

Иш юритиш қодалари 2024 йил

МУНДАРИЖА

1. Кириш

- Тадеу Марокконинг мурожаати
- Бизнинг мақсадларимиз ва ахлоқий тамойилларимиз
- Биз қандай ишлаймиз
- Линия раҳбарларининг роли
- Этика бўйича қарорлар қабул қилиш

2. Қоидабузарликлар ҳақида хабардор қилиш

- Қоидабузарликлар ҳақида хабардор қилиш сиёсати

3. Ижтимоий соҳа ва атроф муҳит

- Бизнинг ходимларимиз: ишдаги ҳурмат
- Инсон ҳуқуқлари
- Саломатлик, хавфсизлик ва фаровонлик
- Атроф муҳит

4. Касбий ва шахсий одоб-ахлоқ

- Манфаатлар тўқнашуви
- Пораҳўрлик ва коррупцияга қарши курашиш
- Совғалар ва тадбирлар

5. Ташқи манфаатдор тарафлар

- Давлат органлари билан ўзаро муносабатлар ва ҳамжамиятчилик улуши
- Сиёсий мақсаддаги бадаллар
- Ҳамжамиятларга инвестициялар

6. Корпоратив активлар ва молиявий виждонийлик

- Бухгалтерия ҳисобини ва ҳужжатларни аниқ юритиш
- Корпоратив активларни ҳимоя қилиш
- Маълумотлар махфийлиги, ахлоқ қодалари ва сунъий интеллект
- Киберхавфсизлик, махфийлик ва ахборотни ҳимоя қилиш
- Инсайдерлик битимлар ва бозор шароитини суистъемол қилиш

Маҳаллий ва ҳалқаро савдо

- Рақобат ва монополияга қарши қонунчилик
- Санкциялар ва экспорт назорати
- Ноқонуний савдога қарши курашиш
- Солиқ тўловларидан бош тортишга ва ноқонуний пулларнинг қонунийлаштиришга қарши курашиш

Луғат

- Атамалар луғати

Кириш

Тадеу Марокконинг мурожаати

Мен учун бизнинг бизнесимизнинг тўғри йўналишда ўзгариши жуда муҳимдир.

Бу, биз ўзаро бир-биримиз, етказиб берувчиларимиз, истеъмолчиларимиз, шунингдек биз фаолият юритаётган жамоалар билан принципиал ва шаффоф бўлишимиз кераклигини англатади.

Бизнинг ахлоқий тамойилларимиз ва қадриятларимиз ҳаётимизнинг асосий қоидаларидир. Бизнинг иш юритиш қоидаларимиз (SoBC) биз ва ҳамкасбларимиз риоя қилиши қутилаётган стандартларни белгилашда ёрдам беради. Бизнинг ҳалоллик принципларига содиқлигимиз ва бизнес натижаларига еришишда масъулиятли ёндашувимиз муҳокама қилинмайди.

Бу ҳамкасбларни қўллаб-қувватлаш ва уларга ўз ишларини масъулият билан бажаришга ишониш, шунингдек, қонунга тўғри келмайдиган хатти-ҳаракатлар ҳақида ҳабар бериш кераклигини англатади.

Сиздан иш юритиш қоидаларимизни ўқиб чиқишингизни ва мазмунини яхшилаб тушиб олишингизни ва ушбу қоидаларга риоя қилишингизни сўрайман, чунки биз бизненсимизни яхши тарафга ўзгартириш ва яхшироқ келажакни қуриш учун биргаликда ишлаймиз (A Better Tomorrowtm)

Тадеу Марроко

Бошқарувчи директор

2024 йил январ.

Бизнинг мақсадларимиз ва ахлоқий тамойилларимиз **Ахлоқий тамойилларимиз** **қадриятларимизни белгилайди**

Бизда катта мақсад бор: "Яхшироқ келажак" стратегияси ёрдамида янада яхши келажакни қуриш (A Better Tomorrow)™.

Ушбу мақсадга эришиш учун биз вояга етган истеъмолчилар эҳтиёжларини қондириш учун мўлжалланган турли хил янги маҳсулот тоифаларини киритиш орқали, бизнесимизнинг соғлиққа таъсирини камайтириш орқали эришамиз

Бизнинг хулқ-атворимиз

Натижаларга ҳалол ва виждонан эришамиз.

Бизнинг фаолиятимиз компаниянинг барча ходимлари тушунадиган ва риоя қиладиган ҳалоллик ва виждонийликнинг юқори стандартларига мувофиқ жамоавий натижаларга эришиш мажбуриятларига асосланади.

Стратегияни амалга оширишда асосий омил "Яхши келажак" (A Better Tomorrow)™ бу гуруҳ бўйлаб ходимларнинг маданияти ва хулқ-атворини белгилайдиган ва келажакда барқарор ўсишга тайёр ташкилотни яратишга ёрдам берадиган ахлоқий тамойилларимиздир. Бизда жасорат, тезлик, ишонч, хилма-хиллик ва масъулият каби бешта асосий тамойилларимиз мавжуд.

Иш юритиш қоидаларимиз бизнинг хулқ-атворимизни белгилайди

Ахлоқий тамойилларимизда ифодаланган қадриятлар ва ҳаракатлар ҳалоллик ва виждонийликнинг юқори стандартларини белгиловчи Иш юритиш қоидаларимизда (SoBC) мустаҳкамланган.

Биз қандай ишлаймиз

Бизнинг Иш юритиш қоидаларимиз (SoBC), биз риоя қилишимиз шарт бўлган ҳалоллик ва виждонийликнинг юқори стандартларини ифода этувчи British American Tobacco компаниясининг глобал сиёсатини намоён этади.

Иш юритиш қоидаларимизнинг маҳаллий версиялари

Гуруҳдаги ҳар бир фаолият юритувчи Компания қоидалар ёки гуруҳ Қоидаларини акс эттирувчи ўз тамойилларини қабул қилиши керак. Агар Компания Гуруҳи Қоидаларнинг ўз версиясини амалга ошириш истагида бўлса (SoBC), бу версиядаги Қоидалар жиддийлиги бўйича мазкур Қоидалардан кам бўлмаслиги, ёки бундай версия глобал юридик бўлим жамоаси томонидан маъқулланган бўлиши ва тегишли минтақавий юридик бўлим бошлиғи томонидан тасдиқланиб ва тақдим этилгандан кейин AG бизнес этикаси ва мувофиқлиги бўлими томонидан ёзма равишда тасдиқланиши керак. Агар маҳаллий қонунчиликка зид бўлса, у ҳолда маҳаллий қонунчилик ҳужжатлари устуворлик қилади.

Иш юритиш қоидаларимизнинг устуворлиги

SoBC қоидалари (ёки уларнинг маҳаллий версияси, агар мавжуд бўлса) ва Гуруҳ Компанияси томонидан чиқарилган бошқа ҳужжатлар (шу жумладан, меҳнат шартномалари) ўртасида зиддиятлар ёки номувофиқликлар мавжуд бўлса, SoBC шартлари (ёки уларнинг маҳаллий версияси, агар мавжуд бўлса) устуворлик қилади.

Бизнинг глобал мувофиқлик дастуримиз ахлоқий маданиятни тарғиб қилади ва SoBCда кўрсатилган ва кутилган хатти-ҳаракатлар нормаларини белгилайди.

Шунинг учун биз ҳар доим барча каналларда алоқа ва маркетингни ташаббусларини масъулиятлироқ бўлишига интиламиз. Биз қандай, қанақа ва ким билан мулоқот қилишимизга катта эътибор берамиз, маркетинг коммуникациялари билан боғлиқ ҳолларда, SoBC дан мустақил бўлган Халқаро маркетинг тамойилларимиз (ХМТ) томонидан бошқарилади

Ҳалоллик ва виждонийлик тамойилларига содиқлик

Биз SoBC қоидаларига риоя қилишимиз шарт (ёки уларнинг маҳаллий версиясига), шунингдек гуруҳ компаниялари, бизнесимиз ва ўзимизга тегишли барча қонун ва қоидаларга риоя қилишимиз шарт. Биз ҳар доим ҳалоллик ва виждонийликнинг юқори стандартларга мувофиқ ҳаракат қилишимиз шарт.

Бизнинг ҳаракатларимиз ҳар доим қонуний бўлиши керак. Бироқ, ҳалоллик ва виждонийлик бундан ҳам кўпини назарда тутаяди. Бу бизнинг барча хатти-ҳаракатларимиз ва тижорат фаолиятини юритишга йўналтирилган услубимиз масъулиятли, виждонли, самимий ва ишончли бўлиши керак эканлигини англатади.

Биз ҳаммамиз SoBC ёки уларнинг маҳаллий версиясини билишимиз,

Қоидабузарликлар ҳақидаги маълумотларга таалуқли бўлган мажбуриятлар.

Биз Иш юритиш қоидалари ёки қонунчилик ҳужжатларининг бузилиши ҳақида хабар беришимиз шарт. Биз, шунингдек Гуруҳ билан ҳамкорлик қиладиган учинчи шахсларнинг шундай хулқи ҳақида хабар беришимиз лозим.

Ишонч ҳосил қилишингиз мумкинки, БАТ мумкин бўлган қоида бузарлик ҳақида ўз ташвишларини билдирган ва бизнес қоидалари бузилиши ёки ноқонуний хатти-ҳаракатлар ҳақида хабар берган одамларга нисбатан ҳеч қандай

Қоидабузарликнинг оқибатлари

Иш юритиш қоидаларининг бузилганлиги ёки ноқонуний хатти-ҳаракатлар учун интизомий чоралар қўлланилади, шу жумладан жиддий қоидабузарлик ҳолатлари содир қилинган ҳолатда ишдан бўшатилади.

Иш юритиш қоидаларини ёки қонунни бузиш Гуруҳ ва жалб қилинган шахслар учун жиддий оқибатларга олиб келиши мумкин. Жиноий хатти-ҳаракатлар содир бўлган тақдирда, иш тергов ўтказиш учун ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига

Иш юритиш ва ўқитиш қоидаларини ҳар йили тасдиқлаш

Ҳар йили, бизнинг барча ходимларимиз ва Гуруҳ компаниялари SoBC қоидаларига риоя қилаётганликларини расман тасдиқлашлари ва тренингдан ўтишлари шарт.

Ходимлар бундан SoBCга риоя қилиш тўғрисида йиллик тасдиқлаш доирасида амалга оширадлар. Ва биз SoBCга содиқлигимизни ва қатъий риоя қилишимизни

тушунишимиз ва уларга риоя қилишимиз лозим.

тақибларга йўл қўймайди.

топширилади ва жинойи жавобгарликка тортилиши мумкин.

тасдиқлаймиз ва шаффофликни таъминлаш учун ҳар қандай шахсий манфаатлар тўқнашуви ҳақида ҳабар бериш ёки тасдиқлаш зарурлигини ёдда тутамиз.

Иш юритиш қоидалари БАТ компаниясининг барча ходимларига, унинг шўба корхоналари ходимларига ва БАТ компанияси томонидан назорат қилинадиган қўшма корхоналарга нисбатан қўлланилади. Агар сиз пудратчи ходим, стажёр, агент ёки биз билан ҳамкорлик қилувчи маслаҳатчи бўлсангиз, биз сиздан SoBC риоя қилишингизни ва ташкилотингизда шунга ўхшаш стандартларни қўллашингизни сўраймиз. Иш юритиш қоидалари БАТнинг етказиб берувчилари учун Иш юритиш қоидалари билан тўлдирилиб, таъминотчиларимиз риоя қилишини кутадиган минимал талабларни белгилайди ва улар билан тузилган шартномаларимизга киритилади.

Хавфсиз ва ҳимояланган муҳит

Гуруҳ компаниялари ходимларининг хавфсизлиги, активлар ва маълумотларнинг хавфсизлиги учун жавобгардир ва бу бизнинг Гуруҳ хавфсизлигини таъминлаш процедурамизда батафсил байон этилган.

Янги ходимлар бизнинг Қоидаларимизга мувофиқ мажбурий кириш инструктажини ўтадилар, шу жумладан давлат органлари билан ўзаро алоқалар ва манфаатлар тўқнашуви тўғрисида ҳабар беришга ундайди.

Масъулиятли маркетинг

Компаниялар ва гуруҳ ходимлари SoBC қоидаларидан мустақил равишда ишлайдиган халқаро маркетинг тамойилларимизга мувофиқ гуруҳ маҳсулотларига нисбатан масъулиятли маркетинг тамойилларига риоя қилишлари шарт.

Гуруҳимиз компаниялари Назорат Навигатори доирасида ўзларининг бизнес бўлинмаларида ёки бозорда SoBC талабларига мувофиқлигини таъминлаш учун етарли процедуралар мавжудлигини тасдиқлайди.

Оммавий ахборот воситалари ва ижтимоий тармоқлардан фойдаланиш

Агар журналист ёки ОАВ вакили сизга изоҳ бериш учун мурожаат қилган тақдирда, бундай сўровларни маҳаллий ташқи коммуникациялар бўлимига юборинг (Гуруҳнинг матбуот хизмати билан press_office@bat.com манзили бўйича боғланиш мумкин).

Ходимлар томонидан ижтимоий тармоқлардан фойдаланиши БАТ активлари ва обрўсига хавф туғдириши мумкин. Ходимлар ижтимоий тармоқлардан фойдаланганларида соғлом фикрлашлари ва SoBC қоидаларига риоя қилишлари керак.

Биз ҳаммамиз Иш юритиш қоидаларини билишимиз, тушунишимиз ва уларга риоя қилишимиз шарт.

Линия менежерлар (раҳбар) нинг ўрни

Бизнинг Иш юритиш қоидаларимиз, сиёсатимиз ва процедураларимизнинг амал қилиши аҳамияти меҳнат стажидан қатъий назар ҳаммага тегишли. Агар сиз раҳбар бўлсангиз, барча бўйсунувчиларингиз Иш юритиш қоидалари билан танишиб чиққанликларига, улардан кутилаётган нарсаларни тушуниш учун зарур ресурсларга эга эканликларига ишонч ҳосил қилишингиз керак.

Агар сиз раҳбар бўлсангиз, сизни ташвишга солаётган ҳар қандай саволни юридик бўлимига етказиш сизнинг зиммангизда.

Линия менежерлари (раҳбарлар):

- ❖ БАТ ахлоқий тамойилларини ва тўғри фикрларини ҳимоя қилишни билишлари ;
- ❖ ўз жамоангизни ҳалол ва виждонан ҳаракат қилишга ўргатинг ва яхши ҳулқ-атворли ҳодимларни раҳбатлантиринг;
- ❖ ишда яхши ҳулқ-атвор ва ҳурмат билан муомала қилиб қолганларга ўрнак бўлинг;
- ❖ ишда қоидабузарликлар юзасидан қўрқмасдан эркин ифода этилиши мумкин бўлган муҳитни яратинг;
- ❖ баъзи бир тегишли ҳолларда хавотирга эга бўлсангиз, уни айтишингиз зарур.

Истиснолар ва компромиссларнинг йўқлиги

Ҳеч қайси линия раҳбари Иш юритиш қоидаларига зид келадиган ёки қонун билан таъқиқланган ҳар қандай буйруқлар бериш ёки ҳаракатларни тасдиқлаш ҳуқуқига эга эмас. Ҳеч қандай ҳолатда натижаларга эришиш мақсадида, бизнинг тамойилларимизни бузишга йўл қўйилмаслик керак. Натижага қандай эришиш усули ишимизнинг натижасига эришиш каби муҳимдир.

Агар раҳбарингиз сизга қоидалар ёки қонунларни бузган ҳолда бирор нарса қилишни ёки бирор нарсани еътиборсиз қолдиришни буюрса, бу ҳақда юқори раҳбариятга, масъул юридик маслаҳатчига ёки ваколатли мансабдор шахсга хабар беринг (gdo@bat.com). Агар сизда компания ичида кимдир билан гаплашиш имкони бўлмаса, бу ҳақда "Speak Up" қоидабузарликлари ҳақида маълумот бериш учун махфий ишонч телефонимиз орқали ҳам хабар беришингиз мумкин.

Ахлоқий қарорлар қабул қилиш

Бизнинг Иш юритиш қоидаларимизда сиз тўқнашингиз мумкин бўлган барча вазиятларни қамраб олинмаган ва буни иложи ҳам йўқ. Шунинг учун, сиз тўғри ҳаракатланиш тартибини қандай танлашни билишингиз муҳим. Агар сиз ахлоқий жиҳатдан мураккаб ёки шубҳали вазиятга тушиб қолган бўлсангиз, қуйида келтирилган қоидаларга амал қилинг.

Биринчи қадам		Иккинчи қадам		Учинчи қадам		
Бу қонунийми ва ушбу вазиятга қўлланиши мумкин бўлган ички қоидалар ва йўриқномаларга тўғри келадими?	ҳа	Бу тўғри ёки адолатлими?	ҳа	Агар сизнинг хатти-ҳаракатингиз газеталарда эълон қилинса ёки раҳбарингизга хатти-ҳаракатингизни тушунтиришга тўғри келса ўзингизни қулай ҳис қиласизми?	ҳа	Давом этинг
йўқ/билмайман		йўқ/билмайман		йўқ/билмайман		
Агар жавобингиз йўқ бўлса, буни қилманг: Сиздан SoBCда белгиланган қонунлар ва барча сиёсатлар ва тартибларга риоя қилишингиз талаб қилинади.		Агар жавобингиз йўқ бўлса, буни қилманг: Биз ҳар доим ҳалол ва виждонан, Қоидаларга мувофиқ ҳаракат қилишимиз керак, бизни ҳеч ким кўзатиб турмаган бўлса ҳам.		Агар жавобингиз йўқ бўлса, буни қилманг: Агар ўзингизни ноқулай ҳис қилсангиз, демак гап қанақадир нотўғри нарса ҳақида кетяпти.		

Агар ишончингиз комил бўлмаса, линия раҳбарингизга, масъул раҳбарингиз ёки юқори раҳбарингизга мурожаат қилинг.

Қоидабузарликлар ҳақида хабардор қилиш сиёсати (Speak Up)

Қоидабузарликлар ҳақида хабар бериш мардликни талаб қилади. Ушбу Қоидабузарликлар ҳақида хабардор қилиш сиёсатида сизга (Speak Up) ёрдам беради ва сизнинг хабарларингизни қандай тарзда кўриб чиқишимиз ҳақида сўзлаб беради.

Сизни қоидабузарликлар ҳақида хабар беришга чорлаймиз.

Компания билан ишлайдиган ёки ҳамкорлик қиладиган ҳар бир киши, ҳар қандай қоидабузарлик (ўтмишда, ҳозир ёки яқин келажакда) ва юзага келиши мумкин бўлган қоидабузарликлардан хавотирда бўлса бу ҳақида хабар беришлари шарт.

Бундай шахслар қаторига ходимлар, пудратчилар, вақтинчалик ходимлар, бизнес ҳамкорлар, мижозлар, етказиб берувчилар ва уларнинг ходимлари кирадилар.

Қоидабузарликларга мисоллар

Қоидабузарликлар қуйидагиларни ўз ичига олади:

- ❖ ўғирлик, фирибгарлик, порахўрлик ва коррупция жиноятлари;
- ❖ инсонлар саломатлигига ёки хавфсизлигига таҳдид солувчи ёки атроф-муҳитга зарар етказувчи омиллар;
- ❖ зўравонлик, безорилик (шу жумладан, жинсий зўравонлик)ишдаги камситишлар, қулликнинг замонавий шакллари, шунингдек, бошқа инсон ҳуқуқлари бузадиган омиллар;
- ❖ ҳисобот ёки ҳужжатларни сохталаштиришда (жиноий) бепарволик;
- ❖ гуруҳ Қоидалари ва бошқа глобал сиёсатлар, тамойиллар ёки стандартларнинг бузилиши;
- ❖ ҳаракат ёки ҳаракатсизлик орқали қонуний мажбуриятларга риоя қилмаслик;
- ❖ суд хатоси;
- ❖ қоидабузарликларни яшириш.
- ❖ бошқаларни юқоридаги ҳаракатлардан бирини бажаришга мажбурлаш

Линия раҳбарларига хабар қилинган қоидабузарлик ҳолатлари тўғрисида раҳбариятни хабардор қилиш мажбурияти юкланган. Бундай маълумотларга еътибор бермайдиган, кимдир ҳавотири тўғрисида хабар беришига йўл қўймайдиган ёки ходимни бундай хабарларни айтишидан қайтарадиган ходимлар интизомий жазога тортилиши мумкин

Сиз кимга мурожат қилишингиз мумкин

Қоидабузарлик ҳақида хабар беришнинг бир неча усули мавжуд:

Ўзингиз учун энг қулай бўлаган вариантдан фойдаланинг.

- ❖ Ваколатли мансабдор шахсга
- ❖ кадрлар менежери ёки юридик маслаҳатчига
- ❖ Линия менежерингизга (раҳбарингиз)
- ❖ Бизнинг маҳфий мустқил қоидабузарликларни хабар юериш учун каналимиз (www.bat.com/speakup), раҳбарият томонидан назорат қилинмайди ва муаммлар ҳақида онлайн ёки телефон орқали хабар беришга имкони беради (сизнинг хоҳишингиз бўйича аноним);

Гуруҳнинг тўртта топ-менежери Гуруҳнинг ваколатли мансабдор шахслари ҳисобландилар. Ҳар қандай ходим улар билан қоидабузарлик ҳақида бевосита боғланиши мумкин.

Уларга қуйидагилар, яъни:

- ❖ AGC бизнес этикаси ва мувофиқлик бўлими бўлими бошлиғи: Тамара Гитто (Tamara Gitto)
- ❖ British American Tobacco Компаниясининг котиби: Каролин Ферланд (Karolin Ferland)
- ❖ Гуруҳнинг ички аудит раҳбари: Грэм Манро (Graeme Munro)
- ❖ Мукофотлар масалалари бўйича гуруҳ раҳбари: Джон Эванс (Djon Evans) киради.

Сиз улар билан gdo@bat.com электрон почта орқали, **+44(0)207 845 1000** телефон рақами орқали ёки British American Tobacco plc, Globe House Temple Place, London WC2R 2 PG электрон почта орқали боғланишингиз мумкин

Текширувларлар ва махфийлик

Қоидабузарлик ҳақида қандай тарзда хабар беришингиздан қатъий назар, сизнинг баёноларингизнинг ҳолисона текшириш давомида шахсингиз сир сақланади.

Зарур ҳолларда Қоидаларни бузган деб топилган шахсларга нисбатан интизомий жазо чоралари кўрилади.

Агар бу мақсадга мувофиқ ва мумкин бўлса (ва биз сиз билан боғлана олсак), тергов натижалари ҳақида сиз ҳам билиб олишингиз мумкин.

Аризаларингизни текшириш тартиби ҳақида батафсил маълумотни қуйидаги **Иш Юритиш Қоидалари Процедураларини таъминлаш тартибида** топишингиз мумкин.

Ваколатли мансабдор шахслар ва SoBC қоидалари бузилганлиги тўғрисидаги ҳисоботларни хабар бериш тўғрисида.

Бизнинг компаниямизда хабарларни қабул қилиш учун масъул ваколатли мансабдор шахслар мавжуд.

Ушбу сиёсат **Иш юритиш қоидалари бузилганлиги ҳақидаги** ҳисоботларни кўриб чиқиш тартиби билан тўлдирилиб, унда Қоидаларнинг бузилиши ҳақида хабарлар ва баёнотлар инстанцияларга қандай тарзда етказилганлиги ва текширилганлиги батафсил баён этилади.

Қоидабузарликларни хабар қилувчи шахсларни ҳимоя қилиш

Ҳар қандай рост ёки потенциал қоидабузарликларни хабар берган тақдирингизда (бевосита ёки билвосита) жабр кўрмайсиз.

Қоидабузарлик ҳақида хабар берган шахсларга жабр етишига, таъқиб қилинишига ва кимдур улардан қасос олишига йўл қўймаймиз. Бундай хатти-ҳаракатларнинг ўзи Иш юритиш қоидаларининг бузилиши ҳисобланади ва жиддий интизомий тартиббузарлик сифатида кўриб чиқилади.

Кимга муурожаат қилиш керак:

Линия менежерингизга (раҳбарингиз)
Юқори раҳбариятга
Масъул юридик маслаҳатчига
Мувофиқлик раҳбарига: sobc@bat.com

Ижтимоий соҳа ва атроф-муҳит

Бизнинг ходимларимиз: ишдаги ҳурмат

Бизнинг ходимларимиз: ишдаги ҳурмат

Биз барча ҳамкасбларимизга ва бизнес ҳамкорларимизга инклюзивлик тамойилларига мувофиқ, ҳурмат билан муносабатда бўлишимиз керак.

Биз асосий меҳнат ҳуқуқларига, шу жумладан бирлашмалар эркинлиги, барча мажбурий ва зўравонлик билан меҳнат қилдириш шакллари бартараф этиш, болалар меҳнатига, ҳамда меҳнат ва бандлик соҳасида дискриминацияга йўл қўймаслигимиз керак.

Бизнинг ходимларимиз ва инсон ҳуқуқларига нисбатан сиёсатимиз маҳаллий ва халқаро меҳнат қонунлари, тавсия этилган амалиётлар ва кўрсатмаларга асосланади.

Биз барча тегишли меҳнат қонунлари, меёрлари ва қоидаларига риоя қиламиз.

Ҳилма хиллик бизнинг асосий ахлоқий тамойилимиз ҳисобланади.

Меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисидаги Халқаро меҳнат декларацияси.

Инсон ҳуқуқларининг тадбиркорлик фаолияти соҳасидаги БМТ раҳбарлик тамойиллари ва Кўпмиллатли корхоналар учун ИХРТ раҳбарлик тамойиллари.

Тенг ҳуқуқлик ва хилма-хилликни рағбатлантириш

Биз барча Ходимлар учун тенг имкониятларлар яратишга, турли ҳамжамиятлар ва меҳнат соҳасидаги тенглигини рағбатлантиришни таъминлашга ҳаракат қиламиз.

Хилма-хиллик бизнинг ахлоқий тушунчамизнинг асосий тамойили ҳисобланади. Бизнинг бутун Гуруҳ доирасидаги хилма-хиллик ва инклюзивлик стратегиямиз барча ходимларимизга муваффақиятга эришиш имкониятини бериш учун мўлжалланган. **Биз бир биримиздан фарқланадиган жиҳатларимизни ҳурмат қиламиз, ҳамда ҳар биримини бошқалардан ажралиб турадиган ноёбликларимизни қадрлаймиз.**

Биз ҳамкасбларимизга ўзимизга қандай муомала қилишларини истасак, ўзимиз ҳам уларга шундай муомала қилишимиз, уларнинг ўзига хос хусусиятлари ва фикрларини ҳурмат қилишимиз, ҳар қандай қонунга зид ажратишларга (дискриминация) йўл қўймаслигимиз керак.

Дискриминация ходимларни ишга олиш жараёнидаги ноҳолис қарорларда, малака оширишда, ходимларни номзодини тарғиб қилиш ва ишдан бўшатиш масалаларида ирқий, этник келиб чиқиши, терининг ранги, жинсига, ёшига, ногиронлигига, жинсий ориентациясига, жинсини ўзгартириш, гендер идентификациясига, дини ва

Таъқиб ва зўравонликнинг олдини олиш

Таъқиб ва зўравонликнинг барча кўринишлари мутлақо умуман йўл қўйилмайдиган ҳисобланади. Биз ишда бундай ҳаракатлар ва муносабатларнинг юзага келишини олдини олишга интиламиз.

Таъқиб ва зўравонликка чекловларсиз, жинсий, ифодали еки ифодасиз ва жисмоний хатти-ҳаракатларнинг барча шакллари ўз ичига олади.

Агар биз бундай хатти-ҳаракатлар ёки бошқа сабабларга кўра қабул қилинмайдиган ҳаракатларнинг қурбони ёки гувоҳига айлансак, биз бу ҳақда раҳбаримизга хабар беришимиз шарт. Биз Ходимлар муаммоларни ҳисобот ва барча манфаатдор томонлар қондириш учун зудлик билан уларни ҳал мумкин бўлган ишонч

Адолатли иш ҳақи ва имтиёзлар.

Биз тамойилларимизга кўра адолатли, аниқ белгиланган ва мутаносиб имтиёзларни таъминлашга интиламиз.

Компания қонунчиликнинг минимал иш ҳақи тўғрисидаги барча талабларига риоя қилиши керак. Ушбу стратегиямиздан мақсад рағбатлантириш даражасида минтақда рақобатбардош бўлишини таъминлашдир.

Иш ва шахсий ҳаётдаги мувозанатни сақлаш.

Биз ходимларимизнинг иши ва шахсий ҳаёти ўртасидаги мувозанатни таъминлашга интиламиз.

Компания иш кунининг максимал иш соатлари тўғрисида қонуний равишда белгиланган талабларни ҳисобга олган ҳолда, амалдаги иш вақти ҳақидаги барча қонунларга риоя қилиши шарт.

сиёсий эътиқодига, оилавий аҳволига, ҳомиладорлик ҳолатига, касаба уюшма ташкилотларига аъзолигига қараб, чекиш одатлари ёки бошқа қонуний ҳимояланган одатларига қаралганда келиб чиқади.

Бу биз томонимиздан иш жойларида камситишни бартараф етишга доир асосий тамойилларга таалуқли бўлган асосий тамойиллар баён этилган ХМТ 111-сонли Конвенциясида акс эттирилган. ХМТ 111 Конвенциясини қўллаб-қувватлашимизда ўз аксини топган бўлиб, унда белгиланган.

муҳитини яратиш учун ҳаракат қиламиз.

Ходимлар низоли вазиятларни ҳал қилиш учун маҳаллий тартиб-қоидаларни қўллаган ҳолда ёки Гуруҳнинг Speak Up каналлари орқали бўзилишлар ҳақида хабардор қилишлари мумкин.

Инсон ҳуқуқлари

Биз ҳар доим ўз фаолиятимизни ходимларимизнинг, биз билан иш юритадиган одамларнинг ва жамаоларнинг инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилган ҳолда олиб боришимиз керак.

Биз нимага ишонамиз

Биз Умумжаҳон инсон ҳуқуқлари декларацияси томонидан тасдиқланган асосий инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилиш кераклигига ишонамиз.

Бизнинг Ходимларга ва инсон ҳуқуқларига нисбатан сиёсатимиз амалиёт ва раҳбарлик қўлланмаларида тавсия этиладиган маҳаллий ва халқаро меҳнат қонунчилигига асосланган¹.

Биз меҳнат тўғрисидаги барча тегишли қонунларга, норма ва қоидаларга риоя қиламиз.

Болалар меҳнатига йўл қўймаслик

Фаолиятимиз давомида болалар меҳнатининг 0 %га туширишга интиламиз. Биз учун болаларнинг фаровонлиги, саломатлиги ва хавфсизлиги доимо муҳим аҳамиятга эга. Биз болалар, уларнинг оилалари ва давлатларнинг ривожланиши таълим орқали амалга оширилишига ишонамиз.

Биз ХМТнинг 138 ва 182 Конвенцияларини қўллаб-қувватлаймиз, ушбу конвенцияда минимал ишга қабул қилиниш ёши ва болалар меҳнатини энг ёмон шакллари йўқ қилиш бўйича асосий тамойиллар байон этилган.

Шу муносабат билан:

* хавфли ёки болаларнинг соғлиғига, хавфсизлигига ёки маънавиятига зарар етказа оладиган ҳар қандай ишни 18 ёшга тўлмаган шахслар бажармаслиги керак;

* ишга кириш учун минимал ёш мажбурий мактабни тугатиш учун қонуний ёшдан кичик бўлмаслиги керак ва ҳар қандай ҳолатда ҳам 15 ёшдан кичик бўлмаслиги керак.

Етказиб берувчилар ва бизнес ҳамкорларимиз бизнинг **Етказиб берувчилар учун хулқ-атвор Кодексида** кўрсатилган ходимлар учун минимал ёш талабларига риоя қилишлари кутилмоқда. Бу шуни англатадики, 15 ёшдан ошган болалар енгил ишларни бажаришлари мумкин, агар бу уларнинг таълим жараёнига ёки касбий таёргарлигига тўсқинлик қилмаса ва уларнинг соғлиғига ёки ривожланишига зарар етказадиган бирон бир фаолиятни таъминламаса (масалан, механик усқуналар ёки агрокимёвий моддалар билан ишлаш) Истисно тариқасида, биз ваколатли орган томонидан тасдиқланган ўқув дастурлари ёки ўқув амалиётларини тан оламиз.

Инсон ҳуқуқларини таъминлаш

Биз таъсир доирамизда, шу жумладан таъминот занжиримизда инсон ҳуқуқларига риоя қилишни тарғиб қилишга интиламиз.

Бизнинг бизнес ва таъминот занжиримиз ўзига хос хавф ва инсон ҳуқуқлари хусусиятларига ега бўлган бир нечта соҳаларни, шу жумладан қишлоқ хўжалиги, электроника ва ишлаб чиқаришни қамраб олади.

Биз барча Етказиб берувчиларимиздан Иш юритиш қоидаларимиз талабларига риоя қилишларини кутиб қоламиз, ва биз ушбу мажбуриятни етказиб берувчилар билан тузиладиган шартномаларимизда белгилаб қўямиз.

Бизнинг контрагентларни текшириш процедураларимиз, имкон қадар, бизга бизнинг сиёсатимиз ва бизнинг Етказиб берувчилар учун Иш юритиш қоидаларимизга риоя этилишини назорат қилиш, уларнинг самарадорлиги, шунингдек аниқлаш, олдини олиш ва инсон ҳуқуқлари бўзилиши ва

уларнинг оқибатлари хавфини камайтириш имконини беради.

Биз ўз фаолиятимиз ёки етказиб бериш занжирида аниқланган инсон ҳуқуқлари масалаларини тўлиқ текширишга ва бартараф этишга, ҳамда доимий такомиллашишга интиламиз.

Меҳнатни эксплуатация қилиш ва қўлликнинг замонавий шакллариغا йўл қўймаслик

Биз ўз фаолиятимизни қўлликдан, қарамликдан, мажбурий меҳнатдан, одам савдосидан ва ноқонуний мигрантлар меҳнатидан озод бўлишига интиламиз. Гуруҳ ходимлари ва Компаниялар (шунингдек, ҳар қандай ёллаш ва ишга жойлаштириш бўйича ҳар қандай агентликлар ва улар бизнинг номимиздан ҳамкорлик қиладиган бошқа учинчи шахслар) буни қилмайдилар:

* ходимлардан ишга жойлаштирилганлик учун комиссия тўловлар, кредит олиш ёки хизмат ёки ёлланма шарт сифатида кафолатлар киритиш ёки хизматлар учун асоссиз тўловларни тўлашларини талаб қилиш;

* ходимлардан ёллаш шarti сифатида шахсини тасдиқлайдиган ҳужжатларини, паспортларни ёки рухсатнома ҳужжатларини тақдим этишларини талаб қилиш.

Агар миллий Қонунчилик ёки ишга қабул қилиш тартиблари шахсни тасдиқловчи ҳужжатлардан фойдаланишни талаб қилса, биз улардан қатъий белгиланган ҳуқуқий тартибда фойдаланиш мажбуриятини ўз зиммамизга оламиз. Агар биз ходимларнинг шахсини тасдиқловчи ҳужжатларини сақлашимиз керак бўлиб қолса, биз уларни ҳавфсизлигини ҳимоя қиламиз, фақат бу ҳужжатларнинг асл нусхалари бўлиши керак, ва ходим учун ушбу ҳужжатлардан ҳар қандай вақтда фойдаланишнинг чекланмаган имконияти кўзда тутилган бўлиши керак ҳамда ходимнинг ёзма равишдаги розилиги билан қилинади.

Маҳаллий ҳамжамиятлар

Биз ишлаётган ҳамжамиятларнинг ноёб ижтимоий, иқтисодий ва экологик манфаатларини аниқлашга ва тушунишга интиламиз.

Биз фаолиятимизга тегишли бўлиши ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган инсон ҳуқуқлари бузилиши нуқтаи назаридан хавфларни аниқлашимиз шарт. Бунинг учун биз манфаатдор шахсларнинг, шу жумладан ходимларнинг ва уларнинг вакилларининг фикрларини инобатга оламиз. Фаолиятимиз инсон ҳуқуқларининг бузилишига ҳисса қўшмаслиги ва инсон ҳуқуқларига бевосита таъсир кўрсатадиган ҳар қандай салбий таъсирни бартараф этиш борасида тегишли чоралар кўриши шарт.

Биз бутун таъминот занжиримизда ижобий ижтимоий таъсир кўрсатишда муҳим рўл ойнашимиз керак. Масалан, биз фермарларни қўллаб-қувватлаймиз ва улар билан турмуш даражаси ва озиқ-овқат хавфсизлигини яхшилаш учун ҳамкорлик қиламиз.

Бизнинг жамоат дастурларимиз қишлоқ ҳамжамиятларининг узоқ муддатли барқарорлигини ривожлантиришга ёрдам беради. Бизнинг ёндашувимиз жамоат инвестициялари доирасига асосланган.

Биз ҳодимларимизни маҳаллий ва бизнес ҳамжамиятларида фаол иштирок этишларига чорлаймиз. Гуруҳ компаниялари ҳодимларни касбий малакасини ошириш ва биз фаолият юритаётган жамоаларни яхшилаш учун имкониятлар яратиши, шунингдек, маҳаллий давлат органларининг ривожланиш мақсадлари ва ташаббусларига мувофиқ ишлаши керак.

Барча етказиб берувчилар бизнинг етказиб бурувчилар Кодексимизда кўрсатилган талабларни бажаришлари керак ва биз ушбу талабларни улар билар тузилган шартномага киритамиз.

Саломатлик, хавфсизлик ва фаровонлик

Биз хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитлари яратишимиз ва уларни сақлашимиз керак.

Биз нимага ишонамиз

Биз Ходимларимизнинг саломатлигига, хавфсизлигига ва фаровонлигига катта аҳамият қаратамиз ва бахтсиз ҳодисалар ва жароҳатларни бартараф этиш учун хавфсиз иш муҳитини яратишга, шунингдек ишда саломатлик учун хатарларни камайтиришга интиламиз.

Бизнинг гуруҳ соғлиқни сақлаш ва хавфсизлик сиёсатимиз маҳаллий ва ҳалқаро меҳнат қонунлари ва стандартларига асосланади ва биз фаолият юритаётган мамлакатларда қўлланиладиган соғлиқни сақлаш ва хавфсизлик қонунлари ва меъёрлари талабларига риоя қилиш ёки унданда яхшироқ қонун ва меъёрларини жорий қилишимиз керак.

Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизликни бошқариш

Биз барча ходимларимиз, пудратчиларимиз ва Компаниядан ташқари ходимларимизнинг соғлиғи, хавфсизлиги ва фаровонлиги, бизнинг муваффақиятли фаолиятимизнинг калити деб ҳисоблаймиз.

Компания:

* Соғлиқни муҳофаза қилиш ва меҳнат хавфсизлиги гуруҳи сиёсати, ҳамда Атроф муҳитни, соғлиқни муҳофаза қилиш ва ҳаёт фаолияти хавфсизлиги бўйича глобал сиёсат бўйича қўлланма ёки миллий қонунчиликка мувофиқ (устувор аҳамиятга эга бўлган нарсларга қараб) меҳнат муҳофазаси ва техника хавфсизлиги процедураларини қабул қилишлари керак.

Барча ходимлари:

* иш пайтида ўзлари ва бошқаларнинг саломатлиги ва хавфсизлиги учун керакли даражада ғамхўрлик қилишлари керак;

* меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик билан боғлиқ барча масалаларда тўлиқ ёрдам беришлари лозим;

* хавфсизликни таъминлаш учун мўлжалланган ускуналарни ишлашига ҳалақит берманг, улардан бошқа мақсадларда фойдаланмасликлари;

* **Атроф муҳитни, соғлиқни сақлаш ва ҳаёт хавфсизлиги бўйича глобал сиёсатга мувофиқ** барча хавфли вазиятлар ҳақида хабар беришлари керак.

ХМТ меҳнат муҳофазаси ва техника хавфсизлигини бошқариш тизими ва соғлиқни муҳофаза қилиш ва меҳнат муҳофазаси менежменти

ISO 45001

Ходимларининг фаровонлигини ҳимоя қилиш

Биз Ходимларимизнинг саломатлигини, хавфсизлигини ва фаровонлигини таъминлашга катта аҳамият қаратамиз ва бахтсиз ҳодисалар ва жароҳатларни бартараф этиш учун хавфсиз иш муҳитини яратишга, шунингдек иш вақдида келиб чиқиши мумкин бўлган соғлиқ учун хавфларни камайтиришга интиламиз.

Биз бутун дунё бўйлаб ходимларимизнинг жисмоний хавфсизлигини кучайтириш ишларини давом эттирамиз, бизнинг сиёсатларимиз ва стандартларимиз тушунарли бўлишига, ва барча ходимлар соғлиқни муҳофаза қилиш, меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлик масалалари билан танишишга қаратилган тренингдан ўтаётганини кузатиб борамиз.

Атроф-муҳит

Биз бутун фаолиятимиз давомида биз таъсир қиладиган кенгроқ логистика занжирларида атроф-муҳит билан самарали алоқада бўлишга интиламиз.

Биз нимага ишонамиз

Биз табиий ресурслардан оқилона фойдаланиш нафақат тўғри ҳатти-ҳаракат, балки оқилона бизнес қарор деб ҳисоблаймиз, чунки биз маҳсулотларимизни ишлаб чиқаришда табиий ресурсларга эҳтиёжимиз бор.

Бизнинг гуруҳнинг атроф-муҳит сиёсати маҳаллий ва халқаро меҳнат қонунчилигига, тавсия этилган амалиёт ва стандартларга асосланади.

Биз атроф-муҳитни муҳофаза қилиш саҳасидаги барча амалдаги қонунлар ва қоидаларга амал қиламиз.

Атроф муҳитни муҳофаза қилиш

Компания:

- ❖ атроф-муҳитни муҳофаза қилиш тартиб-қоидаларини гуруҳнинг атроф-муҳит сиёсати ва Глобал атроф-муҳит, соғлиқни сақлаш ва хавфсизлик сиёсати бўйича қўлланма ёки миллий қонунчиликка мувофиқ қабул қилиши керак (қайси бири кучлироқ бўлса).

Ходимлар иложи борича атроф-муҳитни муҳофаза қилиш дастурларимизга ўз ҳиссаларини қўшишлари керак:

- ❖ уларнинг атроф-муҳитга таъсири, ресурслардан масъулиятли фойдаланиш имкониятларини аниқлаш ва БАТ атроф-муҳитни муҳофаза қилиш мақсадларига еришишда қўллаб-қувватлаши;
- ❖ атроф-муҳитни муҳофаза қилиш соҳасидаги барча қонунлар ва қоидаларни, шунингдек атроф-муҳитни муҳофаза қилиш, соғлиқни сақлаш ва ҳаёт хавфсизлиги бўйича Глобал сиёсат бўйича қўлланмамизни билиш ва уларга риоя қилиш;
- ❖ етказиб берувчиларимиз ва ҳамкорларимиз етказиб берувчининг хулқ-атвор кодексида белгиланган минимал барқарор экологик ривожланиш стандартларига риоя қилишларини таъминлаш;
- ❖ атроф-муҳитни муҳофаза қилиш, соғлиқни сақлаш ва ҳаёт хавфсизлиги бўйича Глобал сиёсат қўлланмасига мувофиқ ушбу талабларга риоя қилмаслик ҳолатлари тўғрисида хабар бериши лозим.

Бизнинг экологик сиёсат Баёнотимиз қўйидаги устувор йўналишларни ўз ичига олади:

- ❖ иқлим ўзгариши муаммосини ҳал қилиш;
- ❖ чиқиндиларни йўқ қилиш ва ёпиқ иқтисодиётга ўтиш;
- ❖ биологик хилма-хилликларни ва ўрмонларни муҳофаза қилиш; ва
- ❖ сувдан масъулиятли фойдаланиш.

Экологик менежмент тизими ISO 14001.

Барча ходимларга GRID ходимлар ўқитиш тизимимизда мавжуд бўлган **Environmental Sustainability Foundation**, барқарор экологик ривожланиш асослари дастури бўйича тренингдан ўтиш тавсия этилади

Кимга мурожаат қилиш керак:

- линия раҳбарингизга
- юқори раҳбариятга
- Масъул Юридик Маслаҳатчига
- Мувофиқлик бўйича раҳбарга: sobc@bat.com
- Хабарлар портали: bat.com/speakup
- Хабарлар учун ишонч телефонлари: bat.com/speakuphotlines

Касбий ва шахсий

одоб-ахлоқ

Манфаатлар тўқнашуви

Ходим сифатида БАТ компаниясини манфаатларини илгари суриш бизнинг мажбуриятимиздир. Биз бизнес муносабатларимиздаги манфаатлар тўқнашуви содир бўлишига йўл қўймаслигимиз ва можарога олиб келиши мумкин бўлган шахсий ҳолатлар ҳақида очиқ хабар беришимиз керак. Фаолиятимизни ҳалол ва виждонан олиб бориш учун манфаатлар тўқнашувини самарали тартибга солиш зарур.

Компаниямизнинг манфаатлари йўлидаги ҳаракатлар

Шахсий манфаатларимиз гуруҳ ёки унинг бирон бир компанияси манфаатларига зид бўлиши мумкин бўлган вазиятлардан қочишимиз керак.

Кўп вазиятлар ёки муносабатлар манфаатлар тўқнашувига сабаб бўлиши мумкин ёки унинг пайдо бўлишига олиб келиши мумкин. Можароларнинг енг кенг тарқалган турлари кейинги саҳифада келтирилган.

Умуман олганда, манфаатлар тўқнашуви-бу компаниядаги мавқеимиз ёки ваколатимиз бизга ёки бизга яқин одамларга шахсий имтиёзлар ёки афзалликлар олиш имкониятини берадиган ҳар қандай вазият (мунтазам иш ҳақидан ташқари) ёки биз шахсий манфаатларимизни ва яқинларимизнинг манфаатларини компания олдидаги мажбуриятларимиздан устун қўйиладиган вазият ҳисобланади.

Манфаатлар тўқнашувининг ошкор қилиниши

Агар сизда компанияга ишга кириш жараёнида манфаатлар тўқнашуви юзага келса, уни SoBC порталида ошкор қилишингиз керак. Агар сиз SoBC порталига кира олмасангиз, вазият ҳақида линия менежерингизга (раҳбарингизга) хабар беришингиз лозим.

Агар кимгадир қайсидир вазият манфаатлар тўқнашувини келтириб чиқараётгандек туюлса, лекин сиз можаро аслида мавжуд деб ўйламангиз, барибир бу тўғрисида хабар беришингиз керак. Манфаатлар тўқнашувининг пайдо бўлиши ҳақиқий можаро бўлмаган тақдирда ҳам ташвиш туғдириши мумкин. Агар заррача шубҳангиз бўлса ҳам, тегишли маълумотларни юқори раҳбариятга ошкор қилишингиз керак.

Манфаатлар тўқнашувини ошкор қилганингиздан сўнг, линия менежери ушбу можаро туфайли компания учун потенциал хавф мавжудлигини ва бундай хавфни бартараф етиш ёки камайтириш учун бирон бир чора кўриш зарурлигини аниқлаш учун сиз билан боғланиши керак. Баъзи ҳолларда, компания манфаатлари учун хавф шунчалик кичик бўлиши мумкинки, ҳеч қандай чоралар кўришни кераги бўлмай қолади.

Бироқ, агар можаро компания манфаатларига салбий таъсир кўрсатиши мумкин бўлса, зарур чоралар кўрилиши керак бўлади. Бу сизнинг лавозимингизни, линия раҳбарингизни ёки сиз масъул бўлган соҳани ўзгартириш, шунингдек, маълум бир мижоз, етказиб берувчи ёки компания ходими билан ўзаро алоқада бўлмасликни талаб қилиши мумкин.

Агар сиз линия менежери бўлсангиз, даъво қилинган манфаатлар тўқнашуви хавфни камайтириш чораларини талаб қилишига ёки қилмаслигига ишончингиз комил бўлмаса, манфаатлар тўқнашуви ҳужжатини кўриб чиқишингиз керак: линия менежерлари учун қўлланма ва ундан кейин (агар сиз ҳали ҳам ишончингиз комил бўлмаса) юқори раҳбарият ёки масъул юридик маслаҳатчидан маслаҳат сўранг.

Компания директорлари манфаатлар тўқнашувларини ошкор қилишлари ва яқин орада ўтказиладиган йиғилиш пайтида расман тасдиқлаш учун директорлар Кенгашига расмий тасдиқлаш учун мурожаат қилишлари керак.

Шунингдек биз мунтазам равишда бизда юзага келиши мумкин бўлган ҳар қандай манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни текшириб, янгилаб ва тасдиқлаб боришимиз керак.

Манфаатлар тўқнашувини рўйхатдан ўтказиш.

Раҳбарлар барча ошкор қилинган манфаатлар тўқнашуви SoBC порталида рўйхатдан ўтилишини таъминлаши шарт ва агар ходимлар қоидалар порталига кириш имконига ега бўлмаса, улар масъул юридик маслаҳатчи еътиборига етказилишини таъминлашлари шарт.

Қўйида манфаатлар тўқнашувларининг айрим кенг тарқалган турлари келтирилган. Шу билан бирга, бошқа вазиятларда ҳам зиддиятлар келиб чиқиши мумкин. Агар сизда бирон бир аниқ вазият манфаатлар тўқнашувини келтириб чиқарадими ёки йўқми деган шубҳа бўлса, менежерингиз ёки маҳаллий юридик маслаҳатчига мурожаат қилинг.

Оилавий ёки шахсий муносабатлар.

Агар яқин қариндошингиз билан ишлаш манфаатлар тўқнашувига олиб келса, ва у бизнинг рақобатчиларимиз ёки бизнес ҳамкорламиздан бирига ишласа ёки БАТ бизнесига таъсир кўрсатиши мумкин бўлган Давлат мансабдор шахси бўлса, бу манфаатлар тўқнашуви келиб чиқишига сабаб бўлиши мумкин.

Сиз гуруҳда ишлайдиган барча яқин қариндошларингиз ҳақида хабар беришингиз керак. Компанияда ишлайдиган бошқа одамлар билан яқин муносабатлар ҳам манфаатлар тўқнашувига ёки унинг пайдо бўлишига олиб келиши мумкин. Агар сиз шунга ўхшаш вазиятга тушиб қолсангиз, бундай муносабатларни ошкор қилишингиз керак.

Иш жараёнида сиз яқин қариндошларингизни ёки яқин алоқада бўлган шахсларни ёллашингиз, уларни бошқаришингиз, иш билан таъминлаш ёки бошқариш шартларига таъсир қилиш имкониятларига эга бўлмаслигингиз керак. Линия раҳбари ва унинг бўйсунувчиси яқин қариндош ёки яқин муносабатда бўлиши мумкин эмас. Сизнинг раҳбарингиз аниқ бир вазият тўғрисида хавфни камайтириш чоралари ҳақида сизга хабар беради.

Сизнинг раҳбарингиз сиз билан бирга сизнинг вазиятингиз доирасида кўрилиши керак бўлган оқибатларни бартараф этиш юзасидан қандай чоралар кўрилганлигини аниқлаб олади. Линия менежери (раҳбари) ва унга бўйсунувчи яқин қариндош бўлиши ёки яқин муносабатларда бўлиши мумкин бўлган вазиятлар қатъиян ман этилади. Бундан ташқари, сиз яқин муносабатларда бўлган ва сизнинг яқин қариндошларингиз эканлиги, ёки бизнинг ҳар қандай рақобатчимизда, етказиб берувчимизда, мижозимизда ёки Гуруҳга алоқадор бўлган бошқа ташкилотда ишлайдиган ёки улар манфаатлари йўлида хизмат кўрсатадиган яқин қариндошлар ҳақида ҳам хабар беришингиз керак

Шунингдек, сиз яқин муносабат ўрнатган одамлар ва яқин қариндошларингиз ҳақида хабар беришингиз керак, сиз билган маълумотларга кўра улар бизга алоқадор ҳар қандай корхона, рақобатчи, етказиб берувчи, мижоз, жамиятга сармоя киритадиган ташкилот, агар гуруҳ билан иш олиб борадиган, муҳим молиявий қизиқишга эга ёки санаб ўтилган жойларда раҳбарлик лавозимини егалласа.

Шунингдек, сизнинг қариндошларингиз Давлат мансабдор шахслари бўлса ва улар компаниянинг бизнес фаолиятига таъсир қилиши мумкин бўлган лавозимларни егаллаган бўлса улар ҳақида хабар беришингиз керак.

Шуни айтиш жоизки, кўриб чиқиладиган шахс қарор қабул қилиш учун масъул бўлган юқори мансабли шахс бўлиши шарт эмас. Давлат мансабдор шахслари компаниянинг тижорат фаолиятига таъсир қилиши мумкин бўлган ролни бажарадиган ҳар қандай вазиятда сиз бундай маълумотларни ошкор қилишингиз шарт (шунинг учун, қоида тариқасида, мактаб ўқитувчилари, қамоқхона назоратчилари, ўт ўчирувчилар, ҳамширалар ва бюджет ташкилотларининг бошқа ходимлари чиқариб ташланади). Агар сиз бундай маълумотлар тўғрисида хабар бериш керак ёки йўқлигига шубҳа қилсангиз, масъул маслаҳатчи билан маслаҳатлашинг.

Молиявий манфаатлар

Сиз ўзингиз ва сиз билан бирга яшайдиган барча қариндошларингиз ҳақида маълумотни ошкор қилишингиз шарт:

- ❖ рақобатчининг компаниясидаги ҳар қандай молиявий манфаатларни;
- ❖ етказиб берувчи ёки мижознинг компаниясидаги ҳар қандай молиявий манфаатлар бўлса, агар сиз ушбу етказиб берувчи ёки мижоз билан гуруҳ ишига алоқадор бўлсангиз ёки буни амалга оширадиган одамларга раҳбарлик қилсангиз.

Сиздан инвестиция объектлари бўйича қарорларга таъсир қилмайдиган биржа фондлари, индекс фондлари ва шунга ўхшаш қўшма инвестиция тузилмаларидаги акцияларингиз ҳақидаги маълумотларни ошкор қилиш талаб қилинмайди.

Муҳим молиявий қизиқиш сизнинг қарорларингизга таъсир қилиши мумкин бўлган (ёки компаниянинг фикрига кўра таъсир қилиши мумкин бўлган) ҳар қандай молиявий қизиқишни англатади.

Етказиб берувчи ёки мижоз компаниясида муҳим молиявий манфаатларга эга бўлмаслигингиз керак:

- Агар сиз етказиб берувчи ёки мижоз билан гуруҳнинг ишига алоқадор бўлсангиз ёки бу билан шуғулланадиган одамларни бошқарсангиз;
- ёки гуруҳнинг рақобатчи компанияси ёки гуруҳ манфаатларига зид фаолиятни амалга оширадиган ҳар қандай корхона;

Сизга рақобатчиларда молиявий қизиқишни сақлаб қолишга рухсат берилиши мумкин, агарда сиз компанияга ишга киришингиздан олдин уни сотиб олган бўлсангиз, ва бу ҳақида ишга қабул қилинишдан олдин компанияга ёзма равишда ошкор қилган бўлсангиз ва компания еътироз билдирмаган бўлса. Компания директорининг ўтмишда бундай қизиқиши борлиги раҳбарият (директорлар кенгаши) еътиборига етказилиши ва кейинги йиғилиш давомида баённомага киритилиши керак.

Шубҳа туғилса, масъул юридик маслаҳатчиси билан боғлангиз.

Ташқи бандлик.

Линия раҳбарингиздан (менеджерингиз) ёзма рухсат олмасдан туриб учинчи томон ташкилотига ёки унинг номидан ишлашга ҳаққингиз йўқ.

Агар сиз тўлиқ иш вақтига эга ходим бўлсангиз, бундай ишлар кўп вақтни егалламаслиги, компанияда белгиланган иш вақтида давомида бажарилмаслиги, сизнинг ишингизга таъсир қилмаслиги ёки компания олдидаги вазифаларингизни бажаришингизга ҳеч қандай халақит бермаслиги керак.

Баъзи бир ҳолатлар ҳар қандай шароитда ҳам мумкин эмас. Масалан, сиз гуруҳдаги бирон бир компаниянинг рақобатчиси, шунингдек иш жараёнида сиз ўзаро алоқада бўлган мижоз ёки етказиб берувчи билан ишлаш ҳуқуқига эга эмассиз.

Учинчи шахс учун ёки унинг номидан ишлаш ўриндошлик асосида ишлашни англатади, директор ёки маслаҳатчи сифатида ишлаш ёки компаниядан ташқаридаги ҳар қандай ташкилотга (шу жумладан хайрия ташкилотлари ва нотижорат ташкилотларига) ишлаш. Бундай ишлар сизнинг бўш вақтингизда бажаришингиз мумкин бўлган тўланмайдиган ихтиёрий иш ҳисобланмайди, сизнинг гуруҳ олдидаги вазифаларингизга халақит бермаган ишлар бундан мустасно.

Манфаатлар тўқнашувининг бошқа турлари.

Ушбу мисоллар манфаатлар тўқнашувининг енг кенг тарқалган турларини тавсифлайди, аммо низолар бошқа вазиятларда ҳам пайдо бўлиши мумкин. Масалан, гуруҳ сиз билан яқин алоқада бўлган ташкилот фойдасига жамоаларга (шу жумладан хайрияларга) сармоя киритганда ёки сиз БАТга ишлаш орқали сиз билган тижорат имкониятларидан шахсий манфаатлари учун фойдаланишга ҳаракат қилсангиз, манфаатлар тўқнашуви пайдо бўлиши мумкин.

Жавоб бериш керак бўлган асосий савол-бу сизнинг шахсий манфаатларингиз ёки яқин қариндошингизнинг манфаатлари БАТ манфаатлари ёлида ҳаракат қилиш мажбуриятингизга тўсқинлик қилиши мумкинми? Агар сизнинг манфаатларингиз БАТ номидан сизнинг ҳукмларингиз ёки қарорларингизга таъсир қилиши мумкин бўлса, сиз ушбу маълумотни ошкор қилишингиз керак.

Совғалар ва вакиллик тадбирлари (G&E)

Вақти-вақти билан совғалар ва вакиллик тадбирларини таклиф қилиш ёки қабул қилиш бизнес муносабатларининг мақбул амалиёти бўлиши мумкин. Бироқ, ноўрин ёки ҳаддан ташқари совғалар ва вакиллик тадбирлари порахўрлик ва коррупциянинг бир шакли бўлиб қолиши ва компанияга жиддий зарар етказиши ҳам мумкин.

Компания бизнинг мустақил ташқи аудиторларимизга, агар бу манфаатлар тўқнашувини келтириб чиқариши ёки ушбу шахсларнинг мустақиллигига хавф солиш эҳтимоли бўлса, ҳеч қандай совға ва вакиллик тадбирларини таклиф қилмаслиги ёки ваъда қилмаслиги керак

Совғалар ва вакиллик тадбирларини таклиф қилиш ва қабул қилиш

- ❖ агар бундай ҳаракатда SoBC порахўрлик ва коррупцияга қарши сиёсатида белгиланган порахўрлик ва коррупция элементлари мавжуд бўлса, ҳеч қачон берилмаслиги, қабул қилинмаслиги керак;
- ❖ очиқдан очиқ тақдим этилиши ва қабул қилиниши керак;
- ❖ барча тегишли юрисдикцияларда қонуний бўлиши керак ва бошқа томоннинг ташкилоти томонидан тақиқланмаслиги керак; тендер жараёнига ёки танлов савдоларига жалб қилинган томонлар иштирок етмаслиги керак;
- ❖ гуруҳнинг бирон бир компанияси иштирокидаги битимга сезиларли таъсир кўрсатмаслиги ёки бундай таассурот қолдирмаслиги керак;
- ❖ нақд пул ёки пул эквивалентлари (ваучерлар, совға сертификатлари, кредитлар ёки қимматли қоғозлар) бўлмаслиги керак; сўралмаслиги ёки талаб қилинмаслиги керак;

- ❖ евазига бирон бир нарса таклиф қилинмаслиги керак (яъни маълум шартлар асосида); ҳаддан ташқари, ноўрин бўлмаслиги керак (ҳурматсизлик, одобсизлик, очиқ-ойдин жинсий характерга ега ёки бошқа йўл билан компанияга ёмон таъсир қиладиган);
- ❖ ёзма равишда олдиндан тасдиқланиши керак (агар ушбу сиёсат ва / ёки қўшимча маҳаллий талабларга мувофиқ тасдиқлаш зарур бўлса); амалдаги бизнес харажатлари сиёсати ва процедураларига мувофиқ сарфланиши керак. Бундан ташқари, барча совғалар ва вакиллик тадбирлари **G&E Tracker** кузатув тизимида тасдиқланиши керак.

Давлат мансабдор шахслари учун Совғалар ва вакиллик тадбирлари

Давлат мансабдор шахсига ёки унинг қариндошига, дўстларига ёки турмуш ўртоғига совғалар ва вакиллик тадбирларини (ёки бошқа шахсий имтиёзларни) тақдим этиш орқали унга бевосита ёки билвосита таъсир ўтказишга уриниш тақиқланади.

Давлат органлари билан ўзаро алоқалар бизнинг бизнесимизнинг бир қисмидир. Совғалар ёки вакиллик тадбирларини тақдим этиш ёки қабул қилиш (белгиланган чегаралар доирасида) мақбул бўлиши мумкин. Бироқ, еҳтиёт бўлишимиз керак, чунки кўплаб мамлакатларда Давлат мансабдор шахсларига совғалар ва вакиллик тадбирларини ўтказиш тақиқланади ва коррупцияга қарши Қонунчилик бунга жиддий эътибор қаратади

LEX департаменти бошлиғи ва линия раҳбарингизни олдиндан розилигини олган ҳолатда, совға ёки вакиллик тадбирини таклиф қилиш ёки қабул қилишга рухсат берилади, агар:

- ❖ ҳар бир ҳолат учун қиймати 200 фунт стерлингдан пастроқ бўлиши керак;
- ❖ қонуний, тез-тез бериладиган эмас ва ўринли бўлиши керак.

Ходим ўз раҳбаридан (линия менежери), Lex департаменти директоридан ва компаниянинг Бош директоридан, ҳукумат мансабдор шахсларига совғалар ёки вакиллик тадбирларини тақдим этиш ёки қабул қилиш учун, агар уларнинг миқдори 200 доллардан ортиқ бўлса, олдиндан ёзма рухсат олиши, шунингдек, Lex департаментининг минтақавий директорини олдиндан хабардор қилиши керак/ Бизнес этикаси ва мувофиқлик гуруҳи раҳбари.

Давлат мансабдор шахсларига (ва уларнинг қариндошларига) совғалар ёки вакиллик тадбирларини таклиф қилиш ва улардан 200 фунт стерлингдан ортиқ миқдорда совғалар ва вакиллик тадбирларини қабул қилиш фақат алоҳида ҳолатларда йўл қўйилади ва олдиндан ёзма тасдиқланиши лозим (совғалар ва вакиллик тадбирларини тақдим этиш ва қабул қилиш тартибида батафсилроқ тавсифланган).

Совғалар ва вакиллик тадбирларини таклиф қилиш ёки қабул қилишда нималарни эътиборга олиш керак

* **Ният.** Фақат бизнес алоқаларини ўрнатиш ёки сақлаб қолиш истагидами ёки оддий хушмуомалалик ифодасими? Муайян бизнес қарорларни қабул қилишда қабул қилувчининг объективлигига таъсир қилиш учун мўлжалланган совғалар ва тадбирлар ҳеч қайси ҳолатда тўғри келмайди

* **Қонунийлиги.** Бу сизнинг мамлакатингизда ёки бошқа томоннинг мамлакатада қонунийми? Агар йўқ бўлса, бу ҳолда қабул қилиниши мумкин эмас

* **Қиймати.** Бозордаги қиймати (яъни ҳаддан ташқари кўп ва сахий бўлмаслиги керак) иш юритиш муносабатларини ўрнатиш, сақлаб қолиш ёки оддий хушмуомалаликни ифодалайдими? Агар йўқ бўлса, бу ҳолда қабул қилиниши мумкин эмас

* **Тез-тез такрорланиши.** Гуруҳ компанияси тез-тез олувчига совғалар бериб ва тадбирларга таклиф қилиб турганми?

* **Шаффофлик.** Агар сизнинг раҳбарингиз, ҳамкасбларингиз ёки компаниядан ташқаридаги бошқа шахслар ушбу совға ёки вакиллик тадбири ҳақида билиб қолсалар, сиз ёки совға олувчи уялган бўлармидингиз? Агар шундай бўлса, бу ҳолда қабул қилиниши мумкин эмас.

Мустақил ташқи аудиторлар учун Совғалар ва вакиллик тадбирлари

Компания бизнинг мустақил ташқи аудиторларимизга манфаатлар тўқнашувига олиб келиши ёки ушбу шахсларнинг мустақиллигини хавф остига қўйиши мумкин бўлган совғалар ва вакиллик тадбирларини таклиф қилмаслиги ёки ваъда бермаслиги керак (ташқи аудиторлар контекстида совғалар ва вакиллик тадбирлари бўйича қўшимча кўрсатмалар учун совғалар ва вакиллик тадбирларини тақдим етиш ва қабул қилиш тартибига қаранг). Ҳозирги вақтда КРМГ компанияси гуруҳнинг ва гуруҳнинг аксарият компанияларининг мустақил ташқи аудитори ҳисобланади.

Хусусий секторнинг манфаатдор томонлари

Хусусий сектор манфаатдор шахсига/дан Lex департаменти директори ва линия раҳбари олдиндан розилиги олинган бўлса совға ёки вакиллик тадбирини таклиф қилиш ёки қабул қилишга рухсат берилади, агар:

- ❖ уларнинг нархи ҳар қанақа ҳолатда ҳам 200 фунт Стерлингдан ошмаса;
- ❖ қонуний бўлса, ва бундай таклифлар кўп бўлмаса ва оқилона бизнес амалиётига мос келса.

G&E Tracker тизими орқали олдиндан ёзма рухсат олиш керак:

200 фунт стерлингдан кўпроқ бўлган ҳар қандай совға ёки вакиллик тадбирини таклиф қилиниши ёки қабул қилинишидан олдин линия менежери, LEX департаменти директори ва Бош директор олдиндан хабардор қилиниши керак, LEX департаментининг минтақавий директори/бизнес етикаси ва мувофиқлиги бўйича гуруҳ раҳбарини ҳам хабардор қилиш керак.

Қуйидагиларни ҳисобга олганингизга ишонч ҳосил қилинг:

- ❖ Сўровларни тасдиқлашда тасдиқловчилар таклиф етилатган совғалар ва вакиллик тадбирлари юқорида кўрсатилган талабларнинг ҳеч бирига зид келмаслигига, хусусан, совғани тақдим етиш вақти ёки бошқа ҳолатлар вазиятни шундай ўзгартирмаслигига ишонч ҳосил қилишлари керакки, у ҳар қандай қарорни қабул қилишга ноўрин таъсир кўрсатишга уриниш сифатида қабул қилинмаслиги керак.
- ❖ Тасдиқлаш мумкин бўлмаган истисно ҳолатлар мавжуд бўлиши мумкин. Совға ёки вакиллик тадбирини топшириш ёки олгандан кейин, рухсат иложи борича тезроқ, етти кундан кечиктирмай сўралиши керак, бунга сабаб эса рухсат нимага сўралмаганлиги ёки тасдиқланмаганлиги тўғрисида ёзма асос тақдим етилиш керак бўлади.
- ❖ Линия менежерлари маҳаллий юридик маслаҳатчи билан маслаҳатлашган ҳолда, гуруҳ компанияси ходимларига берилган ёки улар томонидан олинган совғалар ва ҳодисалар, агар нарх чегара қийматидан ошса, кейинги ҳаракатларни аниқлашлари керак бўлади. Қоида тариқасида, бундай совғалар ва тадбирлар рад етилиши ёки

қайтарилиши керак. Агар рад етиш ноўрин ёки ҳақоратли бўлса, совғалар ва тадбирлар гуруҳнинг тегишли компаниясининг мулкига айланиши шарти билан қабул қилишга рухсат берилади;

- ❖ тадбирларни шахсан ёки бошқа шахс орқали тўлаш, керакли тасдиқни олиш мажбуриятини бажаришдан қочиш тақиқланади
- ❖ барча совғалар ва тадбирлар амалдаги бизнес харажатлари сиёсати ва процедураларига мувофиқ харажатларга тегишли бўлиши керак;

- ❖ тадбирлар ҳеч қандай ҳолатда компания ходимлари иштирокисиз компания ҳисобидан ўтказилмаслиги керак;
- ❖ тафовутларни олдини олиш учун ушбу бўлимда белгиланган чегараларни четлаб ўтиш учун совғалар ва тадбирларни кичикроқ миқдорларга бўлиш мумкин емаслигини унутманг;
- ❖ совғалар ва тадбирлар одатда дўстлари ёки қариндошларига емас, балки БАТ билан бизнес алоқаларини ўрнатган шахсларга юборилиши керак. Аммо, агар тадбирда бундай шахснинг дўстлари, қариндошлари ёки бошқа меҳмонлари бўлса, харажатлар ушбу бўлимда кўрсатилган чегарани ҳисоблаш учун умумлаштирилиши керак;
- ❖ қўшимча маълумотни совғалар ва вакиллик тадбирларини тақдим етиш ва қабул қилиш тартибига, совғалар ва вакиллик тадбирлари бўйича савол-жавобларда топишингиз мумкин..

Гуруҳ Компанияларининг Совғалари ва вакиллик Расмий реестр ва мониторингни юритиш тадбирлари

Ходимлар гуруҳ компанияларидан совғалар ва вакиллик тадбирларини ҳеч қандай чекловларсиз қабул қилишлари мумкин. Гуруҳ компаниялари бундай совғалар ва вакиллик тадбирларининг қонунийлигини, ўринлигини ва мутаносиблигини таъминлаши керак.

Компания давлат мансабдор шахслари ва хусусий сектор шахсларига берилган барча совғалар ва тадбирлар кузатиш тизимини сақлаш ва мониторинг қилиш учун масъулдир. Давлат мансабдор шахслари ва хусусий сектор ходимларига берилган барча совғалар ва тадбирлар G&E Tracker тизимида сақланади.

Кимга мурожаат қилиш керак

- * Линия менежерингизга (раҳбарингиз)
- * Юқори раҳбариятга
- * Масъул юридик маслаҳатчига
- * Мувофиқлик раҳбарига: sobc@bat.com

Ташқи манфаатдор тарафлар

Давлат органлари билан ҳамкорлик

Компания корпоратив шаффофликка интилади. Биз масъулиятли компания сифатида ташқи манфаатдор томонлар билан шаффофлик, очиқлик, ҳалоллик ва виждонийлик тамойиллари асосида ҳамкорлик қиламиз. Бизнинг фаолиятимизга таъсир кўрсатадиган сиёсий масалаларни муҳокама қилишда иштирок этиш учун қонуний ҳуқуқимиз бор ва бизнинг ходимларимиз ҳам ушбу сиёсатга мувофиқ иштирок этишлари керак.

Гуруҳ ўзининг қонуний ролини ўйнаши керак

Фуқаролик жамиятида иштирок этиш масъулиятли бизнес юритиш ва қонунчилик жараёнининг муҳим жиҳати бўлиб, компания ходимлари ўзлари фаолият юритаётган бозорларнинг барча қонун ва қоидаларига, шу жумладан давлат органлари билан ўзаро муносабатларни рўйхатдан ўтказиш ва ҳисобот бериш бўйича барча талабларга мувофиқ шаффоф ва очиқ сиёсий мунозараларда иштирок этишлари шарт.

Сиёсатчилар, сиёсий йўналишни белгиловчи шахслар ва тартибга солувчи органлар билан ўзаро муносабатларимиз уларга шаффоф тарзда узатиладиган аниқ маълумотларни тақдим этишга қаратилган. Бу ташқи манфаатдор томонлар томонидан сиёсат қарорларни қабул қилиш учун мустаҳкам асос яратади.

Шаффофлик ва юқори профессионал стандартлар

Ташқи манфаатдор томонлар билан ҳамкорлик қилишда компаниялар ва гуруҳ ходимлари қуйидаги шартларга риоя қилишлари шарт:

- ❖ улар ўзлари ишлаётган бозорларнинг барча қонун ва қоидаларига мувофиқ сиёсий жараёнда очиқ ва ошкора иштирок этадилар;
- ❖ улар ҳар доим ўз исмларини/номларини ва улар вакил бўлган компанияни кўрсатадилар;
- ❖ улар SoBСни "Порахўрлик ва коррупцияга қарши сиёсат" бўлимига риоя қилишади ва гуруҳ ёки компания фойдаси учун бирон бир шахснинг қарорларига ноўрин таъсир кўрсатиш мақсадида бевосита ёки билвосита тўловлар, совғалар ёки бошқа имтиёзларни таклиф қилмасликлари ёки тақдим етмасликлари керак;
- ❖ улар бошқа томонга тегишли бўлган махфий маълумотларни бирон бир шахсдан билиб туриб сўрамайдилар ёки олмайдилар, шунингдек маълумотни номақбул йўллар билан ҳам олмайдилар;
- ❖ улар бошқаларни махфийликни сақлаш мажбуриятини бузишга ундамайдилар; ва
- ❖ улар ҳар қандай салбий кутилмаган оқибатларни минималлаштириб, тартибга солиш муаммоларига енг яхши жавоб берадиган конструктив ечимларни таклиф қилишади.

Учинчи шахслар

Компания ўзаро манфаатли сиёсат масалалари бўйича учинчи шахсларни қўллаб-қувватламайди. Бундай ҳолларда компаниялар ва гуруҳ ходимлари қуйидаги шартларга риоя қилишлари керак:

- ❖ учинчи томон ташкилотларининг қўллаб-қувватлашини очиқ тан олади, агар тижорат сирлари ва маълумотларни ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонунларга риоя қилинса;
- ❖ улар ҳеч қандай ҳолатда учинчи шахсдан "Давлат органлари билан ҳамкорлик ва жамоат ҳиссалари" бўлимига ёки ушбу SoBСнинг "порахўрлик ва коррупцияга қарши кураш" бўлимига зид равишда ҳаракат қилишни сўрамайдилар; ва
- ❖ барча учинчи шахслардан ўзлари фаолият юритаётган бозорларда амал қиладиган, давлат органлари билан ҳамкорлик қилиш талабларини тартибга солувчи қонун ва қоидаларга риоя қилишни талаб қилади

Ҳақиқий маълумотларга(далилларга) асосланган аниқ алоқа

Ташқи ҳамкорликни амалга оширишда ходимлар қўйидагиларга интилишлари керак:

қонун чиқарувчилар, сиёсатчилар ва тартибга солувчи вакилларга енг асосли қарорлар қабул қилиш учун аниқ, тўлиқ ва далилларга асосланган маълумотларни тақдим етиш.

Давлат мансабдор шахсларининг саёҳатларини молиявий қўллаб-қувватлаш

* Давлат мансабдор шахсларига саёҳат/турар жой харажатларини қоплаш учун молиявий ёрдам кўрсатиш тақиқланади (масалан, тадбир ёки бизнес учрашувида қатнашиш учун уларнинг йўл ҳақи/турар жойини тўлаш). Ушбу қоидадан четга чиқишни талаб қиладиган алоҳида ҳолатларда, совғалар ва тадбирларни тақдим етиш ва қабул қилиш тартибига мувофиқ давлат органлари билан алоқалар бизнес этикаси ва мувофиқлиги бўйича гуруҳ раҳбарини розилиги олиниши керак.

Компаниялар ва гуруҳ, ташқи манфаатдор томонлар билан ўзаро алоқада бўлган пайтда, биз фаолият юритаётган бозорларнинг барча қонун ва қоидаларига мувофиқ сиёсий жараёндаги иштироки очиқ ва шаффоф бўлишини таъминлаши шарт.

Сиёсий мақсадлар учун бадаллар

компания сиёсий партиялар ва ташкилотларга, уларнинг ходимларига, сайланиб бўлинган ва сайлўвга номзодлари қўйилган сиёсатчиларга, шу жумладан компания ёки БАТ гуруҳига тегишли масалаларни муҳокама қилишга таъсир кўрсатишга қаратилган шахсларга бевосита ёки билвосита молиявий ёки бошқа ёрдам кўрсатмаслиги керак. Бундан ташқари, компания ва унинг ходимлари сиёсий партиялар, ташкилотлар ва/ёки сиёсатчиларни молиялаштиришда иштирок этмаслиги керак.

Шахсий сиёсий фаолият

Биз сиёсий жараёнда жисмоний шахслар сифатида иштирок етиш ҳуқуқига егамиз. Ўз ташаббусимиз билан шахсий сиёсий фаолият билан шуғулланар эканмиз, биз компания ходимлари сифатида қўйидагиларга мажбурмиз:

- ❖ ўзимизнинг ресурсларимиздан фойдаланиб, бўш вақтимизда бундай фаолиятлар билан шуғулланишимиз керак. Шахсий сиёсий фаолиятимизда фойдаланиш тақиқланган компания ресурсларига электрон почта манзили, компьютерлар, телефонлар, принтерлар, компаниянинг нусха кўчириш машиналари ва бошқалар киреди.;
- ❖ бизнинг ўзимизнинг қарашларимиз ва ҳаракатларимиз гуруҳ компаниясининг қарашлари ва ҳаракатлари сифатида нотўғри талқин қилинмаслигига ишонч ҳосил қилишимиз керак;
- ❖ бизнинг фаолиятимиз гуруҳ олдидаги мажбуриятимиз ва масъулиятимизга зид келмаслигига ишонч ҳосил қилишимиз керак.

Агар ходим давлат лавозимини егаллашни режалаштираётган бўлса, у ўз раҳбарини олдиндан хабардор қилиши, ушбу лавозимдаги расмий вазибалари унинг ишига таъсир қилиши мумкинми ёки йўқлигини муҳокама қилиши ва бундай таъсирни минималлаштириш учун ҳар қандай ёрдам кўрсатиши керак.

Жамиятга сармоя киритиш

Ижтимоий масъулият нуқтаи назаридан бизнеснинг муҳим ролини ҳисобга олган ҳолда, компания иложи борича маҳаллий ҳамжамиятларга ва хайрия лойиҳаларига сармоя киритиши керак.

Биз нимага ишонамиз

Жамиятга сармоя киритиш-бу бизнинг тижорат ва асосий фаолиятимиз ва қонуний мажбуриятларимиздан ташқари ихтиёрий фаолият ҳисобланиб, биз фаолият юритаётган мамлакат ва жамоаларнинг иқтисодий, ижтимоий ва экологик барқарорлигини таъминлайди.

Ушбу инвестициялар биз иштирок этадиган жамоаларда кенг қўламли муаммолар ва вазибаларни ҳал қилишга қаратилган бўлиб, кўпинча хайрия жамғармалари, нодавлат ташкилотлари (НТ) ва фуқаролик жамиятини жалб қилади ва жамоат лойиҳалари ёки хайрия ишлари, хайр-еҳсонлар ва ходимларнинг кўнгилли равишда хайр-еҳсон фаолиятларини харажатларини ўз ичига олади

Компания жамоаларни олдиндан синчковлик билан текширмасдан ва гуруҳнинг жамиятга инвестиция қилиш доираси дастурида батафсил баён етилган назорат чораларини кўрмасдан туриб жамоаларга инвестиция киритмаслиги керак

Маҳаллий жамоаларни қўллаб-қувватлаш

Халқаро компания сифатида БАТ кўплаб мамлакатларда муҳим рол ўйнайди ва гуруҳ компаниялари ўзлари фаолият юритаётган жамият билан яқин алоқаларни ўрнатмоқда. Бизда узоқ вақтдан бери ушбу жамиятларни инвестиция орқали қўллаб-қувватлаш учун ёндашув ва стратегия мавжуд.

Гуруҳнинг ҳамжамият инвестициялари доираси дастури компания ва гуруҳлар БМТнинг барқарор ривожланиш мақсадларига мувофиқ ўз ҳамжамият инвестицияларини қандай ишлаб чиқиши, амалга ошириши ва кузатиши кераклигини аниқ белгилайди.

Барча инвестицияларнинг тўлиқ ҳисоби.

Гуруҳ компанияларининг ҳамжамиятлардаги барча инвестициялари компаниянинг ҳисоб ҳужжатларида тўлиқ акс эттирилиши, зарурат бўлса, компания ёки қабул қилувчи томонидан чоп этилиши керак.

Компания ва гуруҳлар ESG ҳисоботи учун маълумот бераётган жамоаларга инвестициялари молиявий ва мажбурий ҳисоботларнинг бир қисми сифатида молия бўлими ҳужжатларида акс еттирилган мақсадларга мос келишини таъминлаши керак.

Давлат мансабдор шахслари, давлат корхоналари ва шунга ўхшаш давлат органлари.

Давлат ташкилотлари, давлат корхоналари ва шунга ўхшаш давлат органларига (шу жумладан ҳукуматнинг табиий офатларни бартараф етишни молиялаштириш тўғрисидаги сўровига жавобан) гуруҳнинг жамоатчилик инвестициялари доирасида ва тегишли иловада батафсил баён етилган процедуралардан фойдаланган ҳолда бадаллар учун қўшимча текширув ва хавфларни назорат қилиш чоралари талаб қилинади.

Компания бундай давлат ташкилоти, давлат корхонаси ёки шунга ўхшаш органнинг ҳақиқий еканлигига ишонч ҳосил қилиши керак ва жамоат сармояси алоҳида давлат мансабдор шахслари ва уларнинг оилаларига емас, балки кенг жамоатчиликка фойда келтиришига ишонч ҳосил қилиши керак

Биз давлат мансабдор шахслари ёки унга алоқадор шахсларнинг шахсий хайрия фондларига ҳисса қўшмаслигимиз керак.

Жамиятларга инвестициялар ҳеч қандай ҳолатда сиёсий ташкилотларга бадалларни тўлашнинг билвосита усули сифатида, сиёсий таъсир кўрсатиш, ноўрин ҳатти-ҳаракатларга мажбур қилиш ёки уни рағбатлантириш мақсадида ёки компанияга тақдим етилган хизматлар учун компания учун одатий тўлов жараёнларидан фойдаланган ҳолда тўлаш мумкин емас.

Обрўси ва мақомини текшириш.

Компания қабул қилувчининг обрўси ва мақомини текшириш мақсадида жамоанинг ҳамжамият инвестициялари доираси дастури ва тегишли иловада батафсил баён етилган дастлабки текширув ва назорат чораларини кўрмасдан жамоаларга сармоя киритмаслиги керак.

Ҳар қандай тўловни амалга оширишдан олдин, компания қабул қилувчининг виждонан ва барқарор ривожланиш мақсадларига мувофиқ ҳаракат қилишига ва бу тўлов нотўғри ишлатилмаслигига ишонч ҳосил қилиши керак.

Хайрия ташкилотлари ва/ёки жамоат нодавлат ташкилотлари рўйхатдан ўтишлари шарт бўлган мамлакатларда гуруҳ компаниялари хайрия қилишдан олдин уларнинг рўйхатдан ўтган ёки отмаганлик ҳолатини текширишлари керак

Кимга мурожаат қилиш керак:

- ❖ **Линия менежерингизга (раҳбарингиз)**
- ❖ **Юқори раҳбариятга**
- ❖ **Масъул юридик маслаҳатчига**
- ❖ **Мувофиқлик раҳбарига: sobc@bat.com**

Корпоратив активлар ва молиявий ҳалоллик

Бухгалтерия ҳисобини ва ҳужжатларни аниқ юритиш

Молиявий ва номолиявий маълумотларни ҳалол, аниқ ва объектив акс еттириш ва тақдим етиш гуруҳнинг обрўси, унинг юридик, солиқ, аудиторлик ва тартибга солиш мажбуриятларини бажариш қобилияти, шунингдек компаниянинг бизнес қарорлари ва ҳаракатларини қўллаб-қувватлаш учун жуда муҳимдир.

Аниқ ахборот ва маълумотлар.

Биз яратган барча маълумотлар, молиявий ва номолиявий маълумотлар тегишли операциялар ва ҳодисаларни аниқ акс еттириши керак.

Биз амалдаги қонунчиликка, ташқи бухгалтерия талабларига ва молиявий ва бошқа тижорат маълумотларини тақдим етиш бўйича гуруҳ процедураларига риоя қилишимиз шарт.

Бу қоғоз ва электрон шаклдаги ва бошқа ҳар қандай оммавий ахборот воситаларидаги маълумотларга тегишли.

Тўғри ёзувларни юритмаслик гуруҳ сиёсатини, шунингдек қонунни бузилишига олиб келиши мумкин.

Ҳужжатларни сохталаштириш ва фактларни нотўғри талқин қилиш ҳеч қачон оқланмайди.

Бундай ҳаракатлар фирибгарликка тенглаштирилиши ва фуқаролик ёки жиноий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Ҳужжатлар маълумотларни бошқариш.

Қонун-қоидаларда кўзда тутилган мажбуриятларимизни бажариш учун биз бази маълумотларни белгиланган вақт оралиғида сақлашимиз керак ва маълум сақлаш даври тугагунига қадар бундай маълумотларни ўчира олмаймиз. Бундай маълумотларга мисоллар (чекловсиз) солиқ маълумотлари, молиявий ҳисоботлар, шартномалар ёки битимлар, бази бир маркетинг маълумотлари ва кадр ҳужжатлари. Бундан ташқари, махфийлик тўғрисидаги қонун ҳужжатларида шахсларнинг маълумотларини керакли муддатдан узоқроқ сақлаш тақиқланиши мумкин.

Биз барча ходимлар учун қоидаларни белгилайдиган ҳужжатларни бошқариш тартиби ва гуруҳ маълумотларига мувофиқ ҳужжатлар ва маълумотларни бошқариш учун жавобгармиз. Шунинг ҳам тушуниш керакки, баъзи ҳужжатлар ва маълумотлар қонуний сабабларга кўра, масалан, "тўхтатиб туриш буйруғи" ("Hold Order") асосида одатдаги сақлаш муддатидан узоқроқ муддатга сақланиши керак. Агар сизга "тўхтатиб туриш буйруғи" билан тартибга солинадиган маълумотлар бўлиши мумкинлиги ҳақида хабар берилса, сиз уни ҳеч қандай тарзда ўзгартирмаслигингиз, йўқ қилмаслигингиз ёки ўчирмаслигингиз керак

Учинчи томон(бошқа) алоқа дастурлари.

Ҳамкасбларимиз ва учинчи шахслар билан ҳамкорлигимиз жараёнида тезкор хабар алмашиш дастурлари ёки шахсий электрон почта каби учинчи томон алоқа дастурлари кенг тарқалган алоқа канали бўлиши мумкин.

Шу билан бирга, иш масалалари бўйича учинчи томон алоқа дастурларидан фойдаланиш киберхавфсизлик ва ҳужжатлар ва маълумотлар билан боғлиқ вазибаларни бажариш пайтида компания учун хавф туғдириши мумкин.

Биз биламизки бундай алоқа каналларидан фойдаланиш жуда зарур бўлиши мумкин бўлган алоҳида ҳолатлар мавжуд (масалан, бошқа каналлар бўлмаган тақдирда соғлиқ ва хавфсизликни таъминлаш мақсадида хабарларни трансляция қилиш). Ушбу истиснолар компаниянинг иш юритиш сиёсатида келтирилган.

Рўхсат етилган истиснолардан ташқари, ҳар қандай иш масалалари бўйича алоқа учун бошқа (бегона) дастурлардан фойдаланиш қатъиян ман этилади.

Операцияларни ҳужжатлаштириш

Ҳамма операциялар ва шартномалар барча даражада тўғри тасдиқланиши ва бухгалтерия ҳисобида аниқ ва тўлиқ акс еттирилиши керак.

Компания томонидан тузилган барча шартномалар бошқа гуруҳ компанияси ёки учинчи томон билан ёзма равишда ҳужжатлаштирилиши керак.

Музокараларни тайёрлаш ва ўтказиш ёки компания номидан бирон бир шартномани тасдиқлашга масъул бўлсак, биз ҳужжатнинг амалдаги шартномалар сиёсати ва тасдиқлаш тартиб-қоидаларига мувофиқ тасдиқланиши, имзоланиши ва рўйхатдан ўтказилишини таъминлашимиз шарт.

Ўз маҳсулотларини ички бозорда ёки экспортда сотиш билан боғлиқ ҳолда компания томонидан тузилган барча ҳужжатлар аниқ, тўлиқ ва битимни ишончли акс еттириши керак.

Солиқ, божхона ёки бошқа органлар томонидан компаниянинг иш юритиш сиёсати ва амалдаги барча маҳаллий қонун талабларига мувофиқ текшириш учун зарур бўлса, барча ҳужжатлар (тегишли ёзишмалар билан бирга) сақланиши керак.

Ташқи аудиторлар билан ўзаро ҳамкорлик

Биз гуруҳнинг ташқи ва ички аудиторлари билан яқиндан ҳамкорлик қилишимиз ва ҳар қандай компаниянинг аудити учун зарур бўлган барча маълумотлар (тегишли аудиторлик маълумотлари) ушбу компаниянинг ташқи аудиторларига тақдим этилишини таъминлашимиз шарт.

Ташқи аудиторлар билан тўлиқ ҳамкорлик қилиш мажбуриятимиз маълум қонуний чекловларга бўйсунди (масалан, ҳуқуқий махфийлик объекти бўлган ҳужжатлар учун).

Бундай чекловлар бўлмаса, биз ташқи аудиторларнинг ҳар қандай сўровига зудлик билан жавоб беришимиз ва уларга тегишли ходимлар

Бухгалтерлик ҳисоби стандартларига риоя қилиш.

Молиявий маълумотлар (масалан, бухгалтерия ҳужжатлари ва ҳисобварақлар) бухгалтерия ҳисобининг умумий қабул қилинган тамойилларига, шунингдек гуруҳнинг бухгалтерия ҳисоби ва ҳисобот бериш сиёсати ва тартибларига мос келиши керак.

Гуруҳ компанияларининг молиявий маълумотлари компания жойлашган мамлакатда амал қиладиган умумий қабул қилинган бухгалтерия ҳисоби тамойилларига мувофиқ юритилиши керак.

Гуруҳ ҳисоботининг бир қисми сифатида маълумотлар бухгалтерия қоидалари (ҲМҲС) ва гуруҳ тартиб-қоидаларига мувофиқ бўлиши керак.

Гуруҳ ҳисоботининг бир қисми сифатида маълумотлар бухгалтерия қоидалари (ҲМҲС) ва гуруҳ тартиб-қоидаларига мувофиқ бўлиши керак.

ҳужжатларга тўлиқ ва тўсиқсиз киришни таъминлашимиз керак.

Биз ҳеч қандай ҳолатда ташқи ёки ички аудиторларга ишончсиз, тўлиқ бўлмаган ёки нотўғри еканлигини билган (ёки асосли равишда бизга маълум бўлиши керак бўлган) маълумотларни тақдим етиш ҳуқуқига ега эмасмиз.

Биз яратаётган барча маълумотлар, молиявий ва номолиявий маълумотлар тегишли операциялар ва ҳодисаларни аниқ акс эттириши керак.

Корпоратив активларни ҳимоя қилиш

Биз ҳаммамиз гуруҳнинг ишончли ресурсларини сақлаш ва улардан тўғри фойдаланиш учун жавобгармиз.

Компаниямиз манфаати учун ҳаракатлар

Биз гуруҳ активларига зарар етмаслигига, нотўғри ишлатилмаслигига, ўзлаштирилмаслигига ёки исроф қилинмаслигига етибор қаратишимиз керак ва улардан нотўғри фойдаланиш ёки бошқа шахслар томонидан ўзлаштирилганлиги тўғрисида хабар беришимиз шарт.

Гуруҳ активларига моддий ва интеллектуал мулк, маблағлар, вақт, бизнес маълумотлари, корпоратив имкониятлар, жиҳозлар ва бинолар киради.

Ишга етарли вақт ажратиш

Биз ҳаммамиз ўз вазифаларимизни бажариш учун етарлича вақт ажратишимиз керак.

Иш вақтида биз тўлиқ иш билан банд бўлишимиз керак ва бизнинг ишимизга халақит берадиган шахсий иш билан шуғулланмаслигимиз керак. Шахсий ишларга, бизнинг компаниядаги ҳозирги вазибаларимизни бажаришимизга тўсқинлик қилиши мумкин бўлган, хусусан, вақтни талаб қилиши мумкин бўлган қўшимча мукофотланадиган мажбуриятлар ("манфаатлар тўқнашуви" бўлимига биноан руҳсат берилган) киради.

Маблағларни ўғирликлардан ва нотўғри фойдаланишдан ҳимоя қилиш.

Биз компания маблағларини ҳимоя қилишимиз. Уларни нотўғри фойдаланишдан, фирибгарлик ва талон-тарожликдан ҳимоя қилишимиз шарт. Бизнинг аванс ҳисоботларимиз, тўлов ҳужжатларимиз ва ҳисоб-китобларимиз аниқ ва ўз вақтида тақдим етилиши керак.

"Компаниянинг нақд пули" атамаси компанияга тегишли бўлган нақд пул ва унинг эквивалентларини, шу жумладан бизга тўланган аванс тўловларини ва биз егалик қиладиган компаниянинг кредит карталарини англатади.

Ходимлар тарафидан фирибгарлик ва ўғирлик содир етилса уларнинг ишдан бўшатилишига ва жиноий жавобгарликка тортилишига олиб келиши мумкин.

Савдо маркаларимиз ва инновацияларимизни ҳимоя қилиш

Биз гуруҳга тегишли бўлган барча интеллектуал мулкни ҳимоя қилишга мажбурмиз.

Интеллектуал мулкка патентлар, муаллифлик ҳуқуқлари, савдо белгилари, дизайн ҳуқуқлари ва компанияга тегишли бошқа маълумотлар киради.

Активларимиздан фойдаланишни ҳимоя қилиш

Биз гуруҳ активларига кириш учун ишлатилиши мумкин бўлган маълумотларни ҳимоя қилишга мажбурмиз.

Доимий равишда компаниянинг мулки ва тармоқлари, шу жумладан бинога кириш карталари, идентификация маълумотлари, пароллар ва кодларга кириш учун ишлатиладиган маълумотларнинг хавфсизлигини таъминланг.

Учинчи шахсларнинг активларини ҳурмат қилиш.

Биз ҳеч қачон қасддан:

* учинчи шахсларнинг жисмоний активларига зарар етказмаслигимиз, улардан нотўғри фойдаланмаслигимиз ёки ўзлаштирилмаслигимиз керак;

* учинчи шахсларнинг амалдаги патентлари, савдо белгисига бўлган ҳуқуқлари, муаллифлик ҳуқуқлари ёки бошқа интеллектуал мулк ҳуқуқларини бузмаслигимиз керак;

* учинчи шахсларнинг тизимлари ёки ресурсларининг ишлашига салбий таъсир кўрсатадиган руҳсатсиз ҳаракатларни амалга оширмаслигимиз керак.

Биз учинчи шахсларнинг жисмоний ва интеллектуал мулкига гуруҳ активларига нисбатан қандай ҳурмат кутсак биз ҳам шундай ҳурмат кўрсатишимиз керак.

Гуруҳ активларига моддий ва интеллектуал мулк, пул маблағлари, вақт, бизнес маълумотлари, корпоратив имкониятлар, жиҳозлар ва бинолар киради.

Компания ускуналаридан фойдаланиш

Биз компаниянинг ускуналари ва воситаларидан шахсий мақсадларда фойдаланиш ҳуқуқига ега емасмиз, компания қоидаларига ва мақбул фойдаланиш сиёсатига мувофиқ фақат қуйида келтирилган ҳолатлар бундан мустасно

Компаниянинг бизга берилган ёки тақдим қилинган ускуналари ва тизимларидан шахсий мақсадлар учун чекланган ёки вақти-вақти билан фойдаланишга руҳсат берилади, агарда:

- ❖ бу оқилона бўлса ва ишимизни тўғри бажаришимизга тўсқинлик қилмаса;
- ❖ тизимларимизнинг ишларига салбий таъсир кўрсатмаса;
- ❖ ҳеч қандай ноқонуний ёки ноўрин мақсадлар кўзда тутилмаса.

Телефон, электрон почта ва интернетдан шахсий мақсадларда ўртача ва қисқа муддатли фойдаланишга руҳсат берилади. Нотўғри фойдаланиш қуйидагиларни ўз ичига олади:

- ❖ камситувчи, бўҳтон, жинсий, ирқчи, одобсиз, қўпол ёки бошқа ҳақоратли хабарларни юбориш;
- ❖ муаллифлик ҳуқуқи, лицензия ёки бошқа мулк ҳуқуқи билан ҳимояланган материалларни тарқатиш;
- ❖ "бахт мактублари", реклама ёки таклифларни юбориш (руҳсат бўлмаса);
- ❖ номуносиб Интернет сайтларига ташриф буюриш.

Маълумотлар махфийлиги, ахлоқ қоидалари ва сунъий интеллект

Биз маълумотлар ва инновацион технологиялардан қонунга мувофиқ, ахлоқ қоида­рига риоя қилган ҳолатда масъулият билан фойдаланишга интиламиз. Биз шахсий маълумотларни рўхсатсиз кириш, фойдаланиш ёки ошкор қилинишидан ҳимоя қиламиз ва маълумотлардан фойдаланиш ва улар билан ишлашда (шу жумладан шахсий маълумотлар) маълумотларнинг махфийлиги тўғрисидаги қонунларга амал қиламиз.

Жисмоний шахслар (масалан, ходимлар ва истеъмолчилар) тўғрисида кўп маълумотларга ега бўлган глобал компания сифатида, компаниялар ва гуруҳ ходимлари шахсий маълумотларни қайта ишлаш адолатли, қонуний ва асосли бўлишини ва маҳаллий шахсий маълумотларни ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва гуруҳ маълумотларининг махфийлигини таъминлаш тартибига мувофиқ амалга оширилишини таъминлаши шарт.

Кенгроқ қилиб айтганда, маълумотлар ва инновациялар бизнинг фаолиятимиз ва келажақдаги муваффақиятимизнинг муҳим қисмини ташкил қилади. Биз барчани Жасоратли ва ихтирочи(топқир) бўлишга ундаймиз, аммо биз маълумотлардан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя қилган ҳолатда масъулият билан фойдаланиш учун жавобгар эканлигимизни билишимиз керак.

Амалда, бу шуни англатадики, биз одоб-ахлоқ қоидаларига риоя қилган ҳолатда фойдаланиш ва маълумотларни қайта ишлаш (шу жумладан шахсий маълумотлар) ва инновацияларни (масалан, сунъий интеллект) ахлоқий меъёрларга мувофиқ ривожлантиришнинг умумий шартларини белгилайдиган гуруҳ маълумотларининг махфийлигини таъминлаш процедураси ва маълумотларни ахлоқий бошқариш ва сунъий интеллект билан ишлаш процедурасида кўрсатилган принцип­лар ва кўрсатмаларга амал қилишимиз керак. Биз маълумотлар ва технологиялардан нафақат қонунчиликка, балки ўзимизнинг одоб-ахлоқ қадриятларимиз ва тамойилларимизга мувофиқ фойдаланишга интиламиз.

Шуни ёдда тутишимиз керакки, баъзи юрисдикцияларда баъзи қонунлар қўшимча талаблар қўйиши мумкин ва биз барча амалдаги қонунларга мувофиқ барча маълумотларни (шу жумладан шахсий маълумотларни) қайта ишлашга мажбурмиз.

Киберхавфсизлик, махфийлик ва ахборот хавфсизлиги

Биз махфий маълумотларга ва ИТ тизимларига рухсатсиз кириш, фойдаланиш ёки ошкор қилишидан ҳимоя қиламиз, гуруҳ ва унинг фаолияти билан боғлиқ барча тижоратдаги муҳим маълумотларни, тижорат сирларини ва бошқа махфий маълумотларни ҳимоя қиламиз.

Киберхавфсизликни бошқариш ва унга нисбатан хавфларни камайтириш

Компания киберхавфсизликни кучайтириш мақсадида технологик чора-тадбирлар, жараёнлар ва сиёсатлардан фойдаланади ва компаниянинг барча ходимлари ва пудратчилари бизнинг киберхавфсизлигимизга хавф солувчи омилларни камайтириш учун алоҳида ва биргаликда жавобгардир. Бунга қуйидагилар киради:

- ❖ ҳар қандай ҳолатда ҳам ИДТ хавфсизлик тартибига риоя қилиш;
- ❖ амалдаги қонунларга мувофиқ профессионалик ва еҳтиёткорликни намоён етиш;
- ❖ Шахсий ва махфий маълумотларни фақат компания томонидан рухсат етилган тарзда тўплаш, сақлаш, уларга кириш ва бошқаларга беришни амалга ошириш, шу жумладан **маълумотларнинг махфийлигини таъминлаш тартиби ва технологиядан мақбул фойдаланиш тартиби ҳам киради.**

Гуруҳнинг шахсий маълумотлари, махфий маълумотлари ва ИТ тизимларининг махфийлигини, яхлитлигини ва очиқлигини ҳимоя қилиш учун тегишли чораларни кўрмаслик гуруҳнинг узлуксиз фаолиятини, унинг махфийликка риоя қилиш мажбуриятларини, компанияга тегишли маълумотларни ва обрўсини сақлаш мажбуриятлари, шунингдек, норматив-ҳуқуқий мажбуриятларига риоя қилишини хавф остига қўйиши мумкин.

Хавфсизлик масалаларидан хабардорлик

Хавфсизлик қоидабузарликлари аксарият ҳолатларда инсон омиллари туфайли келиб чиқади, бу хавф келтириб чиқарадиган, тарқатадиган ёки содир бўлишига имкон берадиган қутилмаган ҳаракатлар ёки тегишли чораларни кўрмасликни ўз ичига олади.

Махфий маълумотлар

Махфий маълумотлар-бу оммавий фойдаланиш учун мўлжалланмаган ва гуруҳ, ходимларимиз, миждозларимиз, бизнес ҳамкорларимиз ёки биз билан иш олиб борадиган бошқа шахслар билан боғлиқ бўлган ҳар қандай маълумот, материаллар ва билимларимиздир. Махфий маълумотларни учинчи шахсларга ошкор қилиш гуруҳ манфаатларига зарар етказиши мумкин.

Гуруҳга ёки учинчи шахсларга тегишли махфий маълумотларни олиш, улардан фойдаланиш ёки бошқача тарзда қайта ишлаш(ўзгартириш) усуллари амалдаги қонунчиликни ёки бошқа гуруҳ сиёсатини бузмаслиги керак.

Махфий ахборотга мисоллар:

- ❖ савдо, маркетинг ва бошқа корпоратив маълумотлар базалари;
- ❖ нархлар ва маркетинг стратегиялари ва режалари;
- ❖ махфий маҳсулот маълумотлари ва тижорат сирлари;
- ❖ тадқиқот ва техник маълумотлар
- ❖ янги маҳсулотларни ишлаб чиқариш материаллари;
- ❖ бизнес роялар, жараёнлар, таклифлари ёки стратегиялари;
- ❖ чоп етилмаган молиявий маълумотлар ва натижалар;
- ❖ компания режалари;
- ❖ ходимлар тўғрисидаги маълумотлар ва ходимларга тегишли масалалар;
- ❖ гуруҳ компанияси томонидан лицензияланган ёки ишлаб чиқилган дастурий таъминот.

Махфий маълумотларни ошкор қилиш

Гуруҳ компанияси ёки унинг фаолияти билан боғлиқ махфий маълумотларни юқори раҳбариятнинг рухсатсиз гуруҳдан ташқарида ошкор қилиш тақиқланади. Уни фақат қуйидаги ҳолатларда ошкор қилиш мумкин:

- ❖ махфийликни сақлашга мажбур бўлган ва компания номидан ишларни бажариш учун бундай маълумотларга муҳтож бўлган гуруҳ агентлари ёки компания вакиллари;
- ❖ ёзма махфийлик шартномаси ёки тегишли мажбурият шартларига мувофиқ;
- ❖ ваколатли суд, давлат, тартибга солувчи ёки назорат қилувчи органнинг буйруғи асосида, масъул адвокатни мажбурий хабардор қилиш ва олдиндан рухсат олинishi шарти билан.

Агар махфий маълумотлар электрон каналлар орқали юбриладиган бўлса, техник ва процессуал стандартларни қўллаш ва илож бўлса, уларни бошқа томон билан келиши керак.

Жамоат жойларида ҳужжатларни муҳофама қилиш ёки улар билан ишлаш пайтида махфий маълумотларни бехосдан ошкор қилиб қойиш хавфини ёдда тутишимиз керак.

Махфий маълумотларга кириш ва уларни сақлаш

Компания ёки унинг фаолияти билан боғлиқ махфий маълумотларга кириш фақат ўз ишларини бажариш учун зарур бўлган ишчиларга берилиши керак.

Биз махфий маълумотларни ҳимоя қилиш учун тегишли чораларни кўрмасдан, компания ёки унинг фаолияти билан боғлиқ ҳар қандай махфий маълумотларни уйга олиб боришга ҳаққимиз йўқ. Қўшимча тавсиялар учун компаниянинг юридик хизматига мурожаат қилинг.

Махфий маълумотлардан фойдаланиш

Биз гуруҳ ёки унинг фаолияти билан боғлиқ махфий маълумотлардан ўз молиявий манфаатларимиз, дўстларимиз ёки қариндошларимиз манфаати учун фойдаланиш ҳуқуқига ега эмасмиз ("манфаатлар тўқнашуви"ни қаранг).

Сиз агарда инсайдер(ички) маълумотларга, яъни оммавий компанияларнинг акциялари ва қимматли қоғозлари нархига тегишли махфий маълумотларга ега бўлсангиз, жудаям еҳтиёт бўлишингиз керак. Батафсил маълумот учун Insider(Ички) битимлари ва бозорни суиистеъмол қилиш бўлимига қаранг.

Учинчи томоннинг Ахборот хавфсизлигини бузилиши маълумотлари

Биз бошқа шахсга тегишли бўлган ҳар қандай махфий маълумотларни сўраш ёки олиш ҳуқуқига ега эмасмиз. Агар биз тасодифан бошқа томоннинг махфий маълумотлари бўлиши мумкин деб гумон қилган маълумотларни олган бўлсак, бу ҳақда дарҳол раҳбаримиз ва масъул юридик маслаҳатчимизга хабар беришимиз керак.

Биз ҳар қандай шахсдан бошқа шахсга тегишли махфий маълумотларни сўраш ёки олиш ҳуқуқига ега эмасмиз.

Ходимлар ва пудратчилар махфий ёки шахсий маълумотларнинг ҳар қандай потенциал ёки ҳақиқий йўқолиши, уларга шубҳали ёки руҳсатсиз фойдаланиш ёки ўзгарганлиги ҳақида IDC маҳаллий хавфсизлик гуруҳига дарҳол хабар беришлари шарт.

Агар сиз "махфий" деб ҳисобланиши мумкин бўлган маълумотлар (хусусан, барча шахсий маълумотлар, молиявий маълумотлар ва бошқалар) билан боғлиқ бундай ҳодисадан хабардор бўлсангиз, дарҳол IDC бўлимига ёки юридик хизматга (масалан, маълумотлар махфийлиги бўйича юристга ва/ёки шахсий маълумотларни ҳимоя қилиш учун масъул ходимга) хабар беришингиз керак). Махфий тижорат маълумотлари оммавий платформаларда ва дастурларда ёки бошқа тасдиқланмаган технологиялар орқали тарқатилиши мумкин эмас

Инсайдер (ички) битимлар ва бозорни суиистеъмол қилиш ҳодисалари

Биз бутун дунё бўйлаб қимматли қоғозлар бозорини адолатли ва очиқ сақлаб қолишга интиламиз. British American Tobacco р.І.с. (BAT plc) компаниясининг акциялари ёки бошқа қимматли қоғозлари билан ички маълумотлар асосида ёки ҳар қандай шаклда бозор суиистеъмоли билан шуғулланиш мумкин эмас. Инсайдер маълумотларининг таърифини қуйидаги манзилда топиш мумкин Лўғат.

Бозор суиистеъмоли

Биз қуйидагиларни ўз ичига олган бозор суиистеъмолини амалга ошириш ҳуқуқига эга эмасмиз:

- ❖ ички маълумотларни ноқонуний ошкор қилиш (инсайдер битими);
- ❖ ички маълумотлар ёрдамида қимматли қоғозлар битимлари;
- ❖ ички маълумотларни суиистеъмол қилиш;
- ❖ бозорни манипуляция қилишда иштирок этиш.

Бозорни суиистеъмол қилиш (уларни содир етиш ёки бошқаларни уларни содир етишга ундаш) ноқонуний ҳисобланади.

Буюк Британияда бозорни суиистеъмол қилиш ёки инсайдер савдолари бўлиши мумкин бўлган ҳаракатлар ҳақида кўпроқ маълумот олиш учун British American Tobacco акциядорлик савдо кодексига қаранг ("Кодекс")

Ички (инсайдер) маълумотлар билан ишлаш

Агар сизда бирон бир маълумот ёки ички ҳисобланадиган маълумотлар мавжуд бўлса ва компаниядаги лавозимингиз бундай маълумот мавжудлиги ёки сизни бундай маълумотни қабул қилишингиз масъулиятини ўз ичига олмаса, дарҳол юридик хизматга хабар беришингиз керак.

Агар сизнинг лавозимингиз доирасида бундай маълумотларга кириш ёки олишга рўхсат берилган бўлса, сиз гуруҳнинг амалдаги талаблари ва тартиб-қоидаларига риоя қилишингиз керак.

Ички (инсайдер) маълумотлар билан ишлашда еҳтиёт бўлиш керак, чунки улардан нотўғри фойдаланиш гуруҳ ва шахсларни фўқаролик ёки жиноий жавобгарликка тортилишига олиб келиши мумкин.

Агар сиз бирон-бир тарзда ички маълумотлар таърифига мос келадиган ёки ички маълумот деб тахмин қилинадиган гуруҳнинг оммавий компаниясига тегишли ёки бирон бир компанияга тегишли бўлган маълумотларни олган бўлсангиз ёки маълумотлар борасида шубҳангиз бўлса, дарҳол юридик хизматга хабар беринг.

Қимматли қоғозлар билан масъулиятли битимлар

Агар биз тегишли ички маълумотларга эга бўлсак, BAT plc қимматли қоғозлари билан битимлар тузиш ёки бошқаларни бундай битимларни амалга оширишга ундаш ҳуқуқига эга эмасмиз.

Агар сиз компаниянинг қимматли қоғозлари билан битимлар тузмоқчи бўлсангиз, сиз компаниянинг барча ходимлари, пудратчилари ва директорларига тегишли бўлган қимматли қоғозлар бўйича маҳаллий қонунчиликка ва Кодексга риоя қилишингиз шарт

Шунингдек, биз гуруҳ ёки гуруҳдан ташқаридаги бошқа бирон бир оммавий компаниянинг қимматли қоғозлари билан битимлар тузиш ёки бошқаларни ушбу компанияга тегишли ички (ёки шунга ўхшаш) маълумотларга эга бўлган ҳолда бундай битимларни амалга оширишга ундаш ҳуқуқига эга эмасмиз. Биз қимматли қоғозлар билан боғлиқ барча амалдаги қонунлар ва талабларга риоя қилишимиз керак.

Кимга мурожаат қилиш керак:

- ❖ Линия менежерингизга (раҳбарингиз)
- ❖ Юқори раҳбариятга
- ❖ Масъул юридик маслаҳатчига
- ❖ Мувофиқлик раҳбарига: sobc@bat.com
- ❖ Хабарлар порталига: bat.com/speakup
- ❖ Хабарлар учун ишонч телефонларига: bat.com/speakuphotlines

Миллий ва халқаро савдо

Рақобат ва монополияга қарши қонунчилик

Биз эркин рақобат тарафдоримиз. Компания адолатли ва рақобат тўғрисидаги қонунчиликка (ёки монополияга қарши қонунчиликка) мувофиқ рақобатлашиши керак.

Рақобат тўғрисидаги қонун бизнинг фаолиятимизга қандай таъсир кўрсатмоқда

Рақобат тўғрисидаги қонун бизнинг фаолиятимизнинг деярли барча жабҳаларига таъсир қилади, шу жумладан савдо ва маҳсулот намоишларига, етказиб берувчилар, дистрибьюторлар, мижозлар ва рақобатчилар билан бўлган муносабатларимиз, қўшиб юбориш ва қўшиб олиш битимлари, музокаралар ва шартномалар тузиш, нархлар стратегияси, тижорат стратегияси ва савдо шартлари тўғрисидаги қарорларга таъсир кўрсатади.

Баъзида қонун талаблари бозор концентрацияси, маҳсулотларнинг турдошлиги ва брендларнинг фарқланиши каби рақобатни ҳал қилиш тамойилларини белгилайдиган бозор хусусиятларини, шунингдек тартибга солиш жиҳатлари, шу жумладан реклама чекловлари, намоиш тақиқлари ва жамоат жойларида чекишни тақиқланишини ўз ичига олади.

Бозорнинг шартлари ва хусусиятларидан қатъи назар, айрим турдаги ҳаракатлар тақиқланади. Қайта сотиш нархларини сақлаб қолиниши қоидалари ва қайта сотиш чекловлари мамлакатга қараб фарқ қилади. Агар бу сизнинг иш вазифангизга тегишли бўлса, сиз ўзингиз жавобгар бўлган мамлакатларда амалдаги қоидалар билан яхшилаб танишингиз керак

Адолатли рақобат тамойилларига содиқлик

Биз ҳар бир мамлакат ва ўзимиз фаолият юритаётган иқтисодий зонада рақобат тўғрисидаги қонунларга риоя қилишга катта аҳамият берамиз. Қўплаб мамлакатларда рақобатга қарши ҳаракатларга қонунлар мавжуд. Улар мураккаб ва ҳар бир мамлакат ва иқтисодий зонада ўзига хос хусусиятларга эга, аммо уларга риоя қилмаслик жиддий оқибатларга олиб келиши мумкин

Тил бириктириш

Биз рақобатчилар билан қуйидаги мақсадларда (бевосита ёки билвосита учинчи шахслар орқали) тил бириктиришга ҳаққимиз йўқ:

- ❖ нархларни белгилаш ёки нархлаш (шу жумладан чегирмалар, нафақалар, нархлаш усуллари, тўлов шартлари, муддатлар, нархларнинг ўзгариш даражаси ёки фоизи ёки иш билан таъминлаш шартлари) билан боғлиқ бошқа жиҳатлар бўйича шартномалар тузиш;
- ❖ бошқа шартлар ва қоидаларни қайд этиш;
- ❖ бозорлар, мижозлар ёки ҳудудларни ажратиш ёки тақсимлаш;
- ❖ ишлаб чиқариш, етказиб бериш ёки қувватни оширишга чекловлар ёки тўсиқлар;
- ❖ танлов жараёнларининг натижаларига таъсири;
- ❖ муайян контрагентлар билан ишлашдан жамоавий воз кечиш тўғрисидаги битим, шу жумладан ишга қабул қилишдан бош тортиш тўғрисидаги битимларни тузиш;
- ❖ тижорат сирини ташкил етувчи маълумот алмашиш ёки рақобатни бошқа йўл билан чеклаш.

Рақобатчилар билан учрашувлар

Рақобатчи ишлаб чиқарувчилар билан ҳар қандай учрашувлар, бевосита ёки билвосита алоқалар ўта еҳтиёткорлик билан олиб борилиши керак. Биз уларни диққат билан кузатиб боришимиз ва агар у рақобатга қарши сифатида кўриб чиқилиши мумкин бўлса, улар билан алоқани тўхтатишимиз керак.

Агар бошқа компаниялар билан алоқа бизнинг орамиздаги рақобат билан боғлиқ бўлса, худди шундай ёндашув қўлланилиши керак.

Рақобатчилар билан бўлган барча келишувлар ҳам муаммоли эмас. Савдо бирлашмалари доирасида муайян маълумот алмашинуви ва тартибга солиш органлари билан ўзаро мулоқот қилиш ёки давлат манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича қўшма ташаббусларни амалга ошириш учун қонуний алоқалар мавжуд.

Худди шу нарса рақобатни чеклаши мумкин бўлган рақобатчилар билан тузилган баъзи келишувларга ҳам тегишли, аммо агар бу зарар катта фойда билан қопланса, қонуний бўлиши керак. Рақобатчилар билан ҳар қандай келишувни муҳокама қилишдан олдин, сиз юристдан маслаҳат олишингиз ва бу рақобатни чекламаслигига ва тил бириктириш деб ҳисобланмаслигига ишонч ҳосил қилишингиз керак.

Рақобатчилар ҳақида маълумот

Биз рақобатчиларимиз ҳақида фақат қонуний ҳуқуқий воситалар ва рақобат тўғрисидаги қонунга мувофиқ маълумот тўплашимиз мумкин.

Рақобатчилар ҳақида бевосита рақобатчилардан маълумот олиш, мутлақо мумкин эмас, чекланган миқдордаги махсус ҳолатлар бундан мустасно.

Учинчи шахслардан (шу жумладан мижозлар, маслаҳатчилар, таҳлилчилар ва савдо уюшмаларидан) рақобатчилар тўғрисида маълумот тўплаш кўпинча маҳаллий Қонунчилик нуқтаи назаридан саволлар туғдиради ва фақат юридик маслаҳат берилгандан кейингина руҳсат этилиши мумкин.

Доминантлик ҳолати

Компания Ўзбекистон бозорида устун мавқега ега бўлганлиги сабабли рақобатни ҳимоя қилиш ва ўз мавқеясини суиистеъмол қилмаслик учун алоҳида мажбуриятларга ега.

Ушбу контекстда "бозорнинг доминантлик" ва "суиистеъмол қилиш" тушунчалари ҳар бир мамлакатда катта фарқ қилади.

Агар гуруҳ компанияси маҳаллий бозорда доминант ҳисобланса, у одатда чекланган эксклюзив шартнома муносабатлари, содиқлик чегирмалари, эквивалент мижозларга қолганларга қараганда фарқланадиган ёндашув, ҳаддан ташқари юқори ёки паст (таннархдан паст) нархларни белгилаш, турли хил маҳсулотларни пакетларга боғлаш ёки бирлаштириш ёки бошқа адолатсиз фойдаланиш каби усуллардан фойдаланиш имконияти чекланган.

Қўшиб юбориш ва қўшиб олиш

Гуруҳ компаниялари қўшиб юбориш ва қўшиб олишда иштирок етганда, битим тузиш учун баъзан бир ёки бир нечта мамлакатлардаги тегишли органларга мурожаат қилишлари талаб этилади (рақобат тўғрисидаги қонун, хорижий инвестициялар тўғрисидаги қонун ёки бошқа қонунларга мувофиқ).

Ҳар бир мамлакат ҳужжатларни топшириш бўйича ўз қоидаларини белгилайди, шунинг учун уларни ҳар доим қўшиб юбориш ва қўшиб олиш (активлар, акциялар ёки улушлар), қўшма корхоналар, шу жумладан миноритар инвестициялар ва бошқарув тузилмасида амалдишги бошқа ўзгаришлар нуқтаи назаридан текшириш керак.

Гуруҳнинг барча компаниялари бундай битимлар бўйича ахборот оқимларини қатъий назорат қилишлари ва қўшиб юбориш ва қўшиб олиш битимлари учун талабларни таъминлаш тартибига риоя қилишлари керак.

Мутахассисларга маслаҳат учун мурожаат қилиш.

Агар биз рақобат тўғрисидаги қонунларга бўйсунадиган тижорат фаолиятида иштирок этсак, тегишли ҳудуддаги гуруҳ сиёсати ва қонунларини ҳисобга оладиган минтақавий, ҳудудий ва бозор қоидаларига риоя қилишимиз ва маслаҳат учун масъул юридик маслаҳатчи мурожаат қилишимиз керак.

Рақобатни ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун фақат маҳаллий даражада мавжуд емаслиги сабабли қўлланилмайди деб ўйламаслик керак. Кўпгина мамлакатлар, масалан, АҚШ ва Европа Иттифоқи доирасида, рақобатни ҳимоя қилиш бўйича ўз қонунларини екстерриториал равишда қўллайдилар (бу ерда тегишли фаолият амалда амалга оширилади).

Қайта сотишга қўйилган чекловлар.

Логистика занжирининг турли даражаларида томонлар ўртасидаги баъзи чекловлар, масалан, етказиб берувчи ва дистрибютор ёки сотувчи ўртасида маълум қайта сотиш нархларини сақлаб туриш қоидалари ноқонуний бўлиши мумкин.

Мижозларимизнинг маълум бир ҳудудда ёки баъзи мамлакатлардаги мижозларнинг айрим гуруҳларига қайта сотишга қўйилган чекловлар рақобатни ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун нуқтаи назаридан жиддий бузилиш деб ҳисобланиши мумкин.

Муайян қайта сотиш нархларини сақлаб қолиш-бу етказиб берувчи ўз мижозлари маҳсулотларини қайта сотиш нархларини бутунлай назорат қилишга, ёки таъсир қилишга (шу жумладан билвосита, таҳдидлар ва / ёки рағбатлантириш чоралари орқали) ҳаракат қиладиган ҳолат.

Қайта сотиш нархларини сақлаш қоидалари ва қайта сотиш чекловлари мамлакатга қараб фарқ қилади. Агар бу сизнинг иш вазифангизга тегишли бўлса, сиз ўзингиз масъул бўлган мамлакатларда амалдаги қоидалар билан яхши танишингиз керак.

Иш ҳақи тўғрисида маълумот алмашиш ва ишга қабул қилмаслик тўғрисидаги шартномалар

Биз иш ҳақи ва имтиёзлар даражаси бўйича рақобатчилар билан шартномалар тузиш ёки бошқа йўл билан тил бириктиришга ҳаққимиз йўқ. Рақобат нуқтаи назаридан муҳим бўлган иш ҳақи ва имтиёзлар тўғрисидаги маълумотларни рақобатчилар билан бўлиши ҳам рақобат тўғрисидаги қонунга зид бўлиши мумкин, шунинг учун бундай ҳаракатларни қилмасликни кўриб чиқишдан олдин ҳар доим маслаҳат учун юридик маслаҳатчи мурожаат қилиш керак.

Рақобатчилар ўртасида ҳдмларни ёллаш, ходимларни ўзаро жалб қилиш ва қизиқтириш, агар улар қонуний битим шаклида жиддий асосга ега бўлмаса, рақобат тўғрисидаги қонун қоидаларини бузиши мумкин.

Бундай хатти-ҳаракатларни қилмоқликни кўриб чиқишдан олдин ҳар доим масъул юридик маслаҳатчи билан маслаҳатлашинг.

Кадрлар контекстидаги рақобатчилар бошқа саноат ва соҳалардаги компаниялар ва ташкилотларнинг анча кенг доираси саналади, чунки биз анча катта бозорда истеъдодлар учун рақобатлашамиз.

Рақобатни ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун фақат маҳаллий даражада мавжуд емаслиги сабабли қўлланилмайди деб ўйламаслик керак.

Кўпг мамлакатлар, масалан, АҚШ ва Европа Иттифоқи мамлакатлари, рақобатни ҳимоя қилиш тўғрисидаги ўз қонунларини екстерриториал равишда қўллайдилар (ҳақиқатдан ҳам тегишли фаолият олиб бориладиган жойларда).

Санкциялар ва экспорт назорати

Биз ўз фаолиятимизни барча амалдаги санкциялар ва экспорт назорати режимларига мувофиқ олиб боришга интиламиз ва агар тақиқланган бўлса, ҳеч қандай битимларда қатнашмаймиз.

Санкциялар, агар бундай ҳаракатлар тегишли давлат органининг юрисдикциясида амалга оширилса, санкциялар остида бўлган ҳудудлар ва шахслар билан деярли ҳар қандай бевосита ёки ўртада бошқалар бўлган фаолият ва битимларни тақиқлайди. Биз ўз фаолиятимизни бутун дунё бўйлаб олиб борамиз ва ҳажми, юрисдикцияси ва чекловлари бўйича фарқ қилиши мумкин бўлган бир нечта санкция режимларига риоя қилишимиз керак.

Бази бир шароитларда гуруҳ компаниялари қонуний равишда санкциялар остида бўлган ҳудуд ёки шахс билан фаолият юритишга рухсат берилиши мумкин; ammo, бундай фаолият юридик бўлим томонидан ёзма равишда тасдиқланиши керак.

Санкциялар ва экспорт назорати чоралари тўғрисида хабардор бўлиш ва уларга риоя қилиш

Фаолиятимизга таъсир қиладиган барча амалдаги санкциялар ва экспорт назорати режимларини билишимиз ва уларга қатъий риоя қилишимиз керак. Ҳеч қандай ҳолатда биз бевосита ёки билвосита:

- ❖ маҳсулотларимиз ёки хизматларимизни етказиб бериш ёки маҳсулотларимиз ёки хизматларимизни шахсларга етказиб беришга рухсат беришимиз керак эмас;
- ❖ шахслардан товарлар ёки хизматларни сотиб олмаслигимиз керак; ва
- ❖ амалдаги санкциялар, савдо эмбарголари (бу товарлар ёки валюталарни импорт қилиш (бошқа мамлакатлардан олиб кириш) ёки экспорт қилиш (ўз мамлакатидан олиб чиқиш) тақиқидир), экспорт назорати чоралари ва бошқа савдо чекловларини бузган ҳолда шахслар ёки мол-мулк билан бошқа ишларни юритмаслигимиз керак.

Санкциялар АҚШ ёки Буюк Британия каби алоҳида давлатлар ёки БМТ ва Европа иттифоқи каби миллатлараро органлар томонидан қўлланилиши мумкин.

Санкциялар нафақат иқтисодий, савдо ёки дипломатик чекловлардан фойдаланган бутун мамлакатларга қаратилган, борган сари улар дунёнинг турли мамлакатларидаги турли сиёсий сабабларга кўра санкциялар остида бўлган шахслар, компаниялар, ташкилотлар ва гуруҳлар билан бевосита ёки билвосита битимларга нисбатан қўлланилади. Баъзи санкциялар маълум саноат тармоқлари билан битимларни амалга оширишга қаратилган.

Баъзи санкциялар режимлари жуда кенг қўлланилади; масалан, АҚШ санкциялари ҳатто америкалик бўлмаган фуқаролар АҚШ ҳудудидан ташқаридаги фаолият билан боғлиқ ҳолда ва БАТ каби америкалик бўлмаган фуқаролар ва шахсларга қўлланилиши мумкин. Хусусан, АҚШ санкциялари АҚШ доллари ва АҚШ банкларидан, ҳатто санкциялар остида бўлган ҳудудлар ва шахслар иштирокидаги америкалик бўлмаган томонлар ўртасида тўловлар учун ҳам фойдаланишни тақиқлайди, шунингдек, Америка маҳсулотлари ва Америка компонентларига эга бўлган маҳсулотларни экспорт қилиш, қайта экспорти, реэкспорти ёки трансферини амалга ошириш тақиқланади. АҚШ билан алоқаси бўлмаган тақдирда ҳам, АҚШ ҳукумати санкциялар остида бўлган шахсларга катта ёрдам беради деб ҳисоблаган шахсларга қарши санкцияларни қўллаши мумкин.

Санкциялардан ташқари, экспорт назорати чоралари товарларнинг айрим турларини трансчегаравий ҳаракатланишига рухсат бериш мажбуриятини юклайди. Агар маълум бир маҳсулотга экспорт назорати чоралари қўлланилса, уни экспорт қилишдан олдин тегишли рухсатнома (лар) мавжудлигига ишонч ҳосил қилишимиз шарт.

Санкциялар ва экспорт назорати чораларининг бузилиши жиддий жазолар қўлланилишига олиб келади, шу жумладан жарималарни, экспорт рухсатномаларидан маҳрум бўлиш ва шахсларнинг қамоққа олинишини ва обрўга сезиларли даражада зарар етказилишини ўз ичига олади.

Бизнинг етказиб берувчиларимиз, гуруҳ учун қонуний бўлса ҳам, санкциялар остида бўлган ҳудудлар ёки бундай ҳудудлардан маҳсулот ва хизматлар билан боғлиқ ҳолда ўз маҳсулотлари ва хизматларидан фойдаланишни чеклашлари мумкин.

Тўлиқ мувофиқликни таъминлаш чоралари

Санкция режимларига риоя қилиш тартибига кўра, гуруҳ компаниялари ва бизнес бўлинмаларининг ички назорат механизмлари санкциялар ва экспорт назорати чораларини бузиш хавфини минималлаштириши, шунингдек, ходимларнинг ушбу санкциялар ва чораларни тушунишлари ва уларни самарали қўллашлари учун тренинглар ташкил қилиши ва қўллаб-қувватлашни таъминлаши керак, айниқса, уларнинг иши

Амалдаги санкцияларга қарамай, биз кўпинча санкциялар остида бўлган ёки унга фойда келтирадиган ҳудудга ёки шахсга бевосита ёки билвосита таъсир қиладиган фаолиятни амалга ошириш ҳуқуқига егамиз. Бироқ, ҳуқуқий таҳлил мураккаб жараён бўлиб, биз каттороқ хавфларни ҳам ҳисобга олишимиз керак, шунинг учун ҳудуд ёки санкциялар остида бўлган шахс билан боғлиқ ишларни амалга оширишдан олдин юридик хизматнинг розилигини олиш талаб қилинади. Шунингдек, биз санкциялар остида бўлган ҳудудга ёки шахсга таъсир қилиши мумкин бўлган битимлар тўғрисида огоҳлантириш ҳабари бўлганда юридик хизматга мурожаат қилишимиз керак

Гуруҳнинг барча компаниялари қўшиб юбориш ва қўшиб олиш битимлари учун талабларни таъминлаш тартибига риоя қилишлари керак.

Шунингдек, биз маҳаллий юридик маслаҳатчини, расмий идоралар ва бизнес ҳамкорларимиз (шу жумладан банклар) томонидан санкциялар билан боғлиқ барча мурожаатлар ва сўровлар тўғрисида дарҳол хабардор қилишимиз керак. Банкларимизнинг (ва бошқа хизмат кўрсатувчи провайдерларнинг) талаблари кўпинча қонун талабларидан ошиб кетади ва биз шаффофликни таъминлаш тамойилларимизни қўллаш орқали уларга риоя қилишимиз керак. Биз банкларимиз ва бошқа бизнес ҳамкорларимизга уларни санкциялар нуқтаи назаридан потенциал хавфли фаолиятга жалб қилиш ниятимиз ҳақида хабар беришимиз керак. Хусусан, биз ҳеч қандай ҳолатда у ёки бу фаолият санкцияларни тақиқларини бузилиши мумкин бўлса, у ҳолатларни яширмаслигимиз керак.

Ушбу хавфларни камайтириш учун биз қабул қилаётган

халқаро молиявий ўтказмалар, трансчегаравий таъминот билан боғлиқ бўлса ёки маҳсулот, технология ва хизматларни сотиб олиш билан боғлиқ бўлса.

Санкциялар остида бўлган ҳудудлар ва шахслар рўйхати тез-тез ўзгариб туради. Агар бизнинг ишимиз халқаро чегаралар бўйлаб маҳсулот, технология ёки хизматларни сотиш ёки жўнатиш билан боғлиқ бўлса, биз барча қоидалардан хабардор бўлишимиз ва ҳар доим санкция режимларига риоя қилиш тартибимизга қатъий риоя қилишимиз керак.

санкциялар ва чоралар ҳақида кўпроқ маълумот олиш учун санкциялар режимига риоя қилиш тартибига қаранг.

Ноқонуний савдога қарши кураш

Контрабанда ёки контрафакт маҳсулотларнинг ноқонуний савдоси бизнинг бизнесимизга жиддий зарар етказди ва бизнинг ҳақиқий маҳсулотларимизнинг қалбакилаштириш БАТ обрўсига путур етказди. Биз бундай ҳолатларга қарши курашишда ўз ҳиссамизни қўшишимиз керак.

Биз маҳсулотларимизни ноқонуний савдога жалб қилишини маъқулламаймиз ва жим қараб турмаймиз.

Биз:

- ❖ гуруҳ маҳсулотларининг ноқонуний савдоси билан шўғулланмаслик;
- ❖ ўз фаолиятимиз давомида фақат гуруҳ маҳсулотларининг қонуний савдосини қўллаб-қувватлашимиз лозим; ва
- ❖ ноқонуний савдо ҳолатларини текширишда давлат расмий идоралари билан ҳамкорлик қилишимиз керак.

Тамаки маҳсулотларининг ноқонуний савдоси жамиятга салбий таъсир кўрсатмоқда. Бу давлатларни даромаддан маҳрум қилади, жиноятчиликни рағбатлантиради, истеъмолчиларни йўлдан оздиради, уларни сифатсиз маҳсулот сотиб олишга мажбур қилади, қонуний савдони тартибга солиш асосларини бўзади ва вояга етмаганларга тамаки маҳсулотларини сотилишини олдини олишни қийинлаштиради.

Шунингдек, бу бизнинг бизнесимизга ва обрўимизга зарар етказди, брендларимиз ва инвестицияларимизни, ҳамда маҳаллий фаолиятимиз ва маҳсулотимизни тақсимланишини қадрсиз қилиб қояди.

Юқори акциз солиғи, фарқланган солиқ ставкалари, заиф чегара назорати ва сифатсиз ижро ноқонуний савдога ёрдам беради. Биз давлат ва бошқарув органларининг коррупцияга барҳам бериш борасида саъй-ҳаракатларини ҳар томонлама тўлиқ қўллаб-қувватлаймиз (бундай чора-тадбирлар қонуний бўлиши керак ва давлат мансабдор шахслари билан муносабатларда порахўрлик ва коррупция хавфининг ошишини ҳисобга олган ҳолда, порахўрлик ва коррупциянинг ҳар қандай шаклларига мутлақо тоқат қилмаслик тамойилимизга жавоб беришимиз керак).

Маҳсулотларимизнинг ноқонуний савдосининг олдини олиш ва бартараф этиш бўйича назорат чоралари

Маҳсулотларимизни мижозларимиз томонидан ноқонуний сотилишини ёки ноқонуний савдо каналларига йўналтирилишини олдини олиш учун биз назорат чораларини кўришимиз лозим.

Бундай назорат чоралари қуйидагиларни ўз ичига олиши керак:

- ❖ таъминот каналини назорат қилишни таъминлаш ва БАТ компаниясининг тамаки барглари ва/ёки маҳсулотларининг ноқонуний савдосини олдини олиш тартибини,

"Мижозингизни таниб олинг" ва "етказиб берувчингизни таниб олинг" процедуралари, шу жумладан молиявий жиноятларга қарши курашиш бўйича бошқа процедуралар ва етказиб бериш каналини назорат қилишни таъминлаш ва БАТ компаниясининг тамаки барглари ва/ёки маҳсулотларининг ноқонуний савдосини олдини олиш процедуралари жараёнининг муҳим элементлари ҳисобланади.

Биз мижозларимиз ва етказиб берувчиларимизга ноқонуний савдо қилиш бўйича ўз позициямизни аниқ белгилашимиз керак. Иложи бўлса, ноқонуний савдода била туриб ёки бехосдан иштирок этишга асослар бўлса, улар билан муносабатларимизни текшириш, тўхтатиб туриш ва тугатиш ҳуқуқларини шартномаларга киритишни талаб қилишимиз керак.

Агар сиз Компаниялар гуруҳининг маҳсулотларини ноқонуний савдо каналлари орқали етказиб берилаябди деб шубҳа қилсангиз, дарҳол масъул юридик маслаҳатчига хабар беринг.

Бозорларимиздаги ноқонуний савдони

"мижозингизни таниб олинг" ва "етказиб берувчингизни таниб олинг" процедураларини, шу жумладан **молиявий жиноятларга қарши курашиш бўйича бошқа процедураларни** ва бозорларга етказиб бериш ҳажми қонуний талаб ҳажмига мос келишини таъминлаш учун бошқа зарур чораларни амалга ошириш;

- ❖ ноқонуний савдода иштирок етишда гумон қилинган мижозлар ва етказиб берувчилар билан битимларни текшириш, тўхтатиб туриш ва бекор қилиш тартиботларини амалга ошириш.

мониторинг қилиш ва баҳолаш

Гуруҳ компаниялари ўзларининг ички бозорларидаги ноқонуний савдони мунтазам равишда кузатиб бориш ва гуруҳ маҳсулотларининг ноқонуний равишда сотиладиган ёки бошқа бозорларга йўналтириладиган ҳажмларини баҳолаш имкониятига ега бўлиши керак.

Бизнинг процедураларимиз маълум бир бозорда ноқонуний савдонинг даражаси ва хусусиятини баҳолаш ва уни бартараф етиш режаларини ишлаб чиқиш учун аниқ чораларни назарда тутди.

Солиқ тўлашдан бўйин товлаш ва даромадларни легаллаштиришга қарши курашиш.

Солиқ тўлашдан бўйин товлаш тушунчаси давлат даромадларининг қасддан ёки инсофсиз камайтириш ёки ҳар қандай юрисдикцияда солиқ тўлашдан қочишга қаратилган фирибгарлик ҳаракатларини англатади. Бундан ташқари, учинчи шахсларнинг солиқ тўлашдан бўйин товлашига ёрдам бериш ҳам жиноятдир.

Солиқ тўлашдан бўйин товлашни олдини олиш учун назорат чоралари

Компания ўз ишчилари ёки бошқа учинчи шахслар томонидан солиқ тўлашдан бўйин товлашга кўмаклашгани учун жавобгарликка тортилиши мумкин.

Шу муносабат билан компания бизнинг ходимларимиз ёки бизнес ҳамкорларимиз

Жиноий фаолиятдан олинган даромадлар билан боғлиқ бўлган операцияларни тақиқлаш

Биз:

- ❖ жиноий фаолиятдан олинган даромадлар (шу жумладан солиқ тўлашдан бўйин товлаш) билан боғлиқ

Даромадларни легаллаштириш-бу ноқонуний маблағлар ёки мол-мулкни яшириш ёки конвертация қилиш ёки уларга қонуний кўриниш бериш. Бунга жиноий йўл билан олинган мулкка егалик қилиш ёки тасарруф этиш киради. Даромадларни легаллаштириш билан бир қаторда, терроризмни молиялаштирувчилар молия тизимининг заиф томонларидан маблағ ва бошқа активларни террористик гуруҳларга ўтказиш учун фойдаланадилар.

Биз бундай фаолиятда иштирок этиш ҳуқуқига ега эмасмиз.

Солиқ тўлашдан бўйин товлашни тақиқлаш ва бунга кўмаклашиш

Биз:

- ❖ солиқ тўлашдан бўйин товлаш ёки бошқа шахс (шу жумладан гуруҳнинг бошқа компаниялари ёки учинчи томон)томонидан бундай қочишга ёрдам бермаслигимиз керак;
- ❖ биз бирон бир шахсни солиқ тўлашдан бўйин товлаётганини билсак ёки улардан гумонла бўлсак, ҳар қандай ёрдам кўрсатишимиз тақиқланади.

Биз:

- ❖ биз фаолият юритаётган юрисдикциялардаги барча солиқ қонунларини билиш ва уларга қатъий риоя қилишимиз керак; бизга тегишли бўлган барча қонуний солиқлар тўғрисида ҳисобот бериш ва уларни тўлашимиз керак.

Солиқ тўлашдан бўйин товлаш ҳар қандай юридик ва жисмоний шахс учун жиноятдир. Солиқ тегишли даражада тўланмаган бўлса, бу пуллар жиноий фаолиятдан олинган даромад сифатида баҳоланиши мумкин.

Шунингдек, жиноят бошқа компания ёки жисмоний шахс (шу жумладан гуруҳнинг бошқа компаниялари, етказиб берувчиларимиз, мижозларимиз ва бошқа бизнес ҳамкорларимиз) томонидан солиқ тўлашдан бўйин товлашга ёрдам беришдир. Бунга учинчи шахсга солиқ тўлашдан бўйин товлашда, тегишли сўровларлардан қасддан қочиш билан шўғулланишга ёрдам бериш ёки сиз билган ёки тахмин қилган бошқа ҳаракатлар, ҳар қандай мамлакатда солиқ тўлашдан бўйин товлашга тенг қилинган бўлса.

Қонуний солиқни режалаштириш ва солиқ тўлашдан бўйин товлаш ўртасидаги фарқни ажратиш жуда муҳим, бу баъзан қийин бўлиши мумкин. Агар сиз ушбу фарқни аниқлашга уринаётганда шубҳага тушсангиз, маслаҳат учун масъул юридик маслаҳатчига мурожаат қилинг.

бошқа шахс ёки компания томонидан солиқ тўлашдан бўйин товлаш хавфини камайтиришга қаратилган назорат чораларини қўллаши шарт.

Ушбу назорат чоралари қўйидагиларни ўз ичига олиши керак:

- ❖ "мижозингизни таниб олинг" ва "етказиб берувчингизни таниб олинг" гуруҳи процедураларини тўлиқ қўллаш, шу жумладан тўғри текширишни таъминлаш ва тегишли назорат механизмларини шакллантириш учун таъминот занжири мувофиқлигини таъминлаш тартиби;
- ❖ солиқ қонунчилиги талабларини бажариш ва зарур ҳолларда учинчи шахслар билан тузилган шартномаларда солиқлардан бўйин товлашга кўмаклашишдан бош тортиш шартларини киритиш;
- ❖ учинчи шахслар билан муносабатларни ва / ёки ўз солиқ мажбуриятларимизни бошқарадиган ҳодимларга тегишли тренинглар ўтказиш ва ёрдам бериш;
- ❖ солиқ тўлашдан бўйин товлашда ёки солиқ тўлашдан бўйин товлашда гумон қилинаётган ҳодимларни ва учинчи шахсларни тергов қилиш ва агар керак бўлса, ишдан четлатиб туриш / ёки ишдан бўшатиш.

Агар сиз ходим, агент, пудратчи, мижоз, етказиб берувчи ёки бошқа бизнес ҳамкорингиз солиқ тўлашдан бўйин товлаган ёки бундай қочишга ҳисса қўшган деб гумон қилсангиз, дарҳол масъул юридик маслаҳатчига хабар беринг.

деб билган ёки гумон қилган ҳар қандай операцияларда иштирок етмаслигимиз керак;

- ❖ бевосита ёки билвосита онгли равишда даромадларни ўзлаштириш билан шўғулланмаслигимиз керак.

Шунингдек, биз ҳаракатларимиз даромадларни ўзлаштириш қонунларини тасодифан бузмаслигига ишонч ҳосил қилишимиз керак.

Кўплаб юрисдикцияларда ҳар қандай шахс ёки компаниялар улар ўзлари биладиган, гумон қиладиган ёки жиноий йўл билан олинганлигига шубҳалари бўладиган активлар билан битимларда иштирок этиш жиноят ҳисобланади.

Даромадларни ўзлаштиришга қарши қонунларни бузиш компания учун ҳам, шахслар учун ҳам жавобгарликни келтириб чиқариши мумкин.

Йирик нақд пул суммаларини қабул қилишни рад етиш

Биз ҳар қандай миқдордаги нақд пулни қабул қилишдан бош тортишимиз керак.

Терроризмга қарши тегишли чоралар тўғрисида хабардорлик ва уларга риоя қилиш

Биз онгли равишда террористик фаолиятларни молиялаштириш ёки башқа тарздаги қўллаб-қувватлашларга ёрдам бермаслигимизни ва бизнинг фаолиятимиз терроризмни молиялаштиришга қарши ҳар қандай чораларни билмасдан бузмаслигини таъминлашимиз шарт.

Гуруҳ компанияларининг ички назорат чоралари ҳукумат ёки халқаро орган томонидан террорчилар билан маълум ёки тахмин қилинган алоқалари туфайли тақиқланган юридик шахслар, ташкилотлар ва жисмоний шахслар билан алоқа қилмасликларини таъминлайдиган текширувларни ўз ичига олиши керак (шу жумладан, ушбу СоВСнинг "санксиялар ва экспорт назорати" бўлимини ва санкция режимларига риоя қилиш тартиб-таомилларини тўлиқ амалга ошириш орқали).

Террористик гуруҳлар жинойи даромадларни ўзлаштириш ташкилотларига ўхшаш усуллардан фойдаланишлари мумкин. Бунга ўз тармоқларини молиялаштириш ёки ноқонуний пул маблағларини бошқа жойга кўчириш учун қонуний корхоналардан (чакана савдо нуқталаридан тортиб тарқатиш ёки молия компанияларигача) фойдаланиш киради. Агар биз бундай корхоналар, ташкилотлар ёки шахслар билан алоқа қилсак, терроризмни молиялаштиришга қарши чораларни беҳосдан бузиш хавфи мавжуд бўлади.

Шунинг учун биз терроризмни молиялаштириш режасидаги огоҳлантирувчи сигналлар билан боғлиқ бўлиши мумкин бўлган даромадларни ўзлаштириш билан боғлиқ ҳар қандай огоҳлантирувчи сигналларини диққат билан кузатиб боришимиз керак.

Молиявий жиноятларга тегишли барча мумкин бўлган шубҳаларни диққат билан кузатиб боришимиз керак

Молиявий жиноятларга аралаштириш хавфини минималлаштириш ва шубҳали фаолият ҳақида хабар бериш

Биз қуйидаги самарали процедураларни таъминлашимиз керак:

- ❖ жинойи фаолиятдан олинандиган даромадлар билан боғлиқ операцияларда, шу жумладан ноқонуний пул айланмалари ва пул даромадларни легаллаштириш ва терроризмни

- ❖ ходимларга ноқонуний даромадларни легаллаштириш ёки терроризмни молиялаштириш нуқтаи назаридан шубҳали вазиятларни аниқлашда ёрдам бериш;
- ❖ тегишли ҳоқимият органларига даромадларни легаллаштиришга қарши мажбуриятлар билан боғлиқ зарур ҳисоботларни тақдим етиш.

Гуруҳ компаниялари мижозлар ва етказиб берувчиларни тасдиқлаш тартиб-қоидалари ("мижозингизни таниб олинг" ва "етказиб берувчингизни таниб олинг") вазиятга мос келишини ва хавфни баҳолашга асосланганлигини таъминлаши керак, шунингдек, мижозлар ва етказиб берувчилар жинойи фаолиятда иштирок етмаслигини таъминланиши керак.

Бу, шунингдек, **учинчи шахсларнинг молиявий жиноятларига қарши курашиш тартибини** тўлиқ амалга оширилишини ўз ичига олади.

Биз ҳар қандай мижоз ёки бошқа учинчи шахснинг барча шубҳали операциялари ва хатти-ҳаракатлари тўғрисида дарҳол бош директоримизга ёки функция бошлиғига ва масъул юридик маслаҳатчимизга хабар беришимиз керак. Умуман олганда, даромадни легаллаштиришда гумон қилинувчилар агар бунга зарурат бўлмаса ошкор қилиниши ёки ҳамкасблари билан муҳокама қилиниши мумкин эмас, чунки бу маълумотларнинг тарқалишига олиб келиши мумкин

Биз молиявий жиноятлар ҳақидаги барча мумкин бўлган шубҳаларни, шу жумладан қуйидаги огоҳлантирувчи сигналларни диққат билан кузатиб боришимиз керак:

- ❖ ҳисобварақ-фактураларда, нақд пулда ёки уларнинг эквивалентларида кўрсатилганидан бошқа валюталарда тўловлар
- ❖ Бир нечта манбалардан битта ҳисобварақ-фактураларда тўловларни қабул қилиш ёки бошқа ноодатий тўлов усуллари
- ❖ Контрагентга тегишли бўлмаган ёки товарлар ва хизматларни тегишли етказиб бериш билан боғлиқ бўлмаган мамлакатда жойлашган ҳисобварақдан тўловлар
- ❖ Ортиқча тўловлардан кейин ортиқча тўлов ёки қайтариш учун сўровлар

- ❖ Биз билан боғлиқ бўлмаган учинчи шахслар ёки сохта компаниялар фойдасига тўловлар (ёки маҳсулотимизни етказиб бериш бўйича тегишли сўровлар)
- ❖ "Оффшор зоналар"(солиқ бандаргоҳлари) мақомига ега мамлакатларда ташкил етилган, яшайдиган ёки фаолият юритадиган компаниялар ёки жисмоний шахслар томонидан улар орқали ёки уларнинг фойдасига, шунингдек бундай мамлакатларда очилган банк ҳисобварақлари иштирокидаги тўловлар
- ❖ Маҳсулотларимизни ғайриоддий жойга етказиб бериш, ғайриоддий етказиб бериш маршрутни танлаш ёки бир хил маҳсулотларни импорт қилиш ва экспорт қилиш бўйича сўровлар;
- ❖ Нотўғри ҳисобот, масалан, нархларнинг бузилиши, биз тақдим етаётган товарлар ёки хизматларнинг нотўғри тавсифи, солиқ тўғрисидаги маълумотларнинг бузилиши, етказиб бериш ҳужжатлари ва счёт-фактураларнинг номувофиқлиги
- ❖ Мижозлар ва етказиб берувчилар томонидан ҳар томонлама текширувлар, шу жумладан солиқни рўйхатдан ўтказиш тўғрисидаги маълумотлар доирасида бизнинг саволларимизга жавоб бермаслик
- ❖ Савдо ҳамкорларининг жинойи фаолиятда, шу жумладан солиқ тўлашдан бўйин товлашда иштирок етаётганига шубҳа
- ❖ Қўшиб юбориш ва қўшиб олиш ёки бошқа битимларнинг ғайриоддий мураккаб тузилмалари аниқ тижорат асосномасиз (компания барча тегишли битимларга қўшиб юбориш ва қўшиб олиш даъволарини таъминлаш тартибини қўллаши керак)

молиялаштиришда бехосдан иштирок етиш хавфини минималлаштириш;
❖ ходимлар, мансабдор шахслар, директорлар, агентлар, мижозлар ва етказиб берувчилар томонидан даромадларни легаллаштириш ва олдини олиш;

Ортиқча пул тўловлари ортидан келадиган ортиқ пул тўловлари учун ёки қайтариб берилиш учун сўровлар

Луғат

Атамалар луғати

Яқин қариндош.

Қариндош

бу ходим билан оилавий ёки шахсий муносабатларда бўлган шахс, ва бу муносабат таърифланган вазиятларда манфаатлар тўқнашувига олиб келиши мумкин. Ушбу тоифага ходимнинг турмуш ўртоғи, шериги, ота-онаси, асраб олган ота-онаси, фарзанди, асраб олган фарзанди, укаси / синглиси, ўғай укаси / синглиси, жияни, холаси, амакиси, бобоси / бувиси, набираси киради (ва никоҳ ёки бошқа қон ёки шахсий муносабатлар натижасида юзага келадиган ҳар қандай муносабатлар ҳам киради).

Тил бириктириш

Рақобатни чеклаб қўйиши мумкин бўлган ёки уни чеклашга қаратилган рақобатчилар билан тузиладиган ҳар қандай битим. Ушбу тушунча расмий ва норасмий (бевосита ёки учинчи томон воситачилигида тузилган) шартномалар, келишувлар, тижорат маълумотларини алмашиш (бевосита ёки билвосита) ва савдо уюшмаларининг қарорлари ёки тавсияларини ўз ичига олади.

Ҳамжамиятларга инвестициялар

Ҳамжамиятларга инвестициялар

Биз фаолият юритаётган мамлакатлар ва ҳамжамиятларнинг иқтисодий, ижтимоий ва экологик барқарорлигига ижобий таъсир кўрсатадиган бизнинг тижорат ва асосий фаолиятимиз ва қонуний мажбуриятларимиздан ташқари ихтиёрий фаолиятимиздир. Ушбу инвестициялар биз фаолият юритаётган ҳамжамиятларда кенг қўлланма муаммоларни ҳал қилишга қаратилган бўлиб, кўпинча хайрия жамғармалари, нодавлат ташкилотлар (НДТ) ва фуқаролик жамиятини жалб қилади ва жамоат лойиҳалари ёки хайрия харажатлари, хайр-еҳсонлар ва ходимларнинг ихтиёрий фаолиятини ўз ичига олади.

"Битимларни амалга ошириш" атамаси

Ушбу атама қимматли қоғозлар савдоси кодексига кенг белгиланган бўлиб, ҳар қандай савдо, харид ёки ўтказиш (шу жумладан совға қилиш йўли билан), шунингдек пул тикиш, шартномалардаги нархлар фарқланиши ва бевосита ёки билвосита ўз номидан ёки бошқа бировнинг номидан қимматли қоғозлар билан боғлиқ бошқа операцияларини ўз ичига олади.

Ходимлар /Ишчилар

Ходимлар / ишчилар, контекстга қараб, гуруҳ компанияларининг директорлари, мансабдор шахслари ва доимий ходимларни ўз ичига олади.

Вакиллик тадбирлари

"Вакиллик тадбирлари" атамаси "тадбирлар" атамаси виртуал ёки шахсий меҳмондўстлик белгиларининг ҳар қандай шаклини ўз ичига олади, масалан, биргаликда овқатланиш ёки ичимликлар ичиш, маданий ёки спорт тадбирларида қатнашиш, БАТ ҳудуди ташқарисидаги ҳар қандай шахсга ёки ташкилотга таклиф этиладиган ёки тақдим этиладиган саёҳат ёки турар жой тўловлари каби меҳмондўстликларни ўз ичига олади.

Совғалар

Компаниядан ташқаридаги ҳар қандай шахсга ёки ташкилотга таклиф қилинган ёки берилган ҳар қандай қийматга эга, шунингдек, "вакиллик тадбирлари"тушунчасига кирмайдиган шахслардан олинган қийматга эга нарсалар киради.

G&E

Ушбу атама "gifts and/or entertainment, яъни совғалар ва/ёки вакиллик тадбирларини англатади.

G&E Tracker

Совғалар ва вакиллик тадбирларини ҳисобга олиш учун мажбурий бўлган автоматлаштирилган дастлабки тасдиқлаш

Гуруҳ ва БАТ

British American Tobacco p.l.c компанияси ва унинг барча шўба корхоналари.

Компания гуруҳлари

British American Tobacco гуруҳига кирувчи ҳар қандай компания.

Ноўрин хатти-ҳаракатларлар

Виждонилик, холислик ёки бошқа мажбуриятлар тамойилларини бузган ҳолда тижорат ҳаракатлари ёки давлат функцияларини бажармоқ (ёки бажармаслик).

Ички (инсайдер) маълумотлар

БАТ plcга боғлиқ ички маълумотлар-бу умумий фойдаланиш учун мўлжалланмаган, бевосита ёки билвосита БАТ plc компаниясига тегишли бўлган маълум бир характердаги маълумотлар очиқ бўлган ҳолатда унинг акциялари ёки бошқа қимматли қоғозлари баҳосига сезиларли таъсир кўрсатиши мумкин.

Тезкор хабар алмашиш

Учинчи томон дастурларидан фойдаланган ҳолда алоқа қурилмалари ўртасида тезкор ёки вақтинчалик хабар алмашишнинг ҳар қандай шакли (шу жумладан, ижтимоий тармоқларда бевосита хабар алмашиш), бундай воситалар орқали иш олиб борилса маълумотлар, хабарлар ва гуруҳ хужжатларини бошқариш имконияти бўлмайди.

LEX

Юридик ва корпоратив масалалар бўлими (ҳуқуқий ва ташқи ишлар).

Бозорни суиистеъмол қилиш

Ушбу атама молиявий бозорларнинг яхлитлигига путур етказадиган ва қимматли қоғозлар ва деривативларга жамоатчилик ишончини пасайтирадиган хатти-ҳаракатлардир.

Компания-Аксиядорлик Жамияти
Қўшма корхонаси "УЗБАТ А.О" ва
унинг филиаллари

**Қушиб юбориш ва қошиб олиш
операциялари учун талабларни
таъминлаш тартиби**

Қушиб юбориш ва қошиб олиш
операциялари учун мувофиқликни
назорат қилиш гуруҳининг тартиби.

Хусусий секторнинг манфаатдор томони

Давлат хизматчиларидан
ташқари барча ташкилотлар ва
жисмоний шахслар.

Давлат мансабдор шахслари

Ҳар қандай давлат
муассасасида ёки органида
ишлайдиган (ёки унинг
манфаати учун) ёки давлат
функциясини бажарадиган ҳар
қандай шахс. Давлат мансабдор
шахслари қаторига миллий,
минтақавий ёки маҳаллий
ҳукумат ёки давлат
департаменти ёки агентлиги
учун ишлайдиган одамлар
(масалан, ҳукумат вазирлиги
ходими, ҳарбий ёки ички ишлар
ходими), давлат лавозимини
егаллаган одамлар, давлат ёки
давлат назорати остидаги
корхоналар ходимлари
(масалан, давлат тамаки
компанияси) ва халқаро
ташкилотлар, масалан,
Бирлашган Миллатлар
ташкilotи, сиёсий партиялар
мансабдор шахслари, давлат
лавозимларига номзодлар;
давлатнинг юқори мансабдор
шахслари оиласининг ҳар
қандай аъзоси, судьялар ва
бошқалар киради.

Ҳужжат

Фаолият жараёнида жисмоний
шахс томонидан яратилган ёки
қабул қилинган ҳар қандай
воситадаги маълумотлар, унинг
жойлашган жойидан ёки
жисмоний шаклидан қатъи
назар.

Санкция остида бўлаган шахс

- БМТ, АҚШ, Европа Иттифоқи,
Буюк Британия ва бошқа
халқаро ташкилотлар ва
миллий ҳукуматлар томонидан
ўрнатилган ва/ёки кучга кирган
санкция режимлари билан
чекланган ёки тақиқланган
жисмоний ёки юридик шахс, шу
жумладан, санкциялар остида
бўлган ҳудудда яшовчи ёки
яшайдиган жисмоний ёки
юридик шахслар ёки юқорида
кўрсатиб ўтилган
юрисдикцияларда
юритиладиган ёки санкциялар
ва бошқа йўллар билан қамраб
олинадиган санкциялар
рўйхатига киритилган бундай
ҳудуднинг қонун ҳужжатларига
мувофиқ ташкил етилган

Санкциялар остида бўлган ҳудуд

БМТ, АҚШ, Европа Иттифоқи,
Буюк Британия ва / ёки бошқа
халқаро ташкилотлар ёки
миллий ҳукуматлар томонидан
жорий етилган комплекс ёки
умумий санкциялар
қўлланиладиган ҳудудлар.

Қимматли қоғозлар

Ушбу атаманинг кенг таърифи
акциялар савдоси кодексига
берилган бўлиб, унга акциялар
(шу жумладан Америка
депозитарий тилхатларни),
опционлар, фьючерслар ва
бошқа ҳар қандай дериватив
шартномалар, қарз
мажбуриятлари, жамоавий

Қоидалар Портали (SoBC)

Манфаатлар тўқнашувини
ошкор қилиш жараёнини қайд
етиш, бошқариш ва бошқариш
учун платформа.

Иш юритиш қоидалари (SoBC)

Бу ерда кўрсатилган гуруҳ
қоидалари ва / ёки компания
(SoBC) иш юритиш қоидалари

Йетказиб берувчилар

Бевосита маҳсулот ишлаб
чиқариш учун материаллар
етказиб берадиган ёки
таъминлаб берадиган,
билвосита товарлар ёки БАТ
гуруҳ компаниясига хизмат
кўрсатадиган, шу жумладан
маслаҳатчилар, мустақил
пудратчилар, агентлар, ишлаб
чиқарувчилар, бирламчи ишлаб
чиқарувчилар, субпудратчилар,
дистрибюторлар ва улгуржи
сотувчилар учинчи шахсдир.

Солиқ

Бевосита ва билвосита
солиқларнинг барча шакллари,
шу жумладан корпоратив ва
шахсий даромад солиғи,
ижтимоий суғурта бадаллари,
божхона ва акциз божлари, ҚҚС
ва савдо солиқлари ва бошқа
ҳар қандай солиқ шакллари.

Компания

WhatsApp, WeChat, Facebook,
Facebook Messenger, Instagram,
iMessage, SMS, Gmail, Yahoo,
Hotmail, Telegram, Viber, Signal
ва бошқа шунга ўхшаш
иловаларни ўз ичига олади.

Учинчи шахсларнинг молиявий жиноятларига қарши курашиш тартиби

Учинчи томон молиявий
жиноятларига қарши курашиш
тартиби (ТРАФСП)

Бўш қиймат

Давлат мансабдор шахслари ва
хусусий сектор манфаатдор
шахслари учун компаниянинг
корпоратив курси бўйича 200
фунт стерлинг.

"Қонунлар" га ҳаволалар

барча амалдаги миллий қонунлар, меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар ва миллатлараро ҳужжатларни ўз ичига олади.

инвестиция корхоналаридаги улушлар (масалан, фондлар), нархлар фарқи бўйича молиявий шартномалар, облигациялар, векселлар ёки қиймати шундай қиммат қоғозлар билан белгиладиган ҳар қандай бошқа инвестицияларни ўз ичига олади.

Компания-Ақсиядорлик Жамияти Қўшма корхонаси "УЗБАТ А.О" ва унинг филиаллари (АЖ ҚҚ "УЗБАТ А.О.")

Учинчи томон алоқа дастурлари

Учинчи томон дастурларидан (шу жумладан бевосита хабар алмашиш хусусиятларига ега бўлган ижтимоий медиа дастурларидан) фойдаланган ҳолда ҳар қандай хабар шакли (масалан, электрон почта хабарлари, овозли еслатмалар, сўхбатлар ёки матнли хабарлар), улар учун компаниянинг иш юритиш сиёсатига мувофиқ уларни сақлаш ёки кириш имконияти мавжуд эмас.

Қўшимча маълумот олиш учун қуйидаги манзилга мурожаат қилинг:

Мувофиқликни таъминлаш бўйича (sobc@bat.com)

Globe House

4 Temple Place

London

WC2P 2PG

Бирлашган Қироллик (Буюк Британия)

Телефон: 44 (0) 207 845 1000