

"R Group Holding" MMC-nin İdarə Heyətinin 12 dekabr 2024-cü il tarixli, RGH/1212/2024-İH nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmişdir



DAVRANIŞ VƏ ETİKA MƏCƏLLƏSİ

Bakı 2024

MÜNDƏRİCAT:

1. TƏTBİQ VƏ ƏHATƏ DAİRƏSİ	Error! Bookmark not defined.
2. MƏQSƏD	Error! Bookmark not defined.
3. PRİNSİPLƏR	4
4. MƏSUL ŞƏXSLƏR VƏ ONLARIN VƏZİFƏLƏRİ.....	4
5. MƏXFİLİK SİYASƏTİ VƏ MƏLUMATLARIN MÜHAFİZƏSİ	Error! Bookmark not defined.
6. BƏRABƏR İŞ İMKANLARI VƏ MÜXTƏLİFLİK.....	Error! Bookmark not defined.
7. İŞ YERİNDƏ ETİK DAVRANIŞ QAYDALARI.....	Error! Bookmark not defined.
8. SAĞLAMLIQ, TƏHLÜKƏSİZLİK VƏ ƏTRAF MÜHİTİN MÜHAFİZƏSİ.....	8
9. RÜŞVƏT VƏ KORRUPSİYAYA, ÇİRKLİ PULLARIN YUYULMASINA QARŞI MÜBARİZƏ VƏ BEYNƏLXALQ TİCARƏT TƏNZİMLƏMƏLƏRİ.....	8
10. MARAQLARIN TOQQUŞMASI.....	9
11. RƏQABƏT VƏ ANTIİNHİSAR	9
12. AKTİVLƏR VƏ MALİYYƏ BÜTÖVLÜYÜ.....	9
13. İCMALAR VƏ TƏŞKİLATLAR	10
14. KOMMUNİKASIYA VƏ TƏTBİQETMƏ	10

1. TƏTBİQ VƏ ƏHATƏ DAİRƏSİ

1.1. Hazırkı Davranış və Etika Məcəlləsi (bundan sonra "Məcəllə" və/və ya "Sənəd") "R Group Holding" Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyəti, onun törəmə müəssisələri və onun tərkibinə daxil olan sahibi olduğu və ya idarə etdiyi digər şirkətlər (bundan sonra birlikdə "Holdinq" adlandırılacaqlar) üçün keçərlidir və bütün işçilərə, habelə holdinqdə və ya holdinqin rəhbərliyi altında işləyən məsləhətçilərə və agentlik işçilərinə (bundan sonra "İşçilər" adlandırılacaqlar) tətbiq edilir.

1.2. Hazırkı Məcəllə "R Group Holding" üçün bir sıra təlimatlar, qaydalar və biznes prinsipləri, habelə holdinq daxilində işçilər, rəhbərlik, təsisçilər və digər maraqlı şəxslər üçün nəzərdə tutulan davranış qaydaları ilə bağlı tələbləri əhatə edir.

2. MƏQSƏD

2.1. Hazırkı Məcəllə biznes əməliyyatlarımızın, qarşılıqlı əlaqələrimizin, münasibətlərimizin və təcrübələrimizin bütün aspektlərində etik davranışın, dürüstlüyün, peşəkarlığın, qanunauyğunluğun, cavabdehliyin, eləcə də məsuliyyətin, hörmətin, ədalətliliyin və şəffaflığın ən yüksək standartlarını gözləməklə öhdəliklərimizi müəyyən edən rəhbər struktur və baza rolunu oynayır.

Bu Məcəllə sadıq qaldığımız əsas dəyərlərimizi, prinsiplərimizi, inanclarımızı, istək və gözləntilərimizi, habelə Holdinqin, onun təsisçilərinin və işçilərinin, müştərilərin, tərəfdaşların, satıcıların, təchizatçıların və digər partnyorların rifahını, uğurunu, genişlənməsini, etibarını, nüfuzunu və davamlılığını təşviq edən müsbət, hərtərəfli, dəstəkləyici, hörmət çərçivəsində etik iş mühitinin, mədəniyyət və təcrübənin yaradılması və qorunması üzrə öhdəlikləri təcəssüm etdirir.

2.2. Bu Məcəllənin məqsədi aşağıdakılardan ibarətdir:

- Davranış və qərar qəbul etmə prosesinə rəhbərlik etmək;
- Etik mədəniyyəti və dürüstlüyü təşviq etmək;
- Nüfuzu və güvəni qorumaq və saxlamaq;
- Uyğunluq və hesabatlılığı (cavabdehliyi) təmin etmək;
- İşçiləri dəstəkləmək və onlara səlahiyyət vermək;
- Əlaqələr və tərəfdaşlıqlar qurmaq və gücləndirmək.

3. PRİNSİPLƏR

3.1. Holdinqdə davamlı və etibarlı xidmətlərin inkişafını təmin etmək üçün geniş biznes sahəsində fəaliyyət göstərən şirkətlər qrupu olaraq biznes kodeksinə və davranışların etik normalarına uyğun addım atırıq. Fəaliyyətimiz boyu təlimatların tələblərini izləyir, həmçinin biznes təcrübələrimizdə dürüstlüyə, şəffaflığa və öhdəliklərimizə sadıq qalırıq.

3.2. Hazırkı Məcəllədə müəyyən edilmiş standartları qəbul etməklə və onlara riayət etməklə Holdinqdə etika, dürüstlük və hesabatlılıq mədəniyyətinin təşviqinə kollektiv şəkildə töhfə veririk, bununla da Holdinqin ümumi missiyasını, dəyərlərini və uzunmüddətli uğurunu dəstəkləyirik.

4. MƏSUL ŞƏXSLƏR VƏ ONLARIN VƏZİFƏLƏRİ

4.1. İdarə Heyətinin üzvləri, İnsan Resursları Departamenti, şöbə müdirləri, işçilər, mühafizə komandası, satıcılar və ya podratçılar, müştərilər və digər üçüncü şəxslər hazırkı Məcəlləyə riayət olunmasının və onun tələblərinin təmin edilməsinin müxtəlif aspektlərinə görə məsuliyyət daşıyırlar.

4.2. Birgə səylər, aydın şəkildə təyin olunmuş vəzifələr və məsuliyyətlər, effektiv kommunikasiya strategiyaları, eləcə də davamlı monitoring və qiymətləndirmə fəaliyyəti hörmətin gözlənilməli peşəkar və ahəngdar iş mühitini qorumaq, eləcə də Holdingin təlimat və standartlarını dəstəkləmək üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

4.3. Məcəllənin tətbiq edilməsinin vəzifələri:

- Holdingdə yüksək vəzifəli şəxslər və rəhbərlik hazırkı Məcəlləni təsdiqləmək, dəstəkləmək və təşviq etmək üçün məsuliyyət daşıyırlar. Onlar Məcəlləyə sadıqlıq nümayiş etdirilməsinə, habelə Holdingin dəyərlərinə, mədəniyyətinə və strateji məqsədlərinə uyğunluğun təmin edilməsinə cavabdehdir.
- İnsan Resursları, eləcə də Hüquq və Komplayns Departamentləri hazırkı Məcəllənin işlənilməsində və tətbiq olunmasında mühüm rol oynayır. Onlar hazırkı Məcəllənin tələblərini bütün işçilərin diqqətinə çatdırmaq, bununla bağlı təlim keçmək və təlimatlar vermək, icrasına nəzarət etmək və işçilər tərəfindən törədilən hər hansı pozuntu hallarını və ya irəli sürülən narazılıqları həll etmək üçün məsuliyyət daşıyırlar.
- Bütün işçilər hazırkı Məcəlləyə riayət etməyə, həmkarlarına qarşı peşəkarlıq, hörmət və diqqət nümayiş etdirməyə, müsbət və ahəngdar iş mühitinin qorunub saxlanmasına töhfə verməyə cavabdehdir. İşçilər bu Məcəllə ilə tanış olmalı, ehtiyac olduqda aydınlaşdırma və təlimatlandırma üçün müvafiq şəxslərə müraciət etməli, həmçinin mövcud olan pozuntu halları və ya problemlər barədə rəhbərlərinə, İnsan Resursları mütəxəssislərinə və ya menecerlərinə məlumat verməlidirlər.
 - Təhlükəsizlik departamenti (şöbəsi) hazırkı Məcəllədə qeyd olunduğu kimi, məxfi sənədlər və şəxsi əşyalar da daxil olmaqla, önəmli informasiyaların təhlükəsizliyini və məxfiliyini təmin etmək üçün məsuliyyət daşıyır. Onlar təhlükəsizliklə bağlı hər hansı pozuntunu, ofis binalarına hər hansı icazəsiz girişləri və ya şübhəli fəaliyyətləri izləməli və aradan qaldırmalıdırlar, habelə bu Məcəllənin təlimat və protokollarına riayət edilməsini dəstəkləməlidirlər.

5. MƏXFİLİK SİYASƏTİ VƏ MƏLUMATLARIN MÜHAFİZƏSİ

Holding özünün məxfi biznes məlumatlarının, o cümlədən işçilərin şəxsi məlumatlarının qorunmasının vacibliyini ön planda tutur. Bu cür məlumatların mühafizəsini, bütövlüklən və məxfiliyini təmin etmək üçün Holding əməkdaşlarından aşağıdakı təlimatlara riayət etmələri tələb olunur:

5.1. İşçilərin şəxsi məlumatlarının mühafizəsi.

Biz əməkdaşlarımızın şəxsi məlumatlarının məxfiliyinə hörmət edirik və qoruyuruq, iş ilə əlaqədar tələb olunmadığı, habelə qanunla icazə verilmədiyi hallarda məlumatı hər hansı şəxs və ya şəxslərə açıqlanmasına yol vermirik. Bütün şəxsi məlumatların məxfiliyi qüvvədə olan qanunvericiliyə və müvafiq daxili qaydalara uyğun olaraq qorunur. İşçilərin şəxsi məlumatlarına giriş buna səlahiyyətli olan şəxslərlə məhdudlaşdırılmalı, icazəsiz girişin, məlumat itkisinin və ya sui-istifadənin qarşısını almaq üçün müvafiq təhlükəsizlik tədbirləri görülməli, məlumatın təhlükəsizliyi ilə bağlı təcrübələr və nəzarət mexanizmləri mütəmadi olaraq nəzərdən keçirilməli, yenilənməlidir.

5.2. Holdingin məxfi məlumatlarının mühafizəsi.

Biz xüsusi və məxfi biznes məlumatlarımızın icazəsiz formada açıqlanmasına qarşıyıq. Aşağıdakılar da daxil olmaqla, Holdingə aid olan və onun rəqabət üstünlüyünü təmin edən hər hansı məlumat məxfi məlumat kimi dəyərləndirilir:

- Müştərilər/satıcılar/tərəfdaşlar, onların əlaqələri/müqavilələri, satınalma tarixçəsi;
- Maliyyə hesabatları, büdcələr, proqnozlar və s.;

- Biznes strategiyası və göstəriciləri, biznes planları və s.;
- Təşkilati strukturlar, korporativ siyasətlər, vəzifə təlimatları, kompensasiya paketləri və s.;
- Əqli mülkiyyət;
- İstənilən növ müqavilələr/sazişlər.

Məxfi məlumatın mühafizəsi Holdinqin biznes münasibətlərini qorumaq, qanuna və digər normativ tələblərə riayət etmək, rəqabət üstünlüyünü saxlamaq, şirkətimizin nüfuzunu, əqli mülkiyyəti obyektlərini, aktivlərini və maliyyə maraqlarını qorumaq üçün çox vacibdir.

5.3. Üçüncü şəxslərin məxfi məlumatlarının qorunması.

Əgər işçinin digər üçüncü şəxslərin, məsələn, müştərilərin, sifarişçilərin, tərəfdaşların, satıcıların, təchizatçıların və xidmət təminatçılarının məxfi məlumatlarına çıxışı varsa, işçi həmin məlumatların məxfiliyini ciddi formada qorunmalı, məlumatı açıqlamaqdan, paylaşmaqdan və ya icazəsiz digər məqsədlər üçün istifadə etməkdən çəkinməli, məxfilik haqqında müqavilələrə əməl etməlidir.

6. BƏRABƏR İŞ İMKANLARI VƏ MÜXTƏLİFLİK

Holdinqdə irqindən, rəngindən, etnik mənsubiyyətindən, milliyətindən, cinsindən, yaşından, dinindən, əlilliyi olub-olmamasından, cinsi oriyentasiyasından və ya işgüzarlığı və peşəkarlığı ilə əlaqəli olmayan hər hansı digərkeyfiyyətlərindən asılı olmayaraq, bütün işçilərə hörmətlə, ədalətlə və ləyaqətlə yanaşıldığı müxtəlif, inklüziv və bərabər imkanları olan iş mühitinin təşviqinə sadıq. Biz qəti şəkildə inanırıq ki, müxtəliflik işçi heyətimizi zənginləşdirir, innovasiyalara təkan verir və rəqabət üstünlüyümüzü gücləndirir, həmçinin müxtəlif müştəri bazamızı daha yaxşı başa düşməyə və ona xidmət göstərməyə, dəyişən bazar dinamikasına uyğunlaşmağa, eləcə də davamlı inkişaf və uğur əldə etməyə imkan yaradır.

6.1. Müxtəliflik və inklüzivlik.

Biz müxtəlif perspektivləri, təcrübələri, işləri və ideyaları əhatə etməklə, həmçinin bütün işçilərin unikal töhfələrini və istedadlarını tanımaqla müxtəlifliyi fəal şəkildə təbliğ edirik. Həmçinin bütün işçilərin özlərini dəyərli və hörmətli hiss etdikləri, işlərinə ən yaxşı şəkildə töhfə vermək, həmkarları ilə səmərəli əməkdaşlıq etmək və bütün potensiallarını reallaşdırmaq imkanlarının olduğu inklüziv iş mühitini yaradırıq.

6.2. Bərabər məşğulluq imkanları.

Holdinq işçilərin işə qəbulu/işə götürülməsi, seçimi, irəli çəkilməsi, təlimi, inkişafı, işdən çıxarılması, kompensasiyalar və müavinətlər verilməsi də daxil olmaqla, əmək fəaliyyətinin bütün aspektlərində ləyaqətə, işçilərin ixtisasına, bacarıq və performansına əsaslanan ədalətli və səmimi münasibəti təmin edir.

Əlilliyi və ya xüsusi ehtiyacı olan bütün işçilər müvafiq qanunlara, qaydalara və şirkət siyasətinə uyğun olaraq əmək öhdəliklərini səmərəli şəkildə yerinə yetirmələri və əmək fəaliyyətlərində tam iştirak etmələri üçün lazımı şərait və dəstəklə təmin olunurlar.

İşə qəbul və vəzifənin yüksəldilməsi ilə bağlı qərarlar yalnız işçilərin təhsilinə, bacarıqlarına, səriştələrinə, əsas fəaliyyət göstəricilərinə, habelə korporativ qayda və təlimatlara, siyasət və prosedurlara, əmək münasibətlərinə uyğunluq əsasında qəbul edilməlidir. Bu proseslər zamanı işçiyə qarşı xüsusi münasibətə, qərəzli mövqeyə və ayrı-seçkiliyə yol verilməməlidir.

6.3. Ayrı-seçkiliyə və zorakılığa qarşı dözümsüzlük.

Biz hər hansı işçiyə qarşı ayrı-seçkiliyə, zorakılığa, təqibə, qisasə qarşı dözümsüzlük siyasətinə ciddi şəkildə əməl edirik, həmçinin ayrı-seçkilik və ya təqiblərə dair hər hansı iddia və ya şikayətləri hərtərəfli və qərəzsiz şəkildə araşdırırıq, müvafiq konstruktiv tədbirlər vasitəsilə vəziyyəti dərhal nəzərdən keçirib, problemləri həll edirik.

Holdinqdə çalışan hər kəsi hörmətin gözlənilmədiyi, zorakılıq və təqibin olmadığı inklüziv iş mühiti mədəniyyətini inkişaf etdirməyə dəvət edirik, eyni zamanda işçilərin öz fikirlərini və narahatlıqlarını açıq şəkildə ifadə etmələrinə, Holdinqin siyasətini və ya müxtəliflik, inklüzivlik və bərabər məşğulluq imkanları prinsiplərini pozan hər hansı münaqişə və ya davranışlar barədə məlumat vermələrinə şərait yaradırıq.

7. İŞ YERİNDƏ ETİK DAVRANIŞ QAYDALARI

Holdinq daxilində bütün biznes fəaliyyətlərimizdə, qarşılıqlı əlaqələrimizdə və münasibətlərimizdə ən yüksək etik davranış, dürüstlük və peşəkarlıq standartlarını müdafiə edirik. Etik davranışa sadıqlıyımız Holdinqə qarşı inam formalaşdırmaq, etibarlılığı qorumaq, hörməti gücləndirmək, eləcə də uzunmüddətli uğuru və inkişafı davam etdirmək üçün əsasdır. Holdinqin bütün işçilərindən aşağıdakı etik standartlara və prinsiplərə əməl etmələri tələb edilir:

7.1 Dürüstlük və səmimiyyət.

Həmkarlar ilə münasibətlərdə, ünsiyyətdə və təqdimatlarda dürüst, ədalətli və şəffaf olmaq vacibdir. Qərar qəbul etmə prosesində, davranış və ya münasibətlərdə obyektivliyi, dürüstlüyü və qərəzsizliyi poza biləcək istənilən maraq toqquşmasından çəkinin. Hər hansı potensial maraq toqquşması barədə məlumat verin və şirkətin maraqları ilə ziddiyyət təşkil edən və ya etik standartları poza biləcək fəaliyyətlərlə məşğul olmaqdan uzaq durun.

7.2 Peşəkarlıq və hörmət.

Bütün holdinq işçiləri məsuliyyətli, peşəkar və nəzakətli davranmalı, mövqeyindən, vəzifəsindən və iş təcrübəsindən asılı olmayaraq, hər kəsə hörmətlə, ləyaqətlə və ədalətlə yanaşmalıdırlar. Biz komanda işini, əməkdaşlığı, birliyi, güclü komanda ruhunu və anlayışını təşviq edən əməkdaşlıq, inklüzivlik və dəstək mühitini təmin edirik. İşçilər fərdlərin, öz həmkarlarının və ya şirkətin əmək fəaliyyətinə, münasibətlərinə, əməkdaşlığına, mənəviyyətinə və ya nüfuzuna mənfi təsir göstərə biləcək pozucu, təhqiredici və ya qeyri-peşəkar davranışlardan, söhbətlərdən və ya fəaliyyətlərdən çəkinməlidirlər.

7.3 Güvən yaratmaq.

Holdinqdə etimadın yaradılması və saxlanması uğurumuz, nüfuzumuz, əlaqələrimiz və mədəniyyətimiz üçün əsasdır. Biz, müştərilər, sifarişçilər, tərəfdaşlar, satıcılar, təchizatçılar, təsisçilər, üçüncü şəxslər və təşkilatlar ilə müsbət, dəstəkləyici və konstruktiv əlaqələr, münasibətlər və əməkdaşlıqlar vasitəsilə inamın və qarşılıqlı hörmətin qurulmasını və möhkəmləndirilməsini təşviq edirik. Həmkarlar, menecerlər, təsisçilər və maraqlı şəxslər ilə mənalı, konstruktiv və şəffaf qarşılıqlı əlaqələr, müzakirələr və mübadilələr üçün imkanlar yaradaraq, habelə açıq ünsiyyəti, dialoqu, rəyi, sualları, təklifləri və ideyaları təşviq edərək əlçatan və açıq iş mədəniyyətini formalaşdırırıq.

7.4 Uyğunluq və məsuliyyət.

Bütün holdinq işçiləri öz əmək fəaliyyətlərinə, davranışlarına, sözlərinə və hərəkətlərinə görə məsuliyyət daşımalıdırlar. Qüvvədə olan qanunlara, qaydalara, korporativ siyasətə və prosedurlara riayət etmək, həmçinin biznes fəaliyyətini

dürüst, düzgün, etik formada, qanun çərçivəsində və məsuliyyətlə davam etdirmək hər bir işçinin öhdəliyidir.

7.5 Etik qərar vermə və davranış.

Biz etik mülahizələrə, prinsiplərə, dəyərlərə və təlimatlara əsaslanan etik qərarlar qəbul etməyi şiddətlə tövsiyə edirik. Vəziyyətlərin, risklərin qiymətləndirilməsində, eləcə də müvafiq hərəkətlərin, qərarların və mülahizələrin müəyyən edilməsində etik əsaslandırma, mühakimə və dürüstlük siyasətini tətbiq edirik. Bütün biznes fəaliyyətlərini, əməliyyatları və qarşılıqlı əlaqələri dürüstlük, ədalətlik, doğruluq prinsipləri əsasında və etik standartlara hörmətlə yanaşaraq aparırıq, həmçinin təşkilat daxilində etik davranışları, dürüstlüyü, hesabatlılığı, məsuliyyət və uyğunluq mədəniyyətini təşviq edirik.

7.6 Alkoqoldan istifadə etməmə siyasəti.

İş yerində və iş saatlarında, şirkət tədbirlərində və ya iclaslarında, işgüzar görüşlərdə iştirak edərkən və ya həmkarlar, müştərilər, sifarişçilər, tərəfdaşlar, satıcılar, təchizatçılar, təsisçilər və maraqlı şəxslər və ya təşkilatlarla qarşılıqlı əlaqədə olarkən alkoqollu içkilərin və ya digər sərxoşedici maddələrin istehlakı, saxlanması, paylanması, satışı və ya istifadəsi qəti qadağandır.

8. SAĞLAMLIQ, TƏHLÜKƏSİZLİK VƏ ƏTRAF MÜHİTİN MÜHAFİZƏSİ

8.1. İşçilərimizin, müştərilərimizin, sifarişçilərimizin, tərəfdaşlarımızın, təchizatçılarımızın, satıcılarımızın, təsisçilərimizin, maraqlı şəxslərin sağlamlığı, təhlükəsizliyi və rifahı, habelə ətraf mühitin sağlamlığı və təhlükəsizliyi Holdingin prioritetlərindəndir. Biz Holdinglə əlaqəli hər kəsin fiziki, əqli, emosional və ekoloji sağlamlığını və rifahını qoruyan, habelə gücləndirən təhlükəsiz, sağlam, inklüziv və davamlı iş mühitini, mədəniyyət və təcrübələri yaratmağa və saxlamağa sadıqlıq nümayiş etdiririk. Eyni zamanda bütün işçilərin korporativ SƏTƏM qaydalarına və təlimatlarına riayət etmələrini tələb edirik.

8.2. Bütün işçilər tətbiq olunan sağlamlıq, təhlükəsizlik, ətraf mühit, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi, iş yerində sağlamlıq və dayanıqlılıq təlimatlarına, qaydalara, standartlara, kodekslərə, icazələrə, lisenziyalara, təsdiqlərə və tələblərə əməl etməlidirlər; qanuna və normativ tələblərə uyğunluq, etik davranış, məsuliyyətli rəftar və bütün fəaliyyətlərdə, əməliyyatlarda və qarşılıqlı əlaqələrdə korporativ əməkdaşlıqla bağlı öhdəlik nümayiş etdirməlidirlər.

8.3. Hər kəsdən öz hərəkətlərinə, qərarlarına, davranışlarına, sağlamlığın qorunmasına, təhlükəsizliyə, ətraf mühit, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi siyasətinə, prosedurlara, təlimatlara və standartlara görə məsuliyyət daşması və hesabat verməsi; rifahın, təhlükəsizliyin, sağlamlığın, həyat keyfiyyətinin, nüfuzun, cəmiyyətin və planetin davamlılığının qorunmasında və yüksəldilməsində sağlamlığın, təhlükəsizliyin və ekoloji məsuliyyətin vacibliyini dərk etməsi tələb edilir.

9. RÜŞVƏT VƏ KORRUPSIYA, ÇİTKLİ PULLARIN YUYULMASINA QARŞI MÜBARİZƏ VƏ BEYNƏLXALQ TİCARƏT TƏNZİMLƏMƏLƏRİ

9.1. Holding rüşvətخورluğa və korrupsiyaya qarşı olmaqla hər zaman bununla bağlı qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsini təmin edir. Holding heç bir formada rüşvət və korrupsiya hallarını qəbul etmir. Holding hökumətlər və dövlət məmurları ilə açıq və dürüst davranmağa, korrupsiyanın qarşısını almağa çalışır.

9.2. Holdingin bütün işçilərinə rüşvət və ya hər hansı digər qeyri-qanuni ödənişlərin, o cümlədən rəsmiləşdirmə proseslərinin asanlaşdırılması üçün nəzərdə tutulan qeyri-rəsmi ödənişlərin təklif və ya qəbulu qadağandır. Bütün ödəniş əməliyyatları

dürüst şəkildə hazırlanmış rəsmi hesabat kitabçalarında və qeydlərdə öz əksini tapır.

9.3. Holding heç bir iş, xidmət, məxfi məlumat və ya şirkətə hər hansı digər üstünlüklər verən, qəbul edilmiş qərarlara təsir göstərən fəaliyyətlər müqabilində hədiyyələri və qonaqpərvərlik jestlərini qəbul etmir və ya eyni davranışı üçüncü şəxslərə qarşı tətbiq etmir.

9.4. Holding həmçinin çirkli pulların yuyulmasının, cinayətkarlığın və terrorizmin maliyyələşdirilməsinin qarşısını alan qanunvericilik tələblərinə əməl edir və əməkdaşlıq edəcəyi partnyorların barəsində lazımi yoxlama prosedurları aparır.

9.5. Holding iqtisadi sanksiyalar və idxal/ixrac nəzarətləri də daxil olmaqla, tətbiq olunan bütün sanksiyalara və ticari nəzarət prinsiplərinə riayət edir. Sanksiyalar ölkələri, qurumları və fərdləri hədəfə ala və tez-tez dəyişə bilər, buna görə də bu Məcəllənin tətbiq ediləcəyi şəxslər həmin sanksiyaların tətbiq edilib-edilməməsindən və necə tətbiq olunduğundan əmin olmadıqda bu barədə Holdingə müraciət edə bilərlər.

10. MARAQLARIN TOQQUŞMASI

10.1. Maraqlarımız və ya fəaliyyətlərimiz Holdingin obyektiv qərarlar qəbul etmək qabiliyyətinə təsir göstərdiyi zaman maraqların toqquşması qaçılmaz ola bilər. Bunun üçün Holding maraqların toqquşması məsələsini fəal şəkildə nəzarətdə saxlayır. Holding Hüquq və Komplayns Departamentini münafişə yarada bilər və ya hətta münafişənin yaranması ehtimalına səbəb ola bilər hallar barədə məlumatlandırır. Məlumat açıqlandıqdan sonra Holdingin Maraqların Toqquşması Siyasətinə uyğun olaraq münafişə risklərini lazımi şəkildə həll etmək və azaltmaq imkanı vardır.

10.2. Holding bəyan edir ki, münafişə vəziyyətində olmaq öz-özlüyündə yanlış davranış deyildir. Belə bir münafişənin açıqlanmaması və həll edilməməsi isə bu Məcəlləyə uyğun olaraq yanlış davranış hesab edilir.

11. RƏQABƏT VƏ ANTIİNHSAR

11.1. Rəqabətə zidd təcrübələr biznesimizə zərər verə bilər, buna görə də Holding azad və ədalətli rəqabətə inam nümayiş etdirir.

11.2. Holding heç vaxt rəqiblərlə birlikdə məxfi məlumatları axtarmır, qəbul və müzakirə etmir, təklifləri saxtalaşdırmaq, qiymətləri dəyişdirmək, təchizatı məhdudlaşdırmaq və ya bazarları ayırmaq məqsədilə heç bir razılaşmalarda iştirak etmir.

11.3. Holding biznes münasibətlərində ədalətli və dürüst şəkildə rəqabət aparır, fəaliyyət göstərdiyi hər yerdə antiinhsar və rəqabət qanunvericiliyinə əməl edir. Bu qanunlar mürəkkəb olduğu üçün işçilər onların tətbiq edilib-edilməməsindən və hansı formada tətbiq olunduğundan əmin olmazsa, kömək üçün Holdingə müraciət edə bilərlər.

12. AKTİVLƏR VƏ MALİYYƏ BÜTÖVLÜYÜ

12.1. Holding hər zaman istənilən növ mülkiyyətin toxunulmazlığı prinsipinə hörmət edir və maliyyə bütövlüyü prinsipi əsasında fəaliyyət göstərir.

12.2. Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi şəxslər Holdingin resurslarını və əmlakını qorumağa, həmçinin ondan ən yaxşı şəkildə istifadə etməyə borcludurlar və Holdingin aktivlərinin sui-istifadə edilməməsi və israf olunmaması üçün cavabdehirlər. Holdingin əmlakına onun mülkiyyətində olan ərazilər (tikililər və torpaq sahələri), nəqliyyat vasitələri, ofis avadanlıqları və s. kimi fiziki əmlak nümunələri, habelə onun fəaliyyətinə aid olan istənilən növ məlumatlar və maliyyə

vəsaitləri daxildir. Bütün işçilər Holdingin resurslarını sui-istifadə, itki, dələduzluq və ya oğurluq və ya digər formalarda zərər vurulma hallarından müdafiə etməlidirlər.

12.3. Holding bütün maliyyə qərarlarının və əməliyyatlarının müvafiq səlahiyyətlərə uyğun olaraq qəbul edilməsini təmin edir.

12.4. Holdingin biznesini idarə etmək üçün dürüst və dəqiq mühasibat hesabatının aparılması zəruridir. Bu məqsədlə Holding bütün maliyyə hesabatlarının və qeyri-maliyyə məlumatlarının tam, dəqiq və qərəzsiz olmasını təmin edir. Tərtib edilən maliyyə və biznes məlumatları hesabatları hüquq, maliyyə və idarəetmə tələblərinə cavab verməlidir.

13. İCMALAR VƏ TƏŞKİLATLAR

13.1. Holding öz fəaliyyətini biznes münasibətlərində olduğu şəxslərə və qurumlara hörmət çərçivəsində davam etdirir. Holding biznes əlaqələri qurduğu hər bir qurumda müsbət rol oynamaq üçün daha geniş inkişaf məqsədlərinə töhfə verməklə və ətraf mühitə təsirləri azaltmaqla dövlət orqanları və qurumlarla birlikdə fəaliyyət göstərir.

13.2. Holding öz biznes modelinin gələcəkdə də davamlı olmasını təmin etmək üçün bütün əməliyyatlarında ekoloji, sosial və korporativ idarəetmə prinsiplərini tətbiq etməyə çalışır.

14. KOMMUNİKASIYA VƏ TƏTBİQETMƏ

14.1. Hazırkı Məcəllənin hər bir məsələni hərtərəfli əhatə etməsi mümkün deyildir. Fəaliyyətin və siyasətin düzgünlüyündən əmin deyilsinizsə, İnsan Resursları, həmçinin Hüquq və Komplayns Departamentlərinə məsləhət üçün müraciət edin.

14.2. Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, bu Sənəd holdingin bütün əməkdaşlarına və səlahiyyətli şəxslərə şamil edilir. Yeni təyin edilmiş direktorlara, menecerlərə və işçilərə cari Sənədin surəti təqdim olunacaq və onun əhəmiyyəti haqqında məlumat veriləcək, həmçinin əmək müqaviləsinin şərtlərindən biri kimi bu Sənədin oxunub başa düşülməsi və maddələrin qəbul edilməsi onların şəxsi imzaları vasitəsilə təsdiqlənəcək.

14.3. Hazırkı Sənəd bütün işçilər üçün əlçatan olmalıdır. Sənədin tələblərini pozan hər bir işçi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi də daxil olmaqla, müxtəlif intizam tənbeh tədbirləri ilə cəzalandırıla bilər.

14.4. Bütün işçilər Bu Məcəllənin, Holdingin tələblərini, siyasətini, prosedurlarını və ya onun hər hansı daxili qaydalarını poza biləcək istənilən hadisə barədə məlumat verməyə borcludur. Məcəllə bütün mümkün davranış və situasiyaları əhatə edə bilmədiyinə görə Holding sağlam mühakimə qabiliyyətimizə etibar edir, suallarımız və ya narahatlığımız olduqda sözüümüzü söyləmək üçün bizə güvənir.

Holding vicdanlı və müsbət niyyətlə danışan işçilərə qarşı istənilən ayrı-seçkiliyə tolerant yanaşmır. Aşağıda Holdingin Qaynar Xətti yerləşdirilmişdir. Qeyd olunan telefon nömrəsi, e-poçt ünvanı və poçt ünvanı 24/7 xidmətinizdədir:

Poçt ünvanı: Azərbaycan, Bakı şəh., Səbail r-nu., AZ1023, Dağlıq küç., ev 37.

Əlaqə nömrəsi: +99450 231-03-93, e-poçt ünvanı: compliance@r-group-holding.com

14.5. Hazırkı Sənədin tələblərinin pozulması, eyni zamanda, Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının pozuntusu ola bilər. İşçinin kommersiya sirri, şəxsi məlumatlar və s. ilə bağlı qanunları pozduğu aşkar olunarsa, holding məsələyə dair müvafiq səlahiyyətli orqanlara müraciət edə bilər ki, bu da öz növbəsində işçinin mülki, inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə cəlb edilməsinə səbəb ola bilər.