



“AAC” MMC-NİN MARAQLARIN TOQQUŞMASI VƏ MARAQLARIN BƏYAN EDİLMƏSİ SİYASƏTİ



Təsdiq edirəm;

“AAC” MMC-nin Direktoru

Zahid Şahbazov

“30” Sentyabr” 2023-cü il

1. Siyasətin məqsədi.

1.1. Maraqların Toqquşması və Maraqların Bəyan Edilməsi Siyasəti (bundan sonra – “Siyasət”) “AAC” MMC-nin (bundan sonra – “Şirkət”) İşçi Heyətinə maraq toqquşmasına səbəb ola biləcək halların müəyyənləşdirilməsi üçün yardım etmək, maraq toqquşması hesab edilən halların bildirilməsi və bu halların idarə edilməsi üçün təlimat vermək məqsədi daşıyır. Bu siyasət Şirkətdə müəyyən standartlar təyin edərək mövcud olan bütün maraq toqquşması hallarının effektiv idarə edilməsini təmin edir.

2. Ümumi müddəalar.

- 2.1. İşçi tərəfindən vəzifə səlahiyyətləri çərçivəsində özünün yaxud yaxın şəxsi/dostluq münasibətləri olan şəxslərin və/və ya qohumlarının (bu sənəddə qohum dedikdə ər-arvad, baba, nənə, valideynlər, övladlığa götürənlər və götürülənlər, doğma və ögey qardaş və bacı, övlad-uşaq, valideynlərin qardaş-bacıları və onların övladları, habelə ər və ya arvadın valideynləri, övladlığa götürənləri və götürdüyü şəxs, qardaş və bacısı nəzərdə tutulur) şəxsi və ya maddi maraqlarına toxunan yaxud toxuna bilən qərarların qəbul edilməsi və ya belə qərarların qəbulunda iştirak və ya vəzifə səlahiyyətləri ilə bağlı digər hərəkətlərin edilməsi halları maraqlar toqquşması hesab edilir. Maraq toqquşması aralarında etimad öhdəliyi olan iki və ya daha çox şəxsin rəqabət xarakterli maraqları olduğu zaman yaranır.
- 2.2. İşçi Şirkətdə işlədiyi müddətdə maraq toqquşması halları ilə üzləşə bilər, bu işə öz növbəsində işçinin qeyri-peşəkar, qeyri-obyektiv və qərəzli qərar verməsinə gətirib çıxara bilər və ya işçinin Şirkət qarşısında olan vəzifə və öhdəliklərinin lazımı şəkildə yerinə yetirməsinə mane ola bilər.
- 2.3. Maraqların toqquşması həmçinin işçinin münasibətlərindən, statusundan və səlahiyyətlərindən şəxsi mənafeyi üçün istifadə etdiyi halda yaranır. İşçi Şirkəti təmsil edərkən şəxsi mənfəət də əldə etməyə çalışırsa, o zaman peşəkar öhdəliklər və şəxsi maraqlar arasında qarşıdurma yaranır. Bu halda:
 - İşçi maraqların toqquşmasına, o cümlədən özünün yaxud yaxın şəxsi/dostluq münasibətləri olan şəxslərin və/və ya qohumlarının mənafehlərinin onun xidməti vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə təsir etməsinə yol verməməli və bu cür təsir üçün şərait yaratmamalıdır, şəxsi maraqları Şirkətin maraqlarından üstün tutmamalıdır;
 - İşçi vəzifəsindən, habelə Şirkətin məhsul və xidmətləri barədə məlumatlılığından şəxsi mənfəəti üçün istifadə etməməlidir.
- 2.4. Şirkət hər zaman maraq toqquşmalarını davamlı və ədalətli şəkildə idarə etməlidir.



“AAC” MMC-NİN MARAQLARIN TOQQUŞMASI VƏ MARAQLARIN BƏYAN EDİLMƏSİ SİYASƏTİ

3. Maraqların toqquşması hallarının müəyyənləşdirilməsi.

- 3.1. Maraq toqquşmalarının düzgün və effektiv şəkildə müəyyənləşdirilməsi və idarə edilməsi Şirkət tərəfindən təmin edilir.
- 3.2. Şirkətdə maraq toqquşması halları kimi aşağıdakıları misal göstərmək olar:
 - İşçinin müəyyən fəaliyyət zamanı şəxsi marağını Şirkətin marağından üstün tutması;
 - İşçinin (və ya tətbiq oluna bilən yerlərdə qohum və ya yaxın şəxsi/dostluq münasibətləri olan şəxslərin) Şirkətdə öz mövqeyi səbəbilə məqsədəuyğun olmayan – Şirkət tərəfindən təqdim və ya təsdiq edilməyən maddi və ya başqa əhəmiyyətli mənfəət əldə etməsi;
 - İşçinin özünə, qohumuna və ya yaxın şəxsi/dostluq münasibətdə olduğu digər şəxsə fayda gətirə biləcək qərarların qəbul edilməsi kimi Şirkətə təsiretmə fərsətindən istifadə olunması;
 - İşçinin digər şəxs ilə mövcud maddi və ya digər marağının, əvvəlki və cari münasibətlərinin, qohumluq və ya dostluq əlaqələrinin, iş fəaliyyətinin Şirkətin qarşısındakı öhdəliklərini obyektiv, qərəzsiz yerinə yetirilməsinə mənfəət təsir etməsi və s.
- 3.3. Vəzifə (öhdəliklər) və şəxsi maraqların toqquşma halı barədə qərar qəbul edərkən aşağıdakıların olub-olmaması diqqətə alınır:
 - borc və ya aktivlər kimi iqtisadi və maliyyə maraqları;
 - ailə və ya özəl biznes;
 - başqa məşğulluq öhdəliyi;
 - kommersiya və qeyri-kommersiya təşkilatları ilə əlaqələr;
 - siyasi və ya peşəkar təşkilatlarla əlaqələr və digər şəxsi maraqlar;
 - peşəkar, ictimai, etnik, ailə və dini qrupları qarşısında öhdəliklər və ya eyni ailədə yaşayan insanlarla münasibətlər;
 - başqa şəxslə və ya qrupla narazılıqlar və ya rəqabət;
 - Şirkətlə işləyən müştərilər, podratçılar və ya işçilərlə ailəvi yaxud əhəmiyyət kəsb edən digər münasibətlər;
 - Gələcək məşğulluq perspektivləri və ya planları (məs: ayrıldıqdan sonrakı məşğulluq).
- 3.4. Şəxsi məqsədlər üçün Şirkətin biznes planları, normativ baza sənədləri, ticarət sirləri, məhsul haqqında məlumat, proqram təminatı, texnologiya, tədqiqat, marketinq planları, insan resursları strategiyaları və materialları, ticarət nişanları və müəllif hüquqları ilə qorunan materiallar və s. kimi "zehni məhsullar" olan istənilən intellektual mülkiyyətindən istifadə etmək qadağandır. İşçi Şirkətdə çalışdığı müddətdə əldə etdiyi təcrübə və bilikləri bölüşə bilməz və bu bilikləri paylaşmaq üçün təlim proqramı təşkil edə bilməz.

4. Maraqların toqquşmasının qeydiyyatı

- 4.1. Şirkət maraqların toqquşmasına səbəb olan və ya səbəb ola biləcək halların, o cümlədən Şirkətin həyata keçirdiyi və ya Şirkətin adından həyata keçirilən iş fəaliyyətinin qeydiyyatını aparır və bu barədə mütəmadi olaraq Şirkətin icra orqanına məlumat verir. Reyestrdeki məlumatlar maraq toqquşmalarının və potensial maraq toqquşmalarının idarə olunmasını asanlaşdırmaq məqsədi daşıyır.
- 4.2. Maraq toqquşması hallarının müəyyənləşdirilmə və açıqlanması üçün “AAC-S-06-F-01 Maraqların toqquşması və bəyan edilməsi forması”-dan istifadə edilməlidir. Şirkətin bu Siyasətin 7.1-ci bəndinə əsasən təyin edilmiş məsul şəxsi (bundan sonra – Məsul şəxs) rəhbərliyin bütün nümayəndələri üçün (qərar vermə səlahiyyətli hesab olunan şəxslər) ildə 2 dəfə, eyni zamanda bütün işçilər üçün işə qəbul etmə zamanı, eləcə də hər bir maraq toqquşması halı (potensial maraq toqquşması halı da daxil olmaqla) yarandığı zaman maraqların toqquşması barədə məlumatın və bəyanetmə formasının (“AAC-S-06-F-01 Maraqların toqquşması və bəyan edilməsi forması”) doldurulmasını təmin edir.
- 4.3. İşçilər maraqların toqquşmasının müəyyən edilməsi ilə bağlı Şirkətə məlumat açıqlaması etməyə (bəyan etməyə), verdiyi məlumatda baş vermiş dəyişiklikləri bildirməyə cavabdehdir.



“AAC” MMC-NİN MARAQLARIN TOQQUŞMASI VƏ MARAQLARIN BƏYAN EDİLMƏSİ SİYASƏTİ

5. Maraqların toqquşmasının beyan edilməsi

- 5.1. İşçinin fəaliyyəti zamanı maraqlar toqquşması şəraiti yaranarsa, o bu halı dərhal Şirkətin rəhbərliyi qarşısında yazılı (yazılı dedikdə yazılı ərizə və ya korporativ email vasitəsilə müraciət nəzərdə tutulur) beyan edir.
- 5.2. İşçi Şirkət ilə bağlı qərarların qəbul edilməsində iştirak edirsə və maraqlar toqquşması törədən məsələ müzakirəyə çıxarıldıqda həmin işçi bu hal barəsində müzakirə başlanmazdan əvvəl məlumat verməli, müzakirədə və qərarın qəbulunda iştirak etməməlidir.
- 5.3. İşçi özünə aid olmasa belə, hər hansı maraqlar toqquşması halından məlumatlı olduğu halda bu barədə Məsul şəxsə bildirməlidir.
- 5.4. Şirkətin rəhbərliyi maraqlar toqquşması şəraitinin yaranması barədə məlumat aldıqda tədbir görməlidir. Məsələn:
 - Maraq toqquşmasının Şirkətə təsirini nəzərə alaraq, sadəcə beyan edilmənin kifayət olmaması və işçinin şəxsi marağından imtina etməli olması və ya toqquşma yaratmayacaq vəzifəyə rotasiya olunması,
 - Qərar qəbulu səlahiyyətinin belə bir qərar vermək səlahiyyətinə malik başqa bir şəxsə həvalə edilməsi,
 - İşçi maraq toqquşmasından imtina edə bilmədiyi və ya imtina etmək istəmədiyi hallarda Şirkət ilə işçi arasındakı əmək münasibətlərinə xitam verilməsinə baxılması
- 5.5. Maraqların toqquşmasının mənfi təsirinin azaldılması üzrə qəbul oluna biləcək potensial tədbirlərdən asılı olmayaraq bütün maraq toqquşmaları Məsul şəxs tərəfindən qeydiyyatla alınmalıdır.
- 5.6. Qeydiyyatla alınmış hallar və maraqların toqquşmasının mənfi təsirinin azaldılması üzrə tədbirlər Şirkətin icra orqanına (İdarə heyəti/direktor) yazılı təqdim edilməlidir. İldə 1 dəfə maraqlar toqquşmasının vəziyyəti barədə Şirkətin direktoruna hesabat verilir.

6. Bəyan edilməyən halların nəticəsi

- 6.1. Müvafiq maraq toqquşmalarının Şirkətə beyan edilməməsi bu Siyasətin pozulması hesab olunur.
- 6.2. Bu tip pozuntular edən işçilərə işdən azad olunma da daxil olmaqla, intizam tənbehi və ya xəbərdarlıq verile bilər.
- 6.3. Şirkətin maraq toqquşmasını həll etməyə yönələn hər hansı bir tədbirdən imtina bu Siyasətin pozulması hesab olunur.
- 6.4. Bütün pozuntular barədə Şirkətin məsul şəxsinə məlumat verilməlidir.

7. Siyasətin icrası

- 7.1. İdarə heyəti/direktor bu Siyasətin icrasını təmin etməyə, o cümlədən məsul şəxs təyin etməyə cavabdehdir.