

**"Ўздонмахсулот" АК
якка акциядорининг
2016 йил 24 июндаги
йиғилишида тасдиқланган**

**"Ўздонмахсулот" акциядорлик компаниясининг
"Манфаатлар қарама-қаршилиги вақтида
ҳаракат қилиш тартиби тўғрисида"ги
Низоми**

- 1-§. Умумий қоидалар**
- 2-§. Фаолияти назорат қилинадиган шахслар**
- 3-§. Жамиятда манфаатлар қарама-қаршилигини бошқаришни ташкил қилиш тамойиллари**
- 4-§. Манфаатлар қарама-қаршилигининг келиб чиқиш шартлари (белгилари)**
- 5-§. Манфаатлар қарама-қаршилиги келиб чиқишининг олдини олиш**
- 6-§. Манфаатлар қарама-қаршилигини бошқариш ва бартараф қилиш**
- 7-§. Яқуний қоидалар**

1-§. Умумий қоидалар

1. Мазкур Низом акциядорлик жамиятлари фаолияти самарадорлигини ошириш ва корпоратив бошқарув тизимини ривожлантириш комиссиясининг 2015 йил 31 декабрдаги 9-сонли мажлис баёни билан тасдиқланган “Корпоратив бошқарув кодекси”, компания Устави ва компаниянинг бошқа ички ҳужжатлари талаблари асосида ишлаб чиқилган бўлиб, “Ўздонмахсулот” АК тизимида манфаатлар қарама-қаршилиги ҳолатини аниқлаш ва уни бошқариш тартибини белгилайди.

2. Компания фаолияти давомида унинг мулкӣ, ёки бошқа манфаатлари ҳамда кредиторлар ва бошқа мижозларининг мулкӣ, ёки бошқа манфаатлари ўртасида Бошқарув органлари, мансабдор шахслари, назорат вазифаси юклатилган масъул ходимларнинг ҳаракати ва/ёки ҳаракатсизлиги натижасида компаниянинг акциядорлари манфаатига зарар етказилиши мумкин бўлган манфаатлар қарма-қаршилиги вужудга келиши мумкин.

Бундан ташқари, компаниянинг акциядорлари ҳамда Бошқарув органлари ва назорат вазифаси юклатилган ходимлари ўртасида, компаниянинг акциядорлари ўртасида манфаатларнинг қарама-қаршилиги, яъни корпоратив манфаатларнинг қарама-қаршилиги вужудга келиши мумкин.

3. Мазкур Низомда манфаатлар қарама-қаршилиги вужудга келишининг кўйидаги ҳолатлари кўриб чиқилади:

-Мажоритар ва миноритар акциядорлар ўртасида вужудга келадиган манфаатлар қарама-қаршилиги;

-Бошқарув органлари ва акциядорлар ўртасида вужудга келадиган манфаатлар қарама-қаршилиги;

-Бошқарув органлари ҳамда назорат вазифаси юклатилган таркибий тузилмалар, мансабдор шахслар, ходимлар ва мижозлар ўртасида вужудга келадиган манфаатлар қарама-қаршилиги;

-компания бошқаруви ҳамда мансабдор шахслар, ходимлар томонидан уларга юклатилган хизмат вазифасини бажариш вақтида вужудга келадиган манфаатлар қарама-қаршилиги.

2-§. Фаолияти назорат қилинадиган шахслар

4. Ушбу низом талаблари компаниянинг Бошқарув органлари аъзолари, мансабдор шахслар, назорат вазифаси юклатилган таркибий тузилмалар ва ходимлар, лавозим даражаси ва хизмат вазифасидан қатъий назар компаниянинг барча ходимлари фаолиятида амал қилиниши шарт.

5. Мазкур низом талаблари фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартнома асосида компания билан муносабатларга киришган жисмоний шахсларга - улар билан тузилган шартномада тегишли вазифалар юклатилган ҳолларда, ички тартибда белгиланган ҳолларда ёки қонунчилик талабига мувофиқ ушбу низом талабларига амал қилиш мажбурияти келиб чиқадиган ҳолларда ҳам қўлланилади.

3-§. Компанияда манфаатлар қарама-қаршилигини бошқаришни ташкил қилиш тамойиллари

6. Компанияда манфаатлар қарама-қаршилигини бошқариш қуйидаги тамойиллар асосида амалга оширилади:

-манфаатлар қарама-қаршилиги келиб чиқиши мумкин бўлган ва келиб чиққан ҳолатларни ошкор қилишнинг мажбурийлиги;

-манфаатлар қарама-қаршилигини аниқлаш ва бошқаришда ҳар бир ҳолатга индивидуал ёндашиш ва компания учун ишчанлик қобилияти (репутация) таваккалчилигини баҳолаш;

-манфаатлар қарама-қаршилигини аниқлаш ва бошқаришда ахборотнинг ошкор қилиш жараёни қатъий махфийлигини таъминлаш;

-манфаатлар қарама-қаршилигини бошқаришда компаниянинг бошқарув ва назорат органлари, унинг ходимлари ҳамда компания манфаатлари ўртасида мутаносибликни сақлаш;

-манфаатлар қарама-қаршилигини ҳолати бўйича ахборотни ўз вақтида ошкор қилган ходимлар, бошқарув ва назорат органларига тазйиқ ўтказилишидан ҳимоя қилиш.

4-§. Манфаатлар қарама-қаршилигининг келиб чиқиш шартлари (белгилари)

7. Қуйидагилар натижасида компаниянинг миноритар ва мажоритар акциядорлари, Бошқарув органлари ва акциядорлар ўртасида манфаатларнинг қарама-қаршилиги келиб чиқиши мумкин:

-қонунчилик талаблари, норматив ҳужжатлар ва компаниянинг ички ҳужжатлар талабларига амал қилинмаслиги;

-миноритар акциядорларнинг компания фаолиятини юритишда қарорлар қабул қилиш ҳамда назорат қилиш, шунингдек компания кузатув кенгаши ва

акциядорлар умумий йиғилиши томонидан қарорлар қабул қилиш жараёнига кучли таъсир кўрсата олмаслик;

-аффилиланган шахслар билан битимлар тузиш ҳамда йирик битимлар тузишда бу битимларни тузилиши бўйича қарор қабул қилиш ваколати юклатилган органнинг олдиндан розилиги олинмаслик;

-Бошқарув органлари томонидан компаниянинг молиявий ҳолатига салбий таъсир қилувчи қарорлар қабул қилиниши;

-Бошқарув органлари ва мансабдор шахслар томонидан уларнинг бошқа жисмоний ва юридик шахслар билан аффилиланган шахслиги тўғрисида тўлиқ ва ўз вақтида ахборот бермаслиги.

8.Қуйидагилар натижасида компаниянинг Бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслар, ходимлар ва мижозлар ўртасида манфаатларнинг қарама-қаршилиги келиб чиқиши мумкин:

-қонунчилик талаблари, норматив ҳужжатлар, таъсис ҳужжатлари ва компаниянинг ички ҳужжатлар талабларига амал қилинмаслиги;

-акциядорларнинг манфаатларини устунлик тамойилига риоя қилмаслик;

-бизнес этикаси нормалари ва профессионал этика тамойилларига риоя этмаслик;

-компания ва тарафлар томонидан шартномавий мажбуриятларни бажарилмаслик;

-қонунчилик ва компания ички тартиб-қоидалари бўйича ўз мансаб ваколатларини бажармаслик.

9.Қуйидагилар натижасида компания ҳамда мансабдор шахслар, ходимлар ўртасида манфаатларнинг қарама-қаршилиги келиб чиқиши мумкин:

-қонунчилик талаблари ва компаниянинг ички ҳужжатлар талабларига амал қилинмаслиги;

-бизнес этикаси нормалари ва профессионал этика тамойилларига риоя этмаслик;

-компания билан ўзи ва уларга аффилиланган шахсларнинг тижорат муносабатларига киришиши;

-компания билан бизнес олиб боровчи бошқа компанияларга молиявий манфаатдорликнинг мавжудлиги;

-компания билан иш юзасидан муносабатларга киришган бошқа ташкилотга ўриндошлик асосида ишлаш, раҳбар бўлиш, мансабдор шахс бўлиш ёки унинг бошқарув органларида ишлаш;

-компания манфаатларига зид равишда бошқа ташкилотларга иш юзасидан имконият яратиш.

5-§. Манфаатлар қарама-қаршилиги келиб чиқшининг олдини олиш

10. Компания устави ва ички ҳужжатларида манфаатлар қарама-қаршилигининг олдини олиш ва у вужудга келганда уни бошқаришнинг умумий механизмлари белгилаб қўйилган.

11. Мазкур Низом манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф қилиш учун компаниянинг Бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари ва ходимлари томонидан бажарилиши мажбурий бўлган чораларни белгилаб беради.

12. Ҳар қандай турдаги манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф қилиш учун компаниянинг Бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари, ходимлари қуйидагиларни амалга оширишлари шарт:

- қонунчилик, меъёрий ҳужжатлар, компания устави ва ички ҳужжатлари талабларига амал қилиш;

- компаниянинг даромадлилигини стратегик ва бизнес-режада белгиланган кўрсаткичларга етказилишини таъминлаш;

- манфаатлар қарама-қаршилигини келтириб чиқарувчи қарорлар ва ҳаракатлардан чекланиш;

- компаниянинг самарали бошқарилишини таъминлаш;

- компаниянинг жиноий фаолиятдан олинган даромадни легаллаштириш ва терроризмни молиялаштириш каби ноқонуний фаолиятга кириб қолишининг олдини олиш;

- компания фаолияти учун асосий даромад манбалари бўлган фаолиятнинг максимал даромадлиликка етказилишини таъминлаш;

- қонунчилик талабларига асосан ҳар чоракда компания кузатув кенгашига ҳисоботлар бериш;

- компания устави ва ички ҳужжатларига мувофиқ ички назоратни жорий қилиш;

- қонунчиликда белгиланган йирик битимлар, алоҳида ёки ўзаро боғлиқ бўлган биргаликдаги суммаси белгиланган миқдордан ошувчи битимларни ваколатидан келиб чиқиб компания кузатув кенгаши ва акциядорларнинг умумий йиғилиши қарори асосида амалга ошириш;

- назорат органлари томонидан барча йирик ва аффилиланган шахслар билан амалга оширилган битимларни доимий ўрганиб борилишини таъминлаш ва назорат қилиш;

- қонунчиликда белгиланган ҳолларда ва зарурият туғилганда компания кузатув кенгаши томонидан қарорлар қабул қилишда активларнинг баҳосини аниқлаш учун мустақил экспертларни жалб қилиш;

- аффилиланган шахслар ҳисобини юритиш;

- компаниянинг ваколатли органининг олдиндан розилигисиз аффилиланган шахслар билан битимлар тузмаслик;

- юқори орган рухсатисиз бошқа ташкилотлар бошқарув ва назорат органларига кирмаслик (аъзо бўлмаслик);

- компаниянинг ахборот сиёсати ва қонунчилик талабларига мувофиқ компания фаолияти тўғрисидаги ахборотларни ўз вақтида ва тўлиқ ошкор қилинишини таъминлаш;

-акциядорларга, назорат қилувчи органларга, кредиторларга, бошқа манфаатдор тарафларга ҳамда реклама мақсадида тақдим қилинадиган молиявий ва бошқа ҳисоботларнинг ҳаққонийлигини таъминлаш;

-компаниянинг ходимлари ва мансабдор шахслари томонидан уларнинг хизмат вазифасини бажаришда маълум бўлган компания тўғрисидаги ахборотларни ўз шахсий мақсадлари учун фойдаланмаслигини таъминлаш;

-оммавий ахборот воситалари ва бошқа ахборот тарқатиш воситаларидаги компания тўғрисидаги салбий ахборотларнинг ҳаққонийлиги ва тўғри ёндашилганлигини назорат қилиб бориш. Тарқатиладиган ҳар бир салбий ва нотўғри ахборотларни ўрганиб бориш ва уларни бартараф қилиш чораларини кўриш;

-компания ички назорат тизимидаги камчиликларни аниқлаш ва бартараф қилиш;

-бошқарув органлари ва назорат органлари аъзоларига тўланадиган мукофотларнинг адекватлигини таъминлаш, уларнинг миқдорини эришилган ютуқлар натижасига мутаносиблигини таъминлаш;

-профессионал ва корпоратив этика тамойилларини таъминлаш.

13. Компаниянинг Бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслар, ходимлар ва мижозлар ўртасида манфаатларнинг қарама-қаршилиги келиб чиқишининг олдини олиш ва уни бошқариш мақсадида қуйидагилар ҳам амалга оширилиши шарт:

-Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни, норматив ҳужжатлар, компания устави ва ички ҳужжатлари талабларига мувофиқ миноритар ва мажоритар акциядорлар ҳуқуқларини таъминлаш;

-қонунчилик талабларига мувофиқ ошкор қилиниши лозим бўлган ахборотни ўз вақтида акциядорларга етказилишини таъминлаш;

-ҳисобланган дивидендларни ўз муддатида тўланишини таъминлаш;

-акциядорларга қарама-қаршиликларни туғдириши мумкин бўлган саволлар бўйича асосли ахборотларни тақдим қилиш;

-рақобатчи ташкилотлар акцияларини сотиб олиш бўйича битимлар тузишда ҳамда бошқа ташкилотларнинг бошқарув органларига иштирок этиш учун компаниянинг бошқарув органлари қизиқиши бўлган операцияларни аниқлаш;

-компания кузатув кенгаши томонидан қабул қилинадиган қарорларнинг объектив, бетараф ва жамият ривожлантириш стратегиясига мувофиқлигини таъминлаш мақсадида унинг таркибига мустақил номзодларни киритишга интилиш.

14. Компаниянинг бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари, ходимлар ҳамда мижозлар ўртасида манфаатларнинг қарама-қаршилиги келиб чиқишининг олдини олиш ва уни бошқариш мақсадида компаниянинг бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари, ходимлар қуйидагиларни амалга оширишлари лозим:

- белгиланган тартибда компания тўғрисидаги ахборотларни бериб бориш;

- тижорат сирини ва қонунчилик талаблари асосида ошкор қилинмаслиги белгилаб қўйилган ахборотлардан фойдаланишда уларнинг сирлигини таъминлаш;

- хизмат кўрсатишда ошкор қилинган тарифлар бўйича ва шартномада келишилган суммада тўловларни ундирилишини таъминлаш;

- компания ишчанлик обрўйига салбий таъсир қилувчи тарафлар билан ишламаслик;

- ўз мижозларига хизмат кўрсатишда профессионал ва виждонан ёндашиш;

- ходимлар ва мижозлар томонидан ошкора хатоликларга (шу жумладан шартнома имзоланишда, талабнома беришда) йўл қўйилганда бу хатодан ўз мақсади йўлига фойдаланмаслик ва бу хатони тўғрилашга амалий ёрдам бериш;

- шартнома асосида тарафларга хизмат кўрсатиш давомида тавсиялар беришда бу борадаги мавжуд ахборотларни виждонан таҳлил қилган ҳолда тавсиялар бериш;

- компаниянинг фаолияти давомида йиғилган ҳамда хизмат ёки тижорат сирини ташкил қилувчи маълумотлар ва тажрибалар йиғилган қоғоз, магнит тасма, электрон ёки бошқа воситалардаги ахборотлар тегишли бошқарув органи рухсатсиз нусха олиш, сотиш, бировга бериш, алмаштириш ва бошқа шу каби тарқатилишини олдини олиш тизимини такомиллаштириш.

15. Мансабдор шахслар ва ходимлар томонидан ўз хизмат вазифасини ижро этишда компания ҳамда улар ўртасида манфаатларнинг қарама-қаршилиги келиб чиқишининг олдини олиш мақсадида улар қуйидагиларни амалга оширишлари шарт:

- бизнес этикаси нормалари ва профессионал этика тамойилларига риоя этиш;

- шартномаларни белгиланган тартибда тузиш;

- компания билан рақобатдош ташкилотлар акцияларини сотиб олиш ёки устав капиталига иштирок этишда юқори бошқарув ва назорат органини билдирган ҳолда бу каби операцияларни амалга ошириш;

- манфаатлар қарама-қаршилигини келтириб чиқарувчи ҳолатларни вужудга келишидан олдин юқори бошқарув органини бу тўғрида ўз вақтида огоҳлантириш;

- компания билан тижорат операциялари олиб бораётган ёки олиб бориши режалаштирилган мансабдор шахс, ёки унинг оила аъзоларининг молиявий қизиқиши мавжуд бўлган, ёки аффилиланган ташкилотлар тўғрисида юқори мансабдор шахсга ёзма билдириш;

- компания ҳамда мансабдор шахс ёки унинг оила аъзоларининг молиявий қизиқиши мавжуд бўлган ёки аффилиланган ташкилот муносабатларига бевосита таъсир қилувчи ҳар қандай ҳаракатлар қилишдан чекланиш;

-компания манфаатлари билан манфаатлари қарама-қарши бўлган ҳар қандай ташкилотнинг бошқарув органи таркибига киришидан олдин компания кузатув кенгаши розилигини олиш;

-бошқа ташкилотларга ўриндошлик асосида ишлаш хоҳиши ва бу иш компаниянинг манфаатларига зид эмаслиги тўғрисида юқори мансабдор шахсни огоҳлантириш.

6-§. Манфаатлар қарама-қаршилигини бошқариш ва бартараф қилиш

16. Компанияда вужудга келган манфаатлар қарама-қаршилигини бошқариш ва бартараф этиш учун компаниянинг бошқарув ва назорат органлари, мансабдор шахслари ва ходимлари компаниянинг манфаатларига мос келадиган судга мурожаат қилишгача бўлган қонуний ва асосланган ечим қидиради.

17. Компания Бошқаруви раиси акциядорлар ва бошқалар томонидан бошқарув ва назорат органлари, корпоратив котиб ва барча таркибий бўлинмаларга келиб тушадиган ёзма ва оғзаки талабнома, хат ва аризаларнинг ҳисобини юритилиши ҳамда ўз вақтида кўриб чиқилишини таъминлаши лозим.

18. Корпоратив қарама-қаршиликларнинг ҳисобини юритиш вазифаси компаниянинг акциядорлар билан корпоратив муносабатлар бошқармаси мутахассисига юклатилади. Бу мутахассис корпоратив қарама-қаршиликка олдиндан баҳо бериб, масаланинг моҳиятидан келиб чиқиб унга ойдинлик киритувчи ҳужжатларни тайёрлайди ва компания кузатув кенгаши розилиги билан ушбу масалани ечиш ваколати мавжуд таркибий тузилмага тақдим этади.

19. Компаниянинг корпоратив мутахассиси тез-тез такрорланиб турувчи масалаларни таҳлил қилади, таҳлил натижалари бўйича қарама-қаршиликка киришган барча тарафларга қўшимча ахборот бериш, ёки бермаслик тўғрисида қарор қабул қилади ва/ёки компания кузатув кенгаши раисига бу каби манфаатлар қарама-қаршилигининг келиб чиқишига сабаб бўлаётган ички тартиб ва қоидаларни ўзгартириш, қарама-қаршиликни келиб чиқишини бартараф қилувчи бошқа таклифларни беради.

20. Тарафлар ёки бошқа манбалардан қарама-қаршилик ҳолати бўйича ахборотга эга бўлган ходим зудлик билан бу тўғрида мансаб лавозими бўйича ўзидан юқори ходимни огоҳлантириши шарт. Агар қарама-қаршиликни таркибий тузилма миқёсида ечиш имконияти бўлмаса таркибий тузилма раҳбари бир иш куни ичида компания Бошқаруви раиси, ёки унинг ўринбосарини қарама-қаршилик, унинг келиб чиқишига сабабчи бўлган омиллар ҳамда уни бартараф қилиш учун кўрилган чоралар тўғрисида огоҳлантириши шарт. Компания Бошқаруви раиси, ёки унинг ўринбосари манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф қилиш усулини белгилайди ва

масъул шахс белгилайди. Зарур ҳолларда эса қарама-қаршиликни бартараф қилиш учун комиссия тузилиши мумкин.

21. Манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф қилиш учун белгиланган масъул ходим, ёки комиссия қарама-қаршиликни бартараф қилишнинг барча чораларини кўради. Агар уни бартараф қилиш имконияти бўлмаса, компания Бошқаруви раиси ушбу масалани Бошқарув йиғилиши муҳокамасига киритади ва компания кузатув кенгашига тўлиқ ахборот тақдим қилади.

22. Бошқарув томонидан манфаатлар қарама-қаршилиги бўйича тақдим қилинган ахборот компания кузатув кенгаши томонидан манфаатлар қарама-қаршилигининг компания фаолиятидаги таъсири, унинг ҳажми ва бошқа шу каби кўрсаткичларидан келиб чиқиб унинг навбатдаги йиғилиши муҳокамасига киритади, ёки ушбу масалани зудлик билан ҳал қилиш мақсадида навбатдан ташқари йиғилиш чақириши мумкин.

23. Компания Бошқаруви раиси, ёки унинг ўринбосари манфаатларига таъсир қилувчи ёки таъсир қилган ҳар қандай манфаатлар қарама-қаршилиги тўғрисидаги ахборот 3 иш куни муддатда компания кузатув кенгаши муҳокамасига киритилиши ва унинг бартараф қилиш учун қабул қилинган қарор ижросини таъминлаш ва назорат қилиш учун аниқ шахслар белгиланиши лозим.

24. Вужудга келган манфаатлар қарама-қаршилигини бошқариш ва бартараф қилишда компаниянинг қабул қилинган ички ҳужжатларига ўзгартириш киритиш, ёки янги тартиб қабул қилиниши лозим бўлса компания кузатув кенгаши, ёки Бошқаруви ўз ваколат доираларидан келиб чиқиб тегишли қарор қабул қилишлари лозим.

25. Компаниянинг бошқарув органлари вужудга келадиган ҳар қандай манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф қилиш учун қуйидагиларни амалга оширишлари лозим:

- вужудга келадиган манфаатлар қарама-қаршилигини имкон қадар тез аниқлаши ва унинг вужудга келиш сабабларини ўрганиши;

- компаниянинг бошқарув органлари ваколатлари ва жавобгарлигини аниқ чегаралашлари;

- манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф қилиш бўйича масъул ходимни белгилаши, лозим ҳолларда эса комиссия тузишлари;

- имкон қадар тезкорлик билан манфаатлар қарама-қаршилиги бўйича компаниянинг манфаатларидан келиб чиқиб, унинг қарашларини аниқлаш, компания манфаатларининг ҳимояси бўйича қарорлар қабул қилиш ва қарама-қаршиликдан манфаатдор тарафларга етказиш;

- манфаати компания манфаати билан қарама-қарши келган тарафга компаниянинг асосланган нуқтаи-назари акс эттирилган тўлиқ ва асосланган жавоб бериш, манфаати қарама-қарши томонга уларнинг талабларини ижро этилмаслиги бўйича қонунчилик, норматив ҳужжатлар, компания устави, ёки ички ҳужжатлар талабларидан келиб чиқиб, уларга асосан жавоб бериш;

- манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф қилишга иштирок этувчи масъул шахслар уларнинг ёки уларнинг оила аъзоларининг манфаатларини

хам келтириб чиқариши мумкин бўлган ёки келтириб чиқарадиган ҳолатлар бўйича зудлик билан маълум қилиш;

-манфаатдор шахсларни манфаатлар қарама-қаршилиги ҳолатларини бошқариш ва бартараф қилиш жараёнига иштирок этмаслигини таъминлаш.

26.Акциядорлар, компания бошқаруви органлари ва акциядорлар ўртасида вужудга келадиган манфаатлар қарама-қаршилигини тартибга солиш учун қуйидагилар амалга оширилиши лозим:

-компания акциядорлари ўртасида вужудга келадиган манфаатлар қарама-қаршилигини тартибга солишда компания кузатув кенгаши мустақил аъзосининг воситачи сифатида иштирок этиши;

-масъул ходим манфаатлари зид келган акциядорлар ўртасида зиддиятга тегишли ўзида мавжуд ахборотларни тақдим қилган, ёки қонунчилик ва меъёрий ҳужжатлар талабларини тушунтирган ҳолда музокараларга воситачи сифатида жалб қилиниши мумкин;

-компаниянинг ваколатли органлари, ёки ваколатли шахслари акциядорларга манфаатлар қарама-қаршилиги ҳолати бўйича тушунтириш ва тавсиялар бериши, вазиятни бартараф қилиш бўйича акциядорларга имзолатиш учун ҳужжатлар лойиҳасини тайёрлашлари, ўз ваколат доираларидан чиқиб кетмаган ҳолда компания номидан акциядорлар олдида мажбурият олишлари мумкин;

-компаниянинг бошқарув органлари ўз ваколатлари доирасида зиддиятларни бартараф қилиш бўйича қабул қилинган қарорларни ижро этишлари ҳамда бу қарорларни бошқа тарафлар томонидан ижро этилишига амалий ёрдам кўрсатишлари лозим. Агар компания ва зиддиятли вазият тарафлари ўртасида уларнинг мажбуриятлари бўйича мунозарали вазият бўлмасдан, қабул қилинган қарорни ижро муддати ва бошқа шартлари бўйича турли қарашлар бўлса, компания зиддиятли вазиятни тартибга солишни давом эттириши ва манфаатлари қарама-қарши акциядорлар талабини қондириш шартларини маълум қилиши лозим;

-агар компания томонидан манфаатдор акциядорни талабини қондириш учун компаниянинг ички ҳужжати, устави ёки қонунчилик талабига мувофиқ мазкур акциядордан қандайдир ҳаракатларни амалга оширилиши талаб қилинса, акциядор талабига берилган жавобда ушбу шартларни аниқ кўрсатиб бериши лозим (бунда маълум бир ишларни амалга ошириш учун тўловлар, акциядордан маълум бир ҳужжатларни тақдим қилиш ва бошқа шу кабилар назарда тутилган).

27.Манфаатлар қарама-қаршилигини тартибга солиш ва бошқаришнинг юқорида қайд этилган услублари чегара бўлмасдан, ҳар бир ҳолат моҳиятидан келиб чиқиб, зиддиятни бартараф қилишнинг бошқа мақбул усуллари ҳам қўлланилиши мумкин.

7-§.Якуний қоидалар

28. Ушбу низом ҳамда унга киритиладиган қўшимча ва ўзгартиришлар акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан оддий кўпчилик овоз билан қабул қилинади.

29. Агар ушбу низомнинг алоҳида бандлари амалдаги қонунчилик талаблари, ёки компаниянинг устави талабларига зид бўлса, ушбу банд ўз кучини йўқотган ҳисобланади ва ушбу қисм бўйича масалалар қонунчилик талаблари ёки устав талабларида белгиланган тартибда ижро этилади. Зид бандлар акциядорларнинг навбатдаги умумий йиғилишида ўзгартирилиши лозим.

***Акциядорлар билан корпоратив
муносабатлар бошқармаси***