимларини жорий қилади.

6.3. Жамият ижобий ижтимоий-иқтисодий фойда яратиш ва очиқ коммуникация каналларини тақдим этиш орқали ўз фаолияти билан жамият ривожига ҳисса қўшишга интилади.

## 7. Манфаатлар тўқнашуви

7.1. Жамият ходимлари ҳақиқий ёки потенциал манфаатлар тўқнашувига олиб келиши ёки манфаатлар тўқнашуви кўринишини бериши мумкин бўлган вазиятлардан қочиш учун барча саъй-ҳаракатларни амалга ошириши керак. Шахсий манфаатлар компания манфаатларидан устун қўйилганда ва бундай шахсий манфаатлар бизнес мулоҳазалари, қарорлари ёки ҳаракатларига салбий таъсир қилганда манфаатлар тўқнашуви пайдо бўлиши мумкин. Бундай вазиятлар компаниянинг бизнес ҳамкорлари ва мижозлари, шу жумладан етказиб берувчилар, шунингдек давлат идоралари билан муносабатларда юзага келиши мумкин. Манфаатлар тўқнашувини бошқаришнинг асосий қоидаларига қуйидагилар киради:

7.1.1. Ходимлар жамият раҳбариятининг олдиндан рухсатисиз бошқа бирон бир иш берувчига хизмат кўрсата олмайди, шунингдек, учинчи шахслар манфаатларига хизмат қиладиган ва жамият манфаатларига зид бўлган бошқа фаолият билан шуғулланса олмайди. Агар ходимнинг бирон бир яқин қариндоши бундай фаолият билан шуғулланса, ходим бу ҳақда дарҳол ўз раҳбарига хабар бериши керак, у ўз навбатида мувофиқлик функцияси билан биргаликда жамият учун юзага келиши мумкин бўлган оқибатларнинг олдини олиш учун зарур чораларни кўриши керак.

*7.1.2.* Ходимларга тўғридан-тўғри ёки учинчи шахс орқали ўзлари ёки бошқа бирон бир томон учун ҳар қандай ҳақ тўлашни талаб қилиш ёки қабул қилиш, шунингдек, ўз вазифаларини бажаришда келажакда ёки аллақачон содир этилган ҳаракат ёки

ҳаракатсизлик эвазига бундай имтиёзлар тўғрисидаги ҳар қандай ваъдани қабул қилиш тақиқланади.

*7.1.3.* Ходимлар ўзларининг шахсий манфаатлари жамият манфаатларига зид келиши мумкин бўлган қарорларни қабул қилишда қатнашмасликлари (рад этишлари) ва шубҳа туғилса, комплаенс хизматидан маслаҳат олишлари керак.

*7.2.* Ҳақиқий ёки потенциал манфаатлар тўқнашуви ёки манфаатлар тўқнашувининг кўриниши пайдо бўлган тақдирда, ходим бу ҳақида дарҳол хабар бериши ва ҳар қандай чораларни кўриш, масалан, манфаатлар тўқнашувига сабаб бўлган вазиятдан чиқиш бўйича зарур тавсияларни олиш учун уни бевосита раҳбари, кейинги даражадаги раҳбарият ва/ёки комплаенс хизмати билан муҳокама қилиши керак.

*7.3.* Жамият Кузатув Кенгашининг аъзоси бўлган давлат хизматчилари ҳар доим жамият манфаатларини кўзлаб ҳаракат қилишлари керак, бу уларнинг давлат хизматчилари сифатидаги фаолияти Кузатув Кенгаши аъзоси сифатидаги бевосита вазифаларини бажаришга таъсир қилмаслигини тасдиқлайди.

## 8. Совғалар ва меҳмондўстлик

8.1. Жамият ҳамкорлар, мижозлар ва бошқа манфаатдор томонлар билан ишбилармонлик алоқаларини ривожлантиришни олқишлайди, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига мувофиқ минимал қийматдаги корпоратив совғалар билан алмашиш имконини беради. Бироқ, бу ҳамкорлар, мижозлар ва бошқа манфаатдор томонлар билан профессионал муносабатларни ўрнатишда ходимнинг жавобгарлигига таъсир қилмаслиги керак. Вакиллик харажатлари, агар ходим буни амалга ошириш учун аниқ бизнес сабабига эга бўлса ва тегишли харажатлар оқилона бўлган ҳолатдагина таклиф қилиниши ёки қабул қилиниши керак.

8.2. Жамият ходимига ўзи ёки унинг оила аъзолари учун бирон бир совға сўрашга, шунингдек, совғаларни қабул қилишга, кўнгилочар тадбирларда қатнашишга, етказиб берувчилар ёки мижозлардан илтифотларни ёки ғайриоддий меҳмондўстликни қабул қилишга рухсат этилмайди, агар бу уларнинг холис ва объектив бизнес қарорларини қабул қилиш қобилиятига хавф туғдирса, улар бундай имкониятга путур етказадиган ёки бизнеснинг ўзаро таъсирига ноҳақ таъсир қилиши мумкин деган таассурот уйғотадиган бўлса.

8.3. Агар ходимга ноўрин совға юборилса ёки у хато билан қабул қилинса, бу ҳақида дарҳол бевосита раҳбарга хабар берилиши ва совға дарҳол қайтарилиши керак. Совғани рад этиш хафа қилиб қўйиши мумкин бўлган вазиятда, агар у Ўзбекистон Республикаси қонунчилик ҳужжатларида белгиланган ўртача қийматга эга бўлса, совға қабул қилиниши ва дарҳол жамият тасарруфига ўтказилиши лозим.

## 9. Порахўрлик ва коррупцияга қарши кураш

*9.1.* Жамият ўз ишида коррупцияга нисбатан барча шакл ва кўринишларда муросасизлик тамойилига амал қилади ва ўз ходимлари ўртасида коррупцияга қарши маданиятни шакллантиришга интилади.

9.2. Жамият ходими ҳеч қандай ҳолатда тўғридан-тўғри ёки билвосита, шахсан ёки учинчи шахслар орқали пора бериш, ваъда қилиш, сўраш ва олиш, шунингдек маъмурий, бюрократик ёки ҳар қандай шаклда бошқа жараёнларни осонлаштириш учун тўловларни амалга ошириш ҳуқуқига эга эмас. Компания ўз мижозлари, контрагентлари ва шерикларидан коррупцияга қарши мажбуриятларини бажаришини кутади.

## 10. Пул ювиш ва терроризмни молиялаштиришга қарши курашиш

10.1. Жамият фақат қонуний фаолиятни амалга оширадиган ва ўз даромадларини фақат қонуний манбалардан оладиган ишончли мижозлар ва контрагентлар билан ишбилармонлик алоқаларини ўрнатиш учун мумкин бўлган барча чораларни қўллайди.

## 11. Етказиб берувчилар ва бизнес ҳамкорлари билан муносабатлар

11.1. Ишонч ва шаффофликка асосланган бизнес алоқалари компания учун жуда муҳимдир. Етказиб берувчилар ва бизнес ҳамкорлар жамиятнинг бизнес юритиш қобилияти учун жуда муҳимдир, аммо одамларга зарар етказиши ёки бунга ҳисса қўшиши ва жамиятни обрўсизлантириши, операцион ва ҳуқуқий рискга дучор қилиши ҳам мумкин.

11.2. Жамиятнинг етказиб берувчилари ва бизнес ҳамкорлари амалдаги қонунчиликка риоя қилишлари, халқаро миқёсда тан олинган инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилишлари ва компанияда ёки у

билан ишлашда ушбу Кодексда белгиланган ахлоқий талабларга жавоб берадиган ахлоқий меъёрларга риоя қилишлари зарур.

11.3. Ҳар қандай ишбилармонлик муносабатларини ўрнатишдан олдин, жамиятнинг бизнес юритиш ва ахлоқ қоидаларига бўлган умидлари етказиб берувчилар ва бизнес ҳамкорларига аниқ етказилиши керак. Етказиб берувчи ёки бизнес ҳамкор томонидан ҳар қандай ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракатлар Қоидабузарликлар ҳақида хабардор қилиш сиёсатига мувофиқ ахборот каналлари орқали хабар қилиниши керак.

## 12. Маълумотларни ҳимоя қилиш ва махфийлик

12.1. Жамият ўз фаолияти тўғрисидаги маълумотларнинг ошкор этилишини Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига мувофиқ таъминлайди.

12.2. Жамиятнинг махфий маълумотлари жамиятнинг ички қоидалари билан белгиланади ва рухсатсиз фойдаланишдан ҳимоя қилинади.

12.3. Махфий маълумотларга мисол сифатида жамият томонидан оммага ошкор қилинмаган ва ошкор етилиши жамиятнинг молиявий воситалари нархларига сезиларли таъсир кўрсатиши мумкин бўлган маълумотлар, шунингдек ходимлар, мижозлар, бизнес ҳамкорлар ва бошқа контрагентларнинг ҳар қандай шахсий маълумотлари киради.

12.4. Махфий маълумотлар ошкор этилиши мумкин эмас, Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган ёки маълумотларнинг ошкор этилиши қонуний тадбиркорлик мақсадларида ва/ёки мижоз ёки бизнес шериги талабига кўра содир бўлган ҳамда мижоз ёки бизнес шериги билан тузилган шартнома шартларига зид бўлмаган ҳоллар бундан мустасно. Жамиятнинг махфий маълумотлари қонуний бизнес мақсадларида ошкор қилинган тақдирда, ходим бундай фаолиятнинг амалдаги махфийлик қоидаларини бузмаслигини ҳам таъминлаши керак. Аксарият ҳолларда маълумотларни махфийлик тўғрисидаги шартнома, маълумотларни шифрлаш ёки бошқа хавфсизлик чоралари билан ҳимоя қилиши, шунингдек, бошқача тарзда маълумотни ошкор қилишни имкон қадар чеклаши керак.

Ходим жамиятдан ишдан бўшатилгандан сўнг, у жамиятда ишлаётганда олган махфий маълумотлардан фойдаланмаслик мажбуриятини сақлаб қолади.