|  |
| --- |
|   **"УТВЕРЖДЕНО"****Решением Наблюдательного Совета** **АО "Biokimyo"** **за №2 от "23" августа 2023 года****КОДЕКС** **МОРАЛЬНЫХ И ЭТИЧЕСКИХ НОРМ**  **АО "BIOKIMYO"**город Янгиюль. |

1. **Основные правила.**
	1. **АО "BIOKIMYO"** (далее – Общество) Кодекс моральных и этических норм (далее – Кодекс) является внутренним документом, определяющим общие моральные принципы и ценности, а также внутренние нормы правил морального и этического поведения сотрудников, клиентов и деловых партнёров.
2. **Сфера действия настоящего Кодекса.**
	1. Нормы Кодекса распространяются на членов Исполнительного органа и всех работников, а также на членов Наблюдательного совета. Работники общества не могут заниматься какой-либо деятельностью, нарушающей моральные нормы внутренних правил общества.
	2. В целях обеспечения соблюдения норм Кодекса все работники и лица, участвующие в жизни общества, должны полностью ознакомиться с его правилами и принципами, для чего обязаны пройти необходимое обучение, организованное в обществе.
3. **Основные принципы правил этических норм сотрудников.**
	1. Общество основывается на высоких этических нормах и придерживаться следующих принципов:
		1. *Принципиальность:* добросовестно соблюдать правила этических норм Общества и относиться с уважением к правам и интересам коллег, сторонних посетителей и клиентов.
		2. *Справедливость:* независимо от занимаемой должности проявлять равное отношение ко всем сотрудникам Общества, а также к клиентам и поставщикам.
		3. *Прозрачность*: создание условий среди сотрудников Общества для свободного обмена идеями/практической критики, оказывать уважение к коллегам и клиентам.
		4. *Профессионализм.*
4. **Обязанности по сообщениям о нарушениях норм этики Кодекса.**
	1. Все сотрудники общества, обязаны своевременно и добросовестно сообщать о любом фактическом или потенциальном нарушении норм Кодекса в соответствии с “Политикой уведомления о нарушениях”.
	2. В качестве первого шага сотрудник должен сообщить о своей проблеме своему непосредственному начальнику или руководству Общества. Если с начальником невозможно связаться или он вовлечен в создавшуюся проблему, а также сотрудник не хочет сообщать о создавшейся проблеме своему непосредственному начальнику, он должен сообщить об этом в службу управления персоналом и службу комплаенс Общества, при необходимости председателю Комитета по этике и борьбе с коррупцией.
	3. Общество гарантирует надёжную защиту личности и прав всех сотрудников, сообщивших о ненадлежащем поведении или о нарушениях норм Кодекса. А также не будет наказывать, увольнять, понижать в должности, отстранять от работы или каким-либо образом дискриминировать любого сотрудника за сообщение о ненадлежащем поведении и/или унижении достоинства, кроме того это правило применятся также в случае если сотрудник поднимет вопрос о возможном неэтичном поведении, или захочет получить совет, как действовать в данной ситуации. Однако в случае если будет доказана недобросовестность, подстрекательство, манипулирование информацией или иное нарушение, к сотруднику, допустившему такое нарушение, будут применены меры дисциплинарного воздействия.
	4. Общество имеет право проводить расследования в отношении сотрудников, причастных к возможным нарушениям норм и правил настоящего Кодекса. В случае нарушения Кодекса сотрудник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством и может быть подвергнут соответствующим санкциям, включая дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.
5. **Этические нормы сотрудников на рабочем месте.**
	1. Работники должны постоянно придерживаться принципов, перечисленных в настоящем Кодексе. Все сотрудники при управлении краткосрочной и среднесрочной деятельностью или операциями, должны выполнять свои обязанности этично и профессионально, помня о долгосрочных целях общества.
	2. Каждый сотрудник Общества для поддержания высоких технических стандартов, должен знать о профессиональных достижениях в своей области, и применять профессиональный опыт на благо Общества.
	3. Не допускать случаев дискриминации и насилия на рабочем месте.
		1. Общество по отношению к своим сотрудникам поддерживает политику нетерпимости к унижению, насилию, угрозам, непристойным жестам, причинению вреда здоровью на рабочем месте.
		2. Поощряет разнообразие среди сотрудников Общества и не терпит любой формы дискриминации по признакам: возраста, пола, расы, гражданства, языка, происхождения, социального положения, взглядов, мнений или убеждений, инвалидности, национальности, религии, а также других признаков, охраняемых в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.
	4. Охрана труда.
		1. Общество в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, принимает меры по обеспечению безопасных условий труда, чтобы здоровье и жизнь сотрудников, поставщиков и клиентов не подвергались риску. Все сотрудники должны знать и соблюдать все правила и нормы в области охраны труда и техники безопасности, в том числе немедленно сообщать о любых предполагаемых опасностях.
		2. Категорически запрещается нахождение сотрудника на рабочем месте под воздействием любых психоактивных веществ, в том числе алкоголя и наркотиков. Работник должен немедленно сообщать руководителю о любом опасном случае, которое он замечает на рабочем месте.
	5. Внешний вид сотрудников.
		1. Общие требования к внешнему виду сотрудников Общества при выполнении ими своих обязанностей на работе и вне ее включают ношение деловой или специальной одежды. Одежда должна быть чистой, опрятной и подходящей для работы. К работе не допускаются спортивная одежда, пляжная одежда, открытая одежда (шорты, футболки, короткие топы, открытые рубашки и т.п.), спортивная или пляжная обувь (кроссовки, шлепанцы, вьетнамки, вьетнамки и т.п.).
6. **Внешняя среда.**
	1. Общество стремится интегрировать экологически и социально ответственные действия во все виды деятельности компании, а также важные аспекты развития бизнеса.
	2. Общество соблюдает все применимые законы и правила, а также применяет необходимые правила, процедуры, чрезвычайные меры и системы управления для обеспечения экологически безопасного и устойчивого управления своей деятельностью.
	3. Общество своей деятельностью стремится способствовать своему развитию создавая положительные социально-экономические блага и предоставляя открытые каналы связи.
7. **Конфликт интересов.**
	1. Сотрудники общества обязаны прикладывать все усилия, чтобы избежать ситуаций, которые могут привести к фактическому или потенциальному конфликту интересов или создать видимость конфликта интересов. Конфликт интересов может возникнуть, когда личные интересы ставятся выше интересов Общества, и такие личные интересы неблагоприятно влияют на деловые суждения, решения или действия. Такие ситуации могут возникать в отношениях с деловыми партнерами и клиентами компании, в том числе с поставщиками, а также с государственными органами. К основным принципам управления конфликтом интересов относятся:
		1. Сотрудники не могут оказывать услуги любому другому работодателю без предварительного разрешения руководства Общества, а также заниматься иной деятельностью, которая служит интересам третьих лиц и противоречит интересам Общества. Если какой-либо близкий родственник работника занимается такой деятельностью, работник должен немедленно сообщить об этом своему начальнику, который, в свою очередь, совместно со службой комплаенс должен принять необходимые меры для предотвращения возможных последствий для общества.
		2. Сотрудникам запрещается требовать или принимать, прямо или через третью сторону, какое-либо вознаграждение для себя или любой другой стороны, а также принимать любые обещания таких выгод в обмен на любое будущее или прошлое действие или бездействие при выполнении своих обязанностей.
		3. Сотрудникам следует воздерживаться (отказываться) от участия в принятии решений, в которых их личные интересы могут противоречить интересам Общества, и в случае возникновения сомнений обращаться за консультацией в службу комплаенс.
	2. В случае фактического или потенциального конфликта интересов или появления конфликта интересов работник обязан незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному начальнику, и/или обратиться в службу комплаенс с целью получения необходимых рекомендаций по урегулированию ситуации, вызвавшей конфликт интересов.
	3. Государственные служащие, входящие в состав Наблюдательного совета Общества, должны всегда действовать в интересах общества, что подтверждает, что их деятельность в качестве государственных служащих не влияет на выполнение ими своих прямых обязанностей в качестве членов Наблюдательного совета.
8. **Подарки и гостеприимство.**
	1. Общество приветствует развитие деловых отношений с партнерами, клиентами и иными заинтересованными лицами, а также разрешает обмен корпоративными подарками минимальной стоимости в соответствии с законодательством Республики Узбекистан. Однако это не должно сказываться на ответственности работника при установлении профессиональных отношений с партнерами, клиентами и другими заинтересованными сторонами. Представительские расходы должны предлагаться или приниматься только в том случае, если у работника есть четкая деловая причина для этого, и соответствующие расходы являются разумными.
	2. Государственному служащему не разрешается просить какие-либо подарки для себя или членов своей семьи, а также принимать подарки, участвовать в зрелищных мероприятиях, принимать услуги или необычное гостеприимство от поставщиков или клиентов, если это ставит под угрозу их способность делать беспристрастные и объективные действия. деловые решения, если они создают впечатление, что они ограничивают такую ​​возможность или несправедливо влияют на деловое взаимодействие.
	3. Если сотруднику отправлен или получен по ошибке неподходящий подарок, об этом следует немедленно сообщить непосредственному начальнику и немедленно вернуть подарок. В ситуации, когда отказ от подарка может вызвать разочарование, если он имеет среднюю стоимость, определенную законодательством Республики Узбекистан, подарок должен быть принят и немедленно передан Обществу.
9. **Борьба со взяточничеством и коррупцией.**
	1. Общество придерживается принципа нетерпимости к коррупции во всех ее формах и проявлениях в своей работе и стремится формировать антикоррупционную культуру среди своих сотрудников.
	2. Сотрудник общества ни при каких обстоятельствах не имеет права давать, обещать, требовать и получать взятки, прямо или косвенно, лично или через третьих лиц, а также производить платежи для облегчения административных, бюрократических или иных процессов в любой форме. Общество ожидает от своих клиентов, контрагентов и партнеров выполнения своих антикоррупционных обязательств.
10. **Борьба с отмыванием денег и финансированием терроризма.**
	1. Компания принимает все возможные меры для установления деловых отношений с надежными клиентами и контрагентами, которые осуществляют только законную деятельность и получают свои доходы только из законных источников.
11. **Отношения с поставщиками и деловыми партнерами.**
	1. Деловые отношения, основанные на доверии и прозрачности, очень важны для Общества. Поставщики и деловые партнеры имеют решающее значение для способности сообщества вести бизнес, но они также могут причинять или способствовать причинению вреда сотрудникам и подвергать общество плохой репутации, операционным и юридическим рискам.
	2. Поставщики и деловые партнеры Общества должны соблюдать действующее законодательство Республики Узбекистан, уважать международные права человека и придерживаться моральных и этических норм, соответствующих этическим требованиям, изложенным в настоящем Кодексе.
	3. Прежде чем устанавливать какие-либо деловые отношения, ожидания сообщества в отношении делового поведения и этики должны быть четко доведены до сведения поставщиков и деловых партнеров. О любом противоправном поведении поставщика или делового партнера необходимо сообщать по каналам связи в соответствии с Политикой уведомления о нарушениях.
12. **Защита данных и конфиденциальность.**
	1. Общество обеспечивает раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.
	2. Конфиденциальная информация общества определяется внутренними правилами общества и охраняется от несанкционированного использования.
	3. Примеры конфиденциальной информации включают информацию, которая не была публично раскрыта компанией и раскрытие которой может существенно повлиять на цены финансовых инструментов компании, а также любую личную информацию сотрудников, клиентов, деловых партнеров и других контрагентов.
	4. Конфиденциальная информация не может быть разглашена, за исключением случаев, когда это предусмотрено законодательством Республики Узбекистан или разглашение информации осуществляется в законных деловых целях и/или по требованию клиента или делового партнера и не противоречит условиям договора, заключенного с клиентом или деловым партнером. В случае раскрытия Конфиденциальной информации Компании в законных деловых целях сотрудник также должен убедиться, что такая деятельность не нарушает применимые законы о конфиденциальности. В большинстве случаев информация должна быть защищена соглашением о неразглашении, шифрованием данных или другими мерами безопасности и иным образом максимально ограничивать раскрытие информации.

После увольнения сотрудника из Общества за ним сохраняется обязательство не использовать конфиденциальную информацию, полученную во время работы в Обществе.

**Начальник службы комплаенс З.В. Унгарбаева**