

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



## MARAQLARIN TOQQUŞMASI SİYASƏTİ

Baku 2024

## **MÜNDƏRİCAT:**

1.	TƏTBİQ VƏ ƏHATƏ DAİRƏSİ .....	4
2.	MƏQSƏD.....	4
3.	MƏSUL ŞƏXSLƏR VƏ ONLARIN VƏZİFƏLƏRİ .....	4
4.	MARAQLARIN TOQQUŞMASI HALLARI .....	5
5.	MARAQLARIN TOQQUŞMASI HALLARININ QARŞISININ ALINMASI VƏ HƏLLİ.....	8
6.	AÇIQLANMA VƏ TƏSDİQ.....	8
7.	KOMMUNİKASIYA VƏ TƏTBİQETMƏ .....	9

ƏLAVƏ № 1 – "ANLAYIŞLAR"

ƏLAVƏ № 2 – "MARAQLARIN TOQQUŞMASI HALLARININ AÇIQLANMASI ANKETİ"

## **1. TƏTBİQ VƏ ƏHATƏ DAİRƏSİ**

1.1. Hazırkı Maraqların Toqquşması Siyasəti (bundan sonra "Siyasət") "R Group Holding" Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyətinin qəbul etdiyi Davranış və Etika Məcəlləsi, həmçinin qüvvədə olan digər qayda və prosedurlar ilə tam uyğunluq təşkil edir.

1.2. Hazırkı Siyasət "R Group Holding" Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyətinin bütün nəzarət etdiyi müəssisələr, filiallar, nümayəndəliklər, müştərək əməliyyat şirkətləri, həmçinin birbaşa və/və ya vasitəli yolla idarə etdiyi törəmə və ya asılı 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.

1.3. Holdinqin idarə heyətinin bütün üzvləri, direktorları və işçiləri hazırkı Siyasətə əməl etməli və onun məqsədlərinə, prinsiplərinə və tələblərinə ciddi surətdə riayət etməlidirlər.

1.4. Bu Siyasətin prinsipləri və tələbləri aşağıdakılar daxil olmaqla Holdinqin biznes tərəfdaşlarına, həmçinin müştərilərə, müştərək müəssisələrə, müştərək müəssisə tərəfdaşlarına, konsorsium tərəfdaşlarına, autsors təminatçılara, podratçılara, məsləhətçilərə, subpodratçılara, təchizatçılara, müşavirlərə, agentlərə, distribütorlara, nümayəndələrə, vasitəçilərə və investora və digərlərinə şamil edilir.

## **2. MƏQSƏD**

2.1. Hazırkı Siyasət, Holdinqin etika və komplayns sisteminin əsas tərkib hissələrindən biridir və Holdinqin səhmdarları, İdarə Heyətinin üzvləri, direktorlar, işçilər, habelə təchizatçılar və fərdi xidmət təchizatçıları tərəfindən təyin edilmiş işçilər, eyni zamanda üçüncü şəxslərlə (müştərilər, təchizatçılar və ya digər maraqlı şəxslər) yarana biləcək potensial və ya faktiki maraqların toqquşması hallarının qarşısının alınması və həlli üçün riayət edilməli prosedur və prosesləri müəyyənləşdirmək məqsədi daşıyır.

## **3. MƏSUL ŞƏXSLƏR VƏ ONLARIN VƏZİFƏLƏRİ**

3.1. Hazırkı Siyasət, R Group Holding olaraq, ən yüksək səviyyədə dürüstlük, etibar və məsuliyyətli biznes davranışı standartlarına sadıq olduğumuzu bəyan edir və Holdinqin rəhbərliyi tərəfindən xüsusi olaraq təsdiqlənmiş və qəbul edilmişdir. Holdinqin bütün əməkdaşları gündəlik fəaliyyətləri çərçivəsində hazırkı Siyasətin həyata keçirilməsi üçün şəxsən cavabdehdir.

3.2. Bütün İşçilərin vəzifələri:

- Hazırkı Siyasətin bütün müddəalarına əməl etmək və bu işdə digər işçilərə kömək etmək;
- Hüquq və Komplayns və İnsan Resursları Departamentləri tərəfindən tələb olunduqda təlim keçmək;
- Zəruri hallarda birbaşa öz rəhbərindən və ya Hüquq və Komplayns Departamentindən əlavə məsləhət əldə etmək;
- Faktiki və ya potensial olaraq maraqların konflikti və ya hazırkı Siyasətin hər hansı bəndinin pozulması halı baş verdiyini və ya baş verə biləcəyini öyrəndiyi və ya buna inanmaq üçün əsası olduqda danışmaq, aktualaşdırmaq və məlumatlandırmaq;
- Hazırkı Siyasətin oxunmasında, dərk edilməsində və əməl edilməsində, maraqların toqquşmasını və ya onların təzahürünü yarada biləcək halların



dəyərləndirilməsinə dəstək olmaq üçün İnsan Resursları və Hüquq və Komplayns Departamenti (Komplayns Meneceri ilə) ilə əməkdaşlıq edilməsində, habelə həmin halların aradan qaldırılması üçün həll yollarının hazırlanmasında və həyata keçirilməsində cavabdehlik daşımaq. Həmçinin direktorlar, menecerlər və məsul şəxslər onların birbaşa tabeliyində olan şəxslərin hazırkı Siyasətə uyğun davrandığını və əməl etdiyini, o cümlədən işçilərinin işlə tanışlıq, inkişaf və Holding daxilində yerdəyişmə məqsədləri üçün nəzərdə tutulmuş istənilən təlimin keçməsinə təmin etməlidirlər.

- Şirkətdə çalışmaya başlayan bütün yeni işçilər Hüquq və Komplayns Departamentinin müraciət (qeydiyyat) sistemi vasitəsilə Maraqların Toqquşması Hallarının Açıqlanması Anketini (Əlavə №2) doldurmalıdırlar. Həmin anketdə hər hansı faktiki, potensial və ya ehtimal edilə bilən maraqların toqquşması hallarını müəyyən etməli və hazırkı Siyasəti oxuduqlarını və anladıqlarını, həmçinin bu Siyasətin müddəalarına riayət etdiklərini təsdiqləyirlər. Bu, həmçinin Maraqların Toqquşması hallarına dair illik bəyannaməyə, eləcə də vəzifədə hər hansı dəyişikliyə, yüksəlişə və s. tətbiq edilir.
- Hər il bütün işçilər Hüquq və Komplayns Departamentinin müraciət (qeydiyyat) sistemi vasitəsilə Maraqların Toqquşması Hallarının Açıqlanması Anketini (Əlavə №2) dolduraraq təqdim etməlidir. Holding tərəfindən vəzifədə yerdəyişmə və ya yüksəliş alan işçilər, həmçinin Hüquq və Komplayns Departamentinin müraciət (qeydiyyat) sistemi vasitəsilə Maraqların Toqquşması Hallarının Açıqlanması Anketini (Əlavə №2) təqdim etməlidir.

### *3.3. İdarə heyətinin üzvləri:*

Aşağıdakılar da daxil olmaqla, Holdingin idarə heyətinin üzvləri müvafiq istiqamətləri müəyyən etməlidirlər:

- Holdingin üzləşdiyi maraqların toqquşması riskləri haqqında müntəzəm kommunikasiya vasitələri ilə işçiləri məlumatlandırmaq;
- Maraqların toqquşması risklərini idarə etmək üçün müvafiq resursları təmin etmək;
- Maraqların toqquşması hallarının qarşısını almaq, aşkar etmək və bu hallardan çəkindirmək üçün daxili nəzarət və sistemlərin adekvat olmasını təmin etmək;
- Hazırkı Siyasətdə boşluq və pozuntu halları aşkar edildikdə müvafiq tədbirlər görmək.

### *3.4. Hüquq və Komplayns Departamenti:*

- İldə ən azı bir dəfə hazırkı Siyasəti nəzərdən keçirmək və zərurət olarsa, ona yenidən baxmaq və yeniləmək;
- Hazırkı Siyasətin məqsəd və tələblərinə uyğun olaraq bütün müvafiq işçilərə təlim keçmək və sertifikatlaşdırmaq üçün lazımi təlim proqramı (İnsan Resursları Departamenti ilə birlikdə) hazırlamaq və həyata keçirmək;
- Hazırkı Siyasəti şərh etmək üçün işçilərə və rəhbərliyə tövsiyələr vermək;
- Məlumat verilmiş halların daha sonra izlənilməsi və aydınlaşdırılması üçün hadisəni daim aktual saxlayan müstəqil araşdırmaçı kimi çıxış etmək.

## **4. MARAQLARIN TOQQUŞMASI HALLARI**

4.1. Bütün işçilər maraqların toqquşması hallarından çəkinməli, münaqişələrə səbəb olan fəaliyyətləri dərhal dayandırmalı və işə qəbul zamanı ona məlum olan və ya Holdingdə işlədiyi müddətdə yarana biləcək hər hansı faktiki və ya potensial maraqların toqquşması halları barədə yazılı məlumat verməlidir.

4.2. Maraqların toqquşmasına səbəb olan ən geniş yayılmış hallar (və ya təzahürləri) aşağıdakılardır:



- Şəxsi maddi maraqlar;
- Korporativ biznes imkanları;
- Ailə və yaxın qohumlar (şəxslər);
- Dövlət qulluğu;
- İşdən kənar fəaliyyətlər (ikinci iş yeri);
- İctimai çıxışlar, elmi məqalələr, kitablar, digər nəşrlər və s.

Maraqların toqquşmasına səbəb ola biləcək bütün halları qeyd etmək qeyri-mümkün sayılır. Hazırkı Siyasət ən geniş yayılmış halları yuxarıda qeyd etməklə, maraqların toqquşması və ya təzahürünü yaradan ümumi halları daha ətraflı təsvir edir.

İşçilər bütün münaqişələrdən çəkinməlidir və İşçinin şəxsi mənfəəti ilə Holdingin maraqları arasında ziddiyyət yaradan və ya belə ziddiyyətlərin təzahürünü yaradan halları müəyyən etməlidirlər.

#### *4.3. Şəxsi maddi maraqlar*

İşçilər birbaşa və ya dolayısı ilə mövcud və ya potensial rəqiblər, müştərilər, tərəfdaşlar, təchizatçılar, dilerlər və ya hər hansı işçinin birbaşa və ya dolayısı vasitələrlə maddi maraqları olan istənilən müəssisə ilə Holdingin hər hansı biznes münasibətlərindəki qərarlarında iştirak etməməli və ya onlara təsir göstərməyə cəhd etməməlidirlər.

Bundan əlavə, münaqişənin qarşısını almaq üçün bütün işçilər Holdingin bizneslə məşğul olmağı planlaşdırdığı mövcud və ya potensial rəqib, müştəri, tərəfdaş, təchizatçı və ya dilerlər barədə hər hansı məlumat öyrənərsə, onlarla olan bütün birbaşa və ya dolayısı maddi maraqlarını açıqlamalıdır.

#### *4.4. Korporativ Biznes İmkanları*

4.4.1. İşçilər Holdingin mövcud və ya potensial biznes imkanlarından şəxsi mənafeləri üçün istifadə etməməli və ya onlara müdaxilə etməməlidirlər. Holdingin biznes imkanlarına əmlakın və/və ya təşkilatların əldə edilməsi və/və ya Holdingin strategiyası, biznes missiyası və mövcud biznes istiqamətləri ilə əlaqəli biznes sahələrinin inkişafı daxildir. Bundan əlavə, işçilər birbaşa və ya dolayısı ilə maddi marağı olan qohumlarına və ya yaxın şəxslərinə bu cür imkan yaratmamalıdırlar.

4.4.2. İşçilər çalışdıqları Holding üçün gördükləri işlərə görə, digər hüquqi/fiziki şəxsdən ödəniş və/və ya başqa formada mükafat/həvəsləndirici vasitə (hər hansı formada) qəbul etməməlidirlər. İşçilər çalışdıqları Holdingin adından gördükləri işə görə, üçüncü şəxslərin axtarışı, cəlb edilməsi üçün xidmət haqqı və ya həvəsləndirici mükafat qəbul edə bilməzlər.

#### *4.5. Ailə və yaxın qohumlar (şəxslər)*

4.5.1. İşçilər onun hər hansı bir qohumunun və ya digər yaxın şəxsinin Holdinglə bağlı hər hansı qərarında və ya biznes əməliyyatında (o cümlədən, mövcud və ya potensial müştərilər, tərəfdaşlar, satıcılar və ya dilerlərlə bağlı olanlar) həmin şəxsə fayda gətirə bilən və ya onun xeyrinə görünən birbaşa və ya dolayısı maddi marağı varsa, həmin qərarında və ya biznes əməliyyatında iştirak etməməli və onlara təsir göstərməyə çalışmamalıdırlar. İşçilər birbaşa və ya dolayısı ilə üçüncü şəxslərin satınalma sifarişlərinin və ya hesab-fakturalarının saxlanması, idarə edilməsi, nəzarəti və ya təsdiqi ilə bağlı qərarların qəbulunda iştirak edə bilməzlər.

4.5.2. Holding, ümumiyyətlə direktor/rəhbərin birbaşa və ya dolayısı yolla qohum və ya ailə münasibətində olduğu şəxsi, yaxud başqa formada yaxın münasibətdə olduğu şəxsi idarə etdiyi iş şəraitinə icazə vermir. Əgər işçiyə məlum olsa ki, Holding onun qohumunu və ya ailə münasibətində olduğu şəxsi, yaxud yaxın münasibətdə olduğu



hər hansı digər şəxsi onun (işçinin) birbaşa və ya dolayısı ilə tabeliyinə aid vəzifəyə işə qəbul etməyi planlaşdırır, bu hal barədə İşçi dərhal məlumat verməlidir (Əlavə № 2 bax).

Əgər İşçinin əmək fəaliyyəti dövründə, onun birbaşa və ya dolayısı ilə tabeliyində olan digər bir İşçi ilə ailə və ya yaxın şəxsi münasibətləri yaranarsa, hər iki işçi bu məlumatı dərhal açıqlamalıdır (Əlavə № 2 bax).

#### 4.6. Dövlət Qulluğu

4.6.1. İşçinin dövlət qulluqçusu kimi xidmət etdiyi dövlət qurumu Holdingin müştərisi olarsa və ya ola bilərsə, Holdingin biznes fəaliyyətini birbaşa və ya dolayısı ilə tənzimləyirsə və ya vergiyə cəlb edirsə və ya bu vəzifə Holdingin mülkiyyət məlumatlarının potensial olaraq açıqlanmasına səbəb olursa, İşçinin dövlət qulluqçusu kimi fəaliyyəti maraqların toqquşmasına səbəb ola bilər. Həmçinin işçinin dövlət məmuru kimi xidmət etməsi çox vaxt tələb edirsə, belə ki, bu hal onun Holdingin işçisi kimi vəzifələrini yerinə yetirməsinə maneə törədirsə, bu zaman maraqların toqquşması halı yarana bilər.

4.6.2. Hər hansı bir dövlət idarəsi, departament, nazirlik, agentlik, dövlət qurumu, komissiya, bələdiyyə, şura və ya digər hökumət qurumu da daxil olmaqla, hər hansı seçkili və ya təyinatlı vəzifəyə müraciət etməzdən və ya təklifi qəbul etməzdən əvvəl İşçi Hüquq və Komplayns Departamentinin müraciət (qeydiyyat) sistemi vasitəsilə Maraqların Toqquşması Hallarının Açıqlanması Anketini doldurmalıdır (Əlavə № 2).

#### 4.7. İşdən Kənar Fəaliyyətlər

4.7.1. İşçilər iş fəaliyyətindən kənarında Holdinglə rəqabət aparmamalı və ya Holdingin nüfuzuna zərər yetirəcək, yaxud maraqların toqquşmasına səbəb ola biləcək hərəkətlər etməməlidir. İşçilər, Holdingə aid olan məlumatların açıqlanmasına və ya işçinin Holdingdəki vəzifə öhdəliklərindən diqqətini yayındıracaq hər hansı kənar fəaliyyət icra etməməlidir.

4.7.2. İşçilər rəqibin və ya rəqibə çevrilməsi ehtimal olunan şirkətin və ya rəqibin səhmlərinə sahib olan və ya əldə edən şirkətin idarə heyətində və ya yüksək vəzifəli işçisi kimi xidmət edə bilməzlər. Rəqabət etməyən bir şirkətin idarə heyətinin üzvü və ya yüksək vəzifəli işçisi kimi xidmət etmək, yaxud cari və ya potensial müştəri, iş ortağı, təchizatçının idarə heyətinin üzvlüyünü və ya yüksək vəzifəsini (ödənişli və ya ödənişsiz) qəbul etmək üçün işçi əvvəlcə bu təklifi açıqlamalı və təsdiq almalıdırlar (Əlavə № 2 bax).

4.7.3. İşçilər, həmçinin, cari və ya potensial müştərinin, biznes partnyorun və ya təchizatçının/satıcının maliyyə idarəetməsində istənilən təyinat, işdən azad olunma, vəzifə dəyişikliyi və iştirakı barədə məlumat verməlidirlər. Holdingə aid olan məlumatların açıqlanması, maraqların toqquşması və ya işçinin əmək qabiliyyətinə və fəaliyyətinə mənfi təsir etməyən hallar olmazsa, təklif edilən biznes fəaliyyəti təsdiqlənə bilər.

4.7.4. İşçilərin media fəaliyyəti və reklamlarla bağlı kənar iş fəaliyyətləri üçün əlavə təsdiqlər tələb olunur:

- Media müsahibələri və ya mətbuat açıqlamaları Holdingin Marketing və İctimaiyyətlə Əlaqələr Departamenti tərəfindən təsdiqlənməlidir. Xarici Kommunikasiyalar Siyasəti və Proseduruna uyğun olaraq, mövzu və media platforması nəzərə alınmaqla təsdiq verilə bilər.

İşçilər maraqların toqquşmasına və ya maraqların toqquşması təzahürünü yarada biləcək vəziyyətlərə qarşı diqqətli olmalıdırlar. İşçinin qərəzsizliyinə, effektivliyinə, məhsuldarlığına təsir edən və ya Holdingin mülkiyyətində olan məlumatların açıqlanması riskini yaradan hallarda, işçilərdən işdən kənar fəaliyyətinin dayandırılması tələb oluna bilər.



#### 4.8. İctimai Çıxışlar, Elmi Məqalələr, Kitablar, Digər Nəşrlər və s.

4.8.1. İşdən kənar fəaliyyətlərdə olduğu kimi, şəxsi və bizneslə bağlı çıxışlar (məsələn, təhsil müəssisəsində mühazirələr, ticarət assosiasiyalarında təqdimatlar və ya ictimai panellərdə iştirak) və nəşr fəaliyyəti Holdingin fəaliyyəti ilə rəqabət təşkil etməməli və ya Holdingin nüfuzuna və fəaliyyətinə mənfi təsir göstərməməlidir, həmçinin maraqların toqquşmasına səbəb olmamalıdır. İşdən kənar fəaliyyətlər Holdingə aid məlumatların açıqlanmasını və ya Holdingdəki vəzifə öhdəliklərinizdən diqqəti və vaxtı yayındırmamalıdır. Bütün İşçilər çıxış etmək təklifini qəbul etməzdən əvvəl, təklif edilən fəaliyyətlər haqqında əvvəlcədən məlumat verməli və Holdingin təsdiqini almalıdır (Əlavə № 2 bax).

4.8.2. Holdingin işinə aid olan və ya İşçinin Holdingin İşçisi kimi təqdim olunduğu yerlərdə ediləcək yazılı və şifahi çıxışlar və ya nəşrlər (şəxsi və ya biznes istiqamətli) də müvafiq olaraq Korporativ Xarici Kommunikasiyalar Siyasəti və Proseduruna uyğun olaraq əvvəlcədən təsdiqlənməlidir.

4.8.3. Holdingin fəaliyyətinə aid olmayan şəxsi yazılı və şifahi çıxışların və ya nəşrlərin İşçinin özünə aid olması və Holdingi təmsil etmədiyi aydın şəkildə qeyd olunmalıdır.

4.8.4. Mətbuat üçün açıqlamalar, nəşrlər və müsahibələr üçün əlavə təsdiqlər:

- Hər hansı press-reviz, ictimai çıxış və mətbuat müsahibələri Holdingin Marketing və İctimaiyyətlə Əlaqələr Departamenti tərəfindən təsdiq edilməlidir.
- Holdingin internet sahifəsində və ya İşçinin şəxsi sosial media kanallarında (Facebook, LinkedIn və s.) Holdingin işinə aid olan hər hansı bloqlar Holdingin müvafiq şöbələri tərəfindən təsdiqlənməlidir.
- İşçilərin universitet proqramları/akademik işləri üçün təhsil və ya tədqiqat zamanı tərtib etdiyi Holdingə aid iş və ya nəşrlər Holdingin Marketing və İctimaiyyətlə Əlaqələr Departamenti tərəfindən təsdiqlənməlidir.

### **5. MARAQLARIN TOQQUŞMASI HALLARININ QARŞISININ ALINMASI VƏ HƏLLİ**

5.1 Maraqların toqquşması hallarının idarə edilməsinə dair tətbiq olunacaq ümumi prinsiplər aşağıdakılardır:

5.1.1 Mübahisəli məsələyə və ya əməliyyata dair müzakirələrdə və ya qərar qəbulunda iştirakdan imtina etmə öhdəliyi.

5.1.2 Mübahisəli müqavilə/razılaşma bağlanmasından və ya həmin müqavilə/razılaşma üzrə nümayəndəlik səlahiyyətlərinin icrasından imtina etmə öhdəliyi.

5.1.3 Mübahisəli məsələyə və ya əməliyyata dair məxfi və ya mülkiyyət haqqında informasiyaya çıxışdan imtina etmə öhdəliyi.

5.1.4 Maraqların toqquşması barədə açıq və şəffaf məlumat vermə öhdəliyi.

5.1.5 Maraqların toqquşmasının həllində əməkdaşlıq etmək öhdəliyi.

5.2 Aşkar olunan maraqların toqquşması halları haqqında rəhbərliyə bildirilməlidir. Maraqların toqquşmasının idarə edilməsi üçün variantlar aşağıdakı kim qeyd edilib:

- məhdudlaşdırma: şəxsin müvafiq məsələdə iştirakına məhdudiyətlərin qoyulması;
- cəlb etmə: prosesin bütövlüyünü təmin etmək üçün müstəqil üçüncü şəxslərin cəlb edilməsi;
- uzaqlaşdırma: menecerin qərarı və ya Hüquq və Komplayns Departamentinin tövsiyəsi əsasında məsələdən tamamilə uzaqlaşdırılma;
- imtina: şəxsin maraqların toqquşması halını yaradan şəxsi maraqdan imtina etməsi.

### **6. AÇIQLANMA VƏ TƏSDİQ**

6.1. Potensial və ya faktiki maraq toqquşması mövcuddursa və ya işçi belə bir vəziyyətin mövcud olub-olmadığına əmin deyilsə, fəaliyyətini dayandırmalı və əvvəlcə açıqlama prosesini yerinə yetirməlidir. Daha sonra işçilər, maraqların toqquşmasına dair faktiki və ya potensial hallar haqqında məlumatları qısa zamanda Maraqların Toqquşması Hallarının Açıqlanması Anketini (Əlavə №2 bax) təqdim etməklə açıqlamalıdırlar.

6.2 Hüquq və Komplayns Departamenti (Komplayns meneceri) işçilərlə, onların rəhbəri(rəhbərləri) ilə, İnsan Resursları və digər lazımi funksional qruplarla birlikdə işləyərək faktiki və ya potensial mübahisələrin həllinə çalışacaq və zərurət yarandıqda, aşağıdakı təsdiq matrisi əsasında tələb olunan təsdiqləri alacaqdır.

<b>İşçinin kateqoriyası</b>	<b>Təsdiqi verənlər</b>
İdarə heyəti/Direktorlar şurası	Səhmdarların Ümumi Yığıncağı
Baş Direktor/İcraçı direktor və İR direktoru(direkotrları)	İdarə heyəti/Direktorlar şurası
Departament/Şöbə müdirləri	Etika və Komplayns Komitəsi (Hüquq və Komplayns Departamenti və İR Direktorları
Bütün digər işçilər	Hüquq və Komplayns Departamenti (onun səlahiyyətli Komplayns meneceri)

## **7. KOMMUNİKASIYA VƏ TƏTBİQETMƏ**

7.1. Hazırkı Siyasətin tələblərini pozan işçilər əmək müqaviləsinə xitam verilmə də daxil olmaqla, intizam təhbeh tədbirlərinə məruz qala bilərlər.

7.2. Hazırkı Siyasətin əhəmiyyətini anlamaq və dəyərləndirməklə yanaşı, gündəlik iş prosesində ona riayət edilməsi də çox mühümdür. Hazırkı Siyasətlə bağlı işçinin hər hansı sualı olarsa, Holdingin Hüquq və Komplayns Departamentinin [compliance@r-group-holding.com](mailto:compliance@r-group-holding.com) e-poçt ünvanına müraciət edə bilər.

7.3. Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, hazırkı Siyasət Holdingin bütün əməkdaşlarına şamil edilir. Yeni direktorlar, menecerlər, vəzifəli şəxslər və digər işçilər bu Siyasətin surəti ilə təmin edilməlidir və hazırkı Siyasətin əhəmiyyəti barədə məlumatlandırılaraq, işə qəbulun şərti olaraq, bu Siyasəti imzalamaqla onu anladıklarını və öhdəliyi qəbul etdiklərini bildirirlər.

7.4. Hazırkı Siyasətin, Holdingin tələblərinin, qaydalarının, prosedurlarının və ya hər hansı qanunlarının pozuntu hallarını aşkar etdikdə, bu barədə məlumat vermək üçün hər bir işçi məsuliyyət daşıyır. Belə ki, sualları və ya narahatlıqları olduqda, Holding işçilərin danışmaq və sağlam düşüncə qabiliyyətinə malik olduğuna etibar edir.

7.5. Holding xoş niyyətlə danışan heç bir şəxsə qarşı qisasın alınmasına icazə vermir. Aşağıda Holdingin komplayns məsələlərinə dair qaynar xətt əlaqələri qeyd edilib. Qeyd edilmiş telefon nömrəsi, e-poçt ünvanı həftənin yeddi günü, günün 24 saati fəaliyyət göstərir:

- Ünvan: Dağlıq küç. 37, AZ1023, Səbail r-nu., Bakı şəh., Azərbaycan
- Mobil tel: +994 50 231 03 93
- E-poçt: [compliance@r-group-holding.com](mailto:compliance@r-group-holding.com).



## Əlavə № 1 - ANLAYIŞLAR

1.1. Bu Siyasət və onunla əlaqəli bütün daxili sənədlər və fəaliyyətlər üçün aşağıdakı anlayışlar istifadə olunur.

1.1.1. Maraqların toqquşması – hər hansı şəxsin (İşçinin) şəxsi maraqları və/və ya da öhdəlikləri, əmək funksiyaları və tutduğu vəzifə ilə ziddiyyət təşkil etdiyi hallardır.

1.1.2. Faktiki maraqların toqquşması – artıq mövcud olan mübahisə vəziyyətidir.

1.1.3. Potensial maraqların toqquşması – mübahisənin baş verəcəyi və ya baş verə biləcəyi haldır.

1.1.4. Ehtimal edilən maraqların toqquşması – digər insanların məntiqli olaraq hər hansı şəxsin (işçinin) qərəzli olması barədə düşüncəsinin yarana biləcəyi haldır.

1.1.5. Ailə üzvü/yaxın qohumlar – hər hansı şəxs (işçi) ilə birbaşa (qan qohumluğu) və ya evlilik və ya oxşar (nikahda) münasibətlərdə olan fərdlərdir. Bu kateqoriyaya valideyn(valideynlər), ər/arvad, uşaq(uşaqlar), bacı(bacılar)/qardaş(qardaşlar), nənə(nənələr)/baba(babalar), nəvə(nəvələr), əmi(əmilər), dayı(dayılar), bibi(bibilər), xala(xalalar), qayınata, qayınana, baldız(baldızlar), yeznə(yeznələr), ögey valideyn(valideynlər), övladlığa götürülmüş uşaq(uşaqlar) olmaqla, digər qohumlar da daxildir.

1.1.6. Yaxın şəxslər – hər hansı şəxsə (işçiyə) sosial və ya peşəkar baxımdan sıx bağlı olan fərdlərdir. Bu kateqoriyaya aşağıdakı münasibətlər daxildir: rəsmi ailə üzvü statusu istisna olmaqla, (məsələn, qeyri-rəsmi həyat yoldaşı, sevgililər və s.) kəbinli/kəbinsiz birgə yaşayanlar; nişanlılar, tez-tez bir-biri ilə görüşənlər və ya digər oxşar münasibətlər, məktəb/universitet yoldaşları, keçmiş iş yoldaşları, dostlar və s.

1.1.7. Siyasi cəhətdən nüfuzlu şəxslər (bəzi yurisdiksiyalarda "yüksək səviyyəli xarici siyasi xadimlər" kimi adlanır) dedikdə, mühüm dövlət funksiyalarını keçmişdə və ya hazırda yerinə yetirən şəxslər, habelə onların yaxın qohumları və köməkçiləri nəzərdə tutulur. Siyasi cəhətdən nüfuzlu şəxslər fiziki şəxslərdir, lakin hüquqi şəxs tərəfdaşı kontekstində, onlar sahibkar və/və ya onların menecmenti (idarə heyəti) ola bilərlər.

Mühüm dövlət funksiyalarına ən azı aşağıdakılar daxil olmaqla bir sıra funksiyalar aiddir:

- Dövlət başçıları, hökumət başçıları, nazirlər və nazir müavinləri və ya köməkçiləri;
- Qanunverici orqanların üzvləri;
- Siyasi partiyaların rəhbər qurumlarının üzvləri;
- Müstəsna hallar istisna olmaqla, qərarlarından əlavə şikayət verilməsi mümkün olmayan Ali Məhkəmələrin, Konstitusiya Məhkəmələrinin və ya digər məhkəmə orqanlarının üzvləri;
- Hesablama Palatasının və ya Mərkəzi Bankın idarə heyətinin üzvləri;
- Səfirlər və silahlı qüvvələrin yüksək rütbəli zabitləri;
- Dövlət orqanlarının inzibati, idarəetmə və ya nəzarət orqanlarının üzvləri;
- Beynəlxalq təşkilatın direktorları, müavinləri və idarə heyətinin və ya oxşar funksiyalı qurumun üzvləri.

## ƏLAVƏ № 2 – "MARAQLARIN TOQQUŞMASI HALLARININ AÇIQLANMASI ANKETİ"

Holdinqin işçisi kimi (ad və vəzifə Holdinqin İnsan Resurslarının qeydiyyatı sistemi vasitəsilə əlavə olunacaq) aşağıda öz imzamlı təsdiq edirəm:

1. Holdinqin Maraqların Toqquşması Siyasətinin ("Siyasət") surətini aldım;
2. Hazırkı Siyasəti oxudum və anladım;
3. Hazırkı Siyasətə əməl etməyə razıyam;
4. Aşağıdakı mövcud əlaqələr və maraqlar mübahisəli hallar yarada bilər:

*Qeyd: açıqlamalar cari iş müddətinə, həmçinin son iki il ərzindəki iş müddətinə aid olmalıdır və aşağıdakı bütün məqamları əhatə etməlidir: imza sahibinin iş yerini, imza sahibinin idarə heyətinin üzvü və ya rəhbəri olduğu bütün şirkətləri (qeyri-kommersiya və kommersiya), həmçinin imza sahibinin ailə üzvlərinin, yaxın qohumlarının (şəxslərinin) və ya iş yoldaşlarının adlarını və imza sahibinin potensial mübahisə yarada biləcəyini hesab etdiyi digər əlaqələri.*

Bu anketi təqdim etməklə aşağıdakıları bildirirəm:

Açıqlanacaq heç bir hal yoxdur

Açıqlamaq istədiyim hal vardır:

Şəxsi maddi maraqlar

Təsvir:

Korporativ biznes imkanları

Təsvir:

Ailə və yaxın qohumlar (şəxslər)

Təsvir:

Dövlət qulluğu

Təsvir:



İşdən kənar fəaliyyətlər (ikinci iş yeri)

Təsvir:

İctimai çıxışlar, elmi məqalələr, kitablar, digər nəşrlər

Təsvir:

Hazırkı Holdingin işçisi işdən ayrılana və ya təyinatı başa çatana qədər, yaxud verilmiş səlahiyyətlər İdarə Heyəti və/və ya Baş İcraçı Direktor tərəfindən ləğv edilənə qədər qüvvədədir.

Ad və Soyad: \_\_\_\_\_

Vəzifə: \_\_\_\_\_

İmza: \_\_\_\_\_

Tarix: \_\_\_\_\_

