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

4-илова

“ТАСДИҚЛАНГАН”
“MULK-SARMOYA BROKERLIK UYI” АЖ
Кузатув кенгашининг
2023 йил “16” октабр даги 6/23-сон
мажлис қарори

“MULK-SARMOYA BROKERLIK UYI” АЖ НИНГ МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИНИ БОШҚАРИШ СИЁСАТИ

Шунингдек, Комплаенс хизмати манфаатлар тўқнашувини тўғри кўриб чиқиш ва бошқаришни таъминлаши лозим.

2. Сиёсатнинг мақсади

3. Жамият ушбу Сиёсат ёрдамида ходимларга, шу жумладан Ижроия органи ва Кузатув кенгаши аъзоларига манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ёки бошқариш бўйича тегишли тамойиллар ва қоидалар, шунингдек, бундай тамойиллар ва қоидаларни қандай амалга ошириш кераклиги тўғрисида амалий кўрсатмалар бериш чораларини кўриб боради.

3. Қўлланиш ва амал қилиш доираси

4. Ушбу сиёсат жамиятнинг барча ходимларига, шу жумладан Ижроия органи ва Кузатув кенгаши аъзоларига ва ходимларнинг шахсий манфаатлари жамият манфаатларига зид келиши мумкин бўлган ҳар қандай ҳолатларга нисбатан қўлланилади. Ходимлар ишга қабул қилишда манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки йўқлиги тўғрисидаги иловага мувофиқ шаклда маълумотларни тўлдирадилар ва кейинчалик уни ҳар йили тўлдириб борадилар.

Ходимлар, шунингдек, вазият талаб қилганда ҳар йили тақдим этилган маълумотни ўз вақтида янгилашлари шарт.

4. Асосий тушунчалар ва қоидалар

5. ***Манфаатлар тўқнашуви*** деганда шахсий манфаатлар (тўғридан-тўғри ёки билвосита) ходимнинг хизмат вазифаларини тўғри бажаришига таъсир қиладиган ёки таъсир қилиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатлар ва компаниянинг қонуний манфаатлари ўртасида зиддият юзага келадиган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият тушунилади.

Жамиятнинг иқтисодий фаолияти доирасида ташқи шароитлар натижасида ҳам, ходимнинг ҳаракатлари натижасида ҳам манфаатлар тўқнашуви пайдо бўлиши мумкин. Манфаатлар тўқнашуви ҳолатларига мисол сифатида ходим ёки унинг яқин қариндоши:

хўжалик фаолияти асосан жамиятнинг иқтисодий манфаатлари билан рақобатлашадиган бошқа компанияларда юқори лавозимларни эгаллайдиган;

фаолияти ва/ёки мақсадлари жамият фаолияти билан бевосита рақобатлашадиган ҳар қандай компаниянинг Кузатув кенгашида қатнашадиган;

ўз вазифаларини бажариш доирасида маълум бир инвестиция имконияти ҳақида билиб оладиган ва уни учинчи шахсларга очиб берадиган ёки тегишли шахсий инвестицияларни амалга оширадиган ёки ўз манфаатлари йўлида бошқа йўл билан фойдаланадиган;

жамият етказиб берувчилари, мижозлари ёки унинг рақобатчиларидан бирида иқтисодий иштирок этиш ёки бошқа турдаги қизиқишларнинг муҳим улушига эга бўлган;

жамиятнинг ҳар қандай етказиб берувчисидан, мижозидан ёки рақобатчисидан пул, номинал бўлмаган қийматдаги совғалар ёки ҳаддан ташқари меҳмондўстлик, кредитлар, кафолатлар ёки бошқа махсус муомалаларни оладиган;

жамият билан рақобатлашадиган ёки тегишли томонга жамият билан рақобатлашишга ёрдам берадиган;

ўз манфаатлари йўлида жамият билан боғлиқ муҳим шахсий битимда қатнашадиган;

етказиб берувчини танлаш тартиби шароитида уларнинг холислиги ва мустақиллигига таъсир қиладиган деб кўриб чиқилиши мумкин бўлган тўғридан-тўғри ёки билвосита молиявий, иқтисодий ёки бошқа шахсий манфаатларга эга;

шунингдек, агар бундай битим олдиндан белгиланган тартибда тасдиқланмаган бўлса, жамиятнинг ҳар қандай операциясида жамиятнинг бенефициари ёки ваколатли вакили сифатида учинчи шахслар ёки бошқа ходимлар учун мавжуд бўлмаган шартларда қатнашадиган ҳолатлар киради.

6. ***Яқин қариндошлар*** қаторига ота-она, туғишган ва ўгай ака-ука ва опа-сингиллар, эр-хотин, фарзанд, шу жумладан

фарзандликка олинганлар, бобо, буви, неваралар, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, туғишган ва ўгай ака-ука ва опа-сингиллари, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган бошқа шахслар киради.

7. ***Совға ва/ёки шахсий наф*** дўстлик ёки миннатдорчилик белгиси сифатида тақдим этилган номинал қийматдаги буюмлар ёки хизматларни англатади. Совға бунинг эвазига бериладиган наф ёки мукофотни кутмасдан очиқ тарзда берилади. Одатда бизнес алоқаларини бошлаш, мустаҳкамлаш ёки ривожлантириш учун берилади ёки олинади. Агар уларнинг қиймати БҲМ миқдорининг 5 баракаридан ошса, ходимлар совғалар ёки шахсий имтиёзларни қабул қилмасликлари керак.

5. Асосий тамойиллар ва қоидалар

8. Ходимлар жамиятнинг тегишли органининг олдиндан розилигисиз бошқа бирон бир иш берувчига хизмат кўрсатмаслиги, шунингдек, учинчи шахсларнинг манфаатларига хизмат қиладиган ва жамият манфаатлари доирасига кирадиган бошқа фаолият билан шуғулланмаслиги керак. Агар ходимнинг бирон бир яқин қариндоши бундай фаолиятга жалб этилса, ходим зудлик билан ўзининг бевосита раҳбарига хабар бериши керак.

Ўз навбатида, Комплаенс хизмати билан биргаликда жамият учун юзага келиши мумкин бўлган оқибатларнинг олдини олиш учун зарур чораларни кўриши керак.

9. Ходимларга тўғридан-тўғри ёки учинчи шахс орқали ўзлари ёки бошқа бирон бир томон учун ўз вазифаларини бажаришда келажакда ёки аллақачон содир этилган ҳаракат ёки ҳаракатсизлик эвазига ҳар қандай наф сўраш ёки қабул қилиш, шунингдек худди шу тарзда, ходимларга бундай наф бўйича ҳар қандай ваъдаларни қабул қилиш тақиқланади.

Шунингдек, ходимларга ушбу Сиёсатда белгиланган номинал қийматдан ташқари ҳар қандай совғаларни қабул қилиш ёки жамиятнинг ҳар қандай амалдаги ёки потенциал пудратчиси, етказиб берувчиси ва бошқалар билан шахсий муносабатларида чегирмалар ёки яхши шартлар шаклида шахсий наф олишга рухсат берилмайди.

10. Ходимлар яқин қариндошлари билан назорат ёки текширув муносабатларида бўлмасликлари (масалан, ишга ёллаш шартларига таъсир қилишлари) ёки яқин қариндошларга нисбатан ҳар қандай ёллаш (шу жумладан ички ва ташқи ёллаш, шунингдек ходимни компания ичида бошқа жойга ўтказиш) тўғрисида қарор қабул қилишда иштирок этмасликлари керак.

11. Ходимлар уларнинг шахсий манфаатлари жамият манфаатларига зид бўлиши мумкин бўлган ҳар қандай қарорлар қабул қилишда иштирок этмасликлари (яъни рад этиши), шубҳа туғилган тақдирда эса Комплаенс хизматига маслаҳат сўраб мурожаат қилишлари керак.

6. Сиёсатни амалга оширишда манфаатлар тўқнашувини аниқлаш

12. Жамият манфаатлар тўқнашувини аниқлаш учун жамиятда иш бошлашдан олдин ҳам, хизмат мажбуриятларини бажариш вақтида ҳам, тегишли механизм ва тартибларни қўллайди.

13. Ўз мажбуриятларига киришишдан олдин, янги ходимлар ушбу Сиёсатда белгиланган манфаатлар тўқнашуви йўқлигини эълон қилиб ёки муқобил равишда низога олиб келиши мумкин бўлган ҳар қандай мавжуд ҳолатларни тавсифлаб, манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки йўқлиги тўғрисидаги иловга мувофиқ шаклдаги маълумотларни тўлдиришлари ва имзолашлари керак.

14. Манфаатлар тўқнашуви вужудга келиш эҳтимолини аниқлаб, Комплаенс хизмати бу ҳақида қуйидагиларга хабар бериши ҳамда ўз хулосалари ва тавсияларини тақдим этиши керак:

янги ходимнинг бевосита раҳбарига;

Ижроия органининг аъзоси билан боғлиқ ҳолатда эса Кузатув кенгашига.

Тегишли равишда, бевосита раҳбар ёки Кузатув кенгаши манфаатлар тўқнашувини бошқариш учун зарур чоралар тўғрисида қарор қабул қилиши керак.

15. Ходимлар Комплаенс хизматига манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки йўқлиги тўғрисидаги йиллик маълумотларни тақдим

этиб боришлари, шунингдек жамиятда тегишли маълумотлар янгиланиб ва сақланиб борилиши лозим. Комплаенс хизмати барча ходимларнинг йиллик ҳисобот топшириш бўйича мажбуриятлари устдидан назоратни амалга оширади.

16. Манфаатлар тўқнашуви аниқланган ҳолларда Комплаенс хизмати бу ҳақида қуйидагиларга хабар қилиши ҳамда ўз хулосалари ва тавсияларини бериши лозим:

ходимнинг бевосита раҳбарига;

ижроия органининг аъзоси билан боғлиқ ҳолатда Кузатув кенгашига.

Тегишли равишда, бевосита раҳбар ёки Кузатув кенгаши манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш учун зарур чоралар тўғрисида қарор қабул қилиши керак.

17. Комплаенс хизмати барча аниқланган тўқнашувларни қайд қилади ва уларни бошқариш тўғрисидаги маълумотларни манфаатлар тўқнашуви реестрига киритади.

18. Манфаатлар тўқнашувининг олдини олишнинг ҳар доим ҳам имкони бўлмайди ва у бизнес шароитлари ривожланиши билан юзага келиши мумкин, ушбу ҳолда ходимлар маълумотларни ошкор қилишлари керак. Ўзининг хизмат мажбуриятларини бажаришда ходим манфаатлар тўқнашуви йиллик шакли топширилган пайтда мавжуд бўлмаган манфаатлар тўқнашувидан хабар топиши мумкин. Бундай ҳолатда, ходим шахсий манфаатини ўзининг бевосита раҳбарига маълум қилиши, сўнгра манфаатлар тўқнашуви шаклини янгилаш орқали Комплаенс хизматини хабардор қилиши керак.

Ахборотни ошкор қилишда бундай низони тегишли ҳал қилиш тўғрисида асосли қарор қабул қилиш учун қарама-қарши манфаатлар тўғрисида етарли маълумотлар бўлиши керак.

19. Манфаатлар тўқнашувини аниқлашда Комплаенс хизмати қуйидагиларга тегишли маълумотларни, шунингдек ўз хулосалари ва тавсияларини тақдим этади:

ходимнинг бевосита раҳбарига;

ижроия органининг аъзоси билан боғлиқ ҳолатда Кузатув кенгашига.

Тегишли равишда, бевосита раҳбар ёки Кузатув кенгаши манфаатлар тўқнашувини бошқариш учун зарур чоралар тўғрисида қарор қабул қилиши керак.

20. Комплаенс хизмати ушбу Сиёсатнинг талабларига мувофиқ манфаатлар тўқнашуви Реестрига зарур маълумотларни киритади.

7. **Манфаатлар тўқнашувини бошқариш**

21. Манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки йўқлиги ҳақида Комплаенс хизматига тақдим этилган маълумотлар ходимнинг шахсий иш жилдида сақланади.

22. Комплаенс хизмати Манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки йўқлиги ҳақида олинган ахборотни таҳлил қилади, шунингдек, Комплаенс хизматига ходим, унинг бевосита раҳбари ёки Кузатув кенгаши томонидан тақдим этилган ҳар қандай ахборотни баҳолайди. Тегишли тадқиқотлар, зарур маълумотларни тўплаш ва ҳар бир ҳолатни дастлабки баҳолашдан сўнг, манфаатлар тўқнашувининг мавжудлигини, агар мавжуд бўлса, манфаатлар тўқнашуви турини, яъни реал, потенциал ёки тахмин қилинган тўқнашувларни аниқлайди.

23. Комплаенс хизмати ушбу тўқнашув натижасида юзага келиши мумкин бўлган оқибатларни ва бундай тўқнашув жамият манфаатларига қандай таъсир қилиши мумкинлигини баҳолаши, шунингдек, ходимнинг бевосита раҳбарига ёки Кузатув кенгашига манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича ўз тавсияларини бериши керак.

Ушбу чора-тадбирлар қўшимча назоратни жорий этиш ёки бундай тўқнашувларнинг олдини олиш учун мавжуд назоратни кучайтириш бўйича жамиятнинг мавжуд сиёсати ва тартибларини янгилашни ўз ичига олиши мумкин.

24. Жамият манфаатлари учун жиддий риск мавжуд бўлган ҳолларда (масалан, компания нуфузи, стратегияси, унинг молиявий ҳолати ва бошқалар) Комплаенс хизмати бевосита раҳбар ёки

Кузатув кенгаши билан келишувга кўра, Комплаенс хизматининг тавсиялари бўйича ушбу рискни бартараф қилиш ва манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш бўйича зарур ҳаракатлар ҳақида қарор қабул қилиш учун Ижроия органи раҳбарини хабардор қилиши керак.

Манфаатлар тўқнашувининг хусусиятига қараб, бу ҳаракатлар рад этиш, ҳуқуқдан маҳрум қилиш, ўтказиш, махфий маълумотларга киришни чеклаш, бошқа жойга кўчириш ёки низони ҳал қилиш учун мос келадиган бошқа чораларни ўз ичига олиши мумкин.

8. **Манфаатлар тўқнашуви реестри**

25. Комплаенс хизмати жалб қилинган томонлар, тўқшашувлар юзага келадиган фаолият, хизматлар, шунингдек, ҳар бир тўқнашувни бошқариш ҳақида маълумотларни ҳавола қилган ҳолда манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ барча юзага келадиган вазиятлар реестрини юритади, янгилаб боради ва сақлайди. Реестр вазиятнинг қандай ҳал этилганлигини қайд қилинишини, шунингдек манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича жамият ҳаракатлари кетма-кетлигини таъминлайди.

9. **Ўқитиш ва хабардорлик**

26. Комплаенс хизмати барча ходимларни манфаатлар тўқнашуви масаласи бўйича узлуксиз хабардор қилиш ва ўқитишни таъминлайди. Комплаенс хизмати ходимларни ўқитиш борасида қуйидаги чора-тадбирларни амалга оширади:

ходимларнинг манфаатлар тўқнашуви масалаларидан хабардор бўлишини таъминлайдиган ички семинарлар ва очиқ муҳокамалар давомида манфаатлар тўқнашуви муаммолари бўйича долзарб маълумотларни тақдим этади;

ходимлар, раҳбарлар ва Комплаенс хизмати томонидан кадрлар хизмати билан яқин ҳамкорликда тақдим этиладиган коучинг ва узлуксиз ўқитиш воситасида манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини аниқлаш ва бошқариш бўйича ходимларнинг кўникмаларини ривожлантиради, шунингдек янги ходимлар учун ишга қабул қилиш дастурлари доирасида ушбу Сиёсат билан танишишни таъминлайди.

10. Манфаатлар тўқнашувини бошқариш сиёсатининг бузилиши ва ҳисобдорлик

27. Ушбу Сиёсатнинг бузилишига йўл қўйилиши мумкин эмас. Ушбу Сиёсат меъёрларининг бузилиши жамиятнинг Ахлоқ кодексида назарда тутилган текширув ва интизомий жазо чораларини қўллашга олиб келиши мумкин.

28. Бевосита раҳбарлар ҳисобдор ходимлар томонидан ушбу Сиёсатнинг ҳар қандай потенциал бузилиши ҳақида Комплаенс хизматига хабар беришлари шарт. Бошқа ходим томонидан ушбу Сиёсатнинг ҳақиқатда ёки эҳтимолий бузилиши тўғрисида хабардор бўлган бошқа барча ходимлар ўз кузатувларини Ахлоқ кодексига мувофиқ Комплаенс хизматига дарҳол хабар беришлари керак.

11. Манфаатлар тўқнашувини бошқариш сиёсати талабларига амал қилиниши устидан назорат

29. Комплаенс хизмати ушбу Сиёсат талабларига риоя қилинишини таъминлаш бўйича масъул ҳисобланади. Комплаенс хизмати Сиёсатнинг илғор тажрибалар асосида такомиллаштириб борилишини таъминлайди.

30. Комплаенс хизмати Сиёсатни камида икки йилда бир марта ёки заруратга кўра вақти-вақти билан Сиёсатнинг мақсадлари йўлида зарур ўзгаришлар ва қўшимчаларни аниқлаш, шунингдек, амалдаги қонунчилик ҳужжатлари ва ички сиёсатга, жамиятнинг тартиб-таомилларига мувофиқлигини таъминлаш учун қайта кўриб чиқади.

“MULK-SARMOYA BROKERLIK UYI” AЖ
Манфаатлар тўқнашувини бошқариш
сиёсатига илова

Манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки йўқлиги ҳақида
МАЪЛУМОТ

Ф.И.Ш.	
Бўлинма	
Сана	

Мен Манфаатлар тўқнашувини бошқариш сиёсатини ўқиб, танишиб чиқдим ва унга риоя қилишга розиман.

а) Менда Сиёсатга мувофиқ ошкор қилишим керак бўлган ҳозирги манфаатлар тўқнашуви мавжуд эмас.

Мен жамиятда ўз вазифаларимни бажаришда юзага келадиган ҳар қандай манфаатлар тўқнашувини ошкор қилиш мажбуриятини ўз зиммамга оламан.

б) Мен шуни маълум қиламанки, менда манфаатлар тўқнашувига олиб келиши мумкин бўлган шахсий манфаатлар бор ва мен қуйидаги маълумотлар тўғрисида хабар қиламан:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Манфаатлар тўқнашуви ҳолатининг мавжудлиги эҳтимолини кўрсатадиган далилларни иложи борича батафсил ёритиб беринг.

Агар тегишли кўрсатмалар мавжуд бўлса, мен манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш учун жамият раҳбарияти томонидан киритилган ҳар қандай кўрсатма ёки чораларни бажариш мажбуриятини ўз зиммамга оламан.

Сана:_____ _____

имзо