Ultra Technologies Şirkəti

Məlumatların bəyan edilməsi (Wistleblowing) siyasəti və prosedur

Verilmə tarixi:	02.05.2016
Buraxılış №.	004
Redaksiya tarixi :	05.08.2025

Təsdiq edən:

Məhəmməd Zülfüqarlı
Direktor

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar "Ulrta Technologies" Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

1. GİRİŞ

“Ultra Technologies” Şirkəti (bundan sonra “Şirkət”) biznes fəaliyyətində qanuni və etik davranış qaydalarına əməl etməklə şəffaflıq və dürüstlük prinsiplərini öhdələnir. Şirkət biznes fəaliyyətin hər hansı istiqaməti ilə bağlı narahatlığı olan bütün İşçiləri və Üçüncü Tərəfləri bu narahatlıqları mümkün qədər tez bildirməyə təşviq edir ki, adekvat şərtlərlə həllinə nail ola bilsin. Məlumatların bəyan edilməsi (“Whistleblowing”) Şirkətdə qanunvericiliyin və daxili idarəetmə, habelə, normativ sənədlərin tələblərinin pozulması barədə məlumatların bildirilməsidir ki, Şirkət biznes öhdəliklərinin müdafiəsi naminə pozuntu barədə müvafiq araşdırmanın əsas prinsiplərini, məqsədlərini, eləcə də bu istiqamətdə həyata keçirilməsi zəruri olan tədbirləri müəyyən edə bilsin.

Whistleblowing Şirkətin səmərəliliyinə və uzunmüddətli uğurlarına dəyərli töhfə verə biləcək müsbət bir fəaliyyətdir. Bu “Məlumatların bəyan edilməsi Siyasəti və Prosedur” (bundan sonra “Siyasət”) iş yerində qeyri-qanuni, qeyri-etik və ya digər arzuolunmaz davranışların aşkar edilməsi, bildirilməsi və onların idarə edilməsində vacib elementdir. Siyasət həmçinin hər hansı bir İşçinin sonradan sübut edilib-edilməməsindən asılı olmayaraq, vicdanla (səmimi niyyətlə) məlumat verdiyinə görə potensial əks tədbirdən qorunmasını təmin etmək üçündür. İşçi vaxtaşırı yanlış hərəkətlərin ola biləcəyini ilk anlayan və ya güman verən tərəfdir. Bu zaman Şirkət İşçi tərəfindən problemi bildirmək qərarının çətinliyini anlayır və dəyərləndirir. Əgər güman və ya narahatlığınızın əsaslı olduğuna səmimi inanırsınızsa, Şirkət, həmkarlar və cəmiyyət qarşısında borcunuzu yerinə yetirdiyiniz üçün məlumatları bildirməlisiniz.

Siyasət qüvvədə olan qanunlara və şirkətin “Biznes Davranış Kodeksi”nə uyğun olaraq hazırlanmışdır və digər daxili siyasət və qaydalarla birlikdə nəzərdən keçirilir. Siyasətlə bağlı hər hansı narahatlıq və ya suallar Daxili uyğunluq üzrə Menecerə yönəldilməlidir.

2. ANLAYIŞLAR

İşçi / Siz – dedikdə bu Siyasətin məqsədləri üçün, bütün səviyyələrdə və vəzifələrdə işləyən şəxslər - rəhbərlər, direktorlar, menecerlər, işçilər (daimi, müddətli və ya müvəqqəti müqavilə əsasında çalışan), könüllülər, təcrübəçilər və Şirkət ilə əlaqəsi olan digər bütün əməkdaşlar nəzərdə tutulur.
Maraqların Toqquşması - İşçinin şəxsi (sosial, maliyyə və ya siyasi) maraqlarının Şirkətin maraqları ilə ziddiyyət təşkil etməsi, İşçilər tərəfindən vəzifə səlahiyyətləri çərçivəsində özünün yaxud ailə üzvlərinin maraqlarına toxunan (və ya toxuna biləcək) qərarların qəbulunda şəxsi mənafeyi naminə iştirak və ya şəxsi mənafeyinin

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar “Ulrta Technologies” Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

onun vəzifələrinin icrasına birbaşa və ya dolayısı ilə təsir göstərə biləcəyi vəziyyət deməkdir.

Məlumatı bəyan edən şəxs / Whistleblower – "Biznes Davranış Kodeksi"nin, həmçinin, uyğunluğa dair digər siyasət və qaydların və ya qanunun pozulması ilə bağlı narahatlığını bildirən şəxsdir. Whistleblower indiki və ya keçmiş işçi və ya Üçüncü Tərəf ola bilər.

Məlumatların bəyan edilməsi / Whistleblowing - bir şəxsin mümkün korrupsiya, dələduzluq, cinayət, digər qanun və daxili qayda pozuntuları, insan hüquqlarına, təhlükəsizliyə və sağlamlığa, ətraf mühitə, habelə Şirkətin bütövlüyünə və onun və ya digər şəxslərin nüfuzuna xələl gətirə biləcək digər risklərdən narahat olduğu bir vəziyyət haqqında məlumatın açıqlanmasıdır.

Müraciət - Siyasət məqsədləri üçün şəxsin Şirkətə münasibətdə qeyri-qanuni, vicdansız, qeyri-etik və ya digər zərərli davranışları kimi müşahidə edilən və ya şübhə doğuran qanunsuz hərəkətlər haqqında məlumatın açıqlanması deməkdir.

Tətbiq olunan qanunvericilik – Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyi, normativ hüquqi aktların tələbləri, müəyyən hallarla bağlı (məsələn, xarici kontragentlə razılaşmanın şərt və müddəaları və digər) Şirkətə və İşçilərə tətbiq olunan beynəlxalq hüquqi norma və tələbləridir.

Uyğunluq Araşdırması / Təhqiqatı - dərindən və sistematik araşdırma mexanizmləri ilə bir məsələnin və ya Uyğunluğun Pozulması ilə bağlı güman edilən iddianın araşdırılması prosesidir.

Uyğunluq Siyasəti və Prosedur - Dürüstlüyü, etik davranışı təşviq etmək və qanunlara, normalara, qaydalara və peşəkar standartlara, habelə Şirkətin digər siyasətlərinə əməl olunmasını təmin etmək və Şirkətin nüfuzunu qorumaq üçün daha aydın və strukturlaşdırılmış yanaşmanın tətbiqini mümkün edir. Uyğunluq siyasəti Şirkətin qlobal məqsədlərində nəzərdə tutulmuş məqbul səviyyəyə qədər məhdudlaşdırmaq məqsədilə qərarlaşdırılmış bütün tədbirləri, fəaliyyətləri və variantları özündə ehtiva edir. "Biznes Davranış Kodeksi", "Rüşvətə və Korrupsiyaya qarşı", "Hədiyyələr və qonaqpərvərliyə dair", "Maraqların Toqquşmasına dair" və sair şirkətdaxili sənədlərin pozulma hallarının təsbiti üçün məlumatların yayılması, müvafiq araşdırma, məlumatların qorunması və s. ilə bağlı siyasət və qaydaları əhatə edir.

Üçüncü Tərəf - Şirkətlə əməkdaşlığı olan hər hansı şəxs və ya təşkilatdır. Bununla, faktiki və potensial biznes tərəfdaşları, müştərilər, kontraktorlar, podratçılar, biznes tərəfdaşları, təchizatçılar, distribütörlar, texniki və ya müvafiqn xidmətlərə dair məsləhətçilər (vəya ekspertlər, mütəxəssislər), həmçinin, hökumət qurumları və ya rəsmiləri, Şirkət adından hərəkət və ya çıxış edən şəxs başa düşülür.

Zorakılıq / İstismar – Zorakılıq bir kəsin öz gücündən, yaxud vəzifə səlahiyyətlərindən istifadə edərək başqalarını qəsdən (təsadüfi deyil) incitməsi, şəxsi marqları üçün istifadə etməsidir. Bir və ya bir neçə şəxsə qarşı yönəlmiş təkrarlanan, qərəzli və ya təhqiramiz davranış hədəf(lər)i üçün xoşagəlməz / qəbuledilməz hal olduğu və hədəf(lər)in özünü müdafiə etməkdə çətinlik çəkdiyi şəraitdə rellaşan hərəkətlər və təcrübələrdir. Bura müxtəlif təqib, qorxutma və rifahın pozulması ilə

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar "Ulrta Technologies" Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

nəticələnən zorakı davranışlar daxildir. Zorakılığa habelə, təqib, qorxutma, insanların özlərinə bilərəkdən zərər verməsi, o cümlədən özünəqəsd də daxildir.
İş yerində ayrı-seçkilik və zorakılıqla müşayiət olunan mənfi davranışların bəzi nümunələri bunlardır:
- yaş, əlillik, irq, din və ya inanc, cins və ya cinsi oriyentasiya kimi qorunan xüsusiyyətlərlə bağlı arzuolunmaz davranış;
- cinsi qısnama və ya təhqiredici davranış nümayişi, fiziki hədə-qorxu, psixoloji qısnama, incitmək və təqib etmək kimi qeyri-münasib, təhqiredici davranışlar;
- söz, ifadə tərzi və ya münasibət davranışı ilə təhqir etmək;
- şəxs və ya onun əməyini məsxərəyə qoymaq və ya alçaltmaq, şəxsiyyətini alçaltmaq;
- təcrid və qurban etmə - məsələn, fərdlərə məhəl qoymamaq və ya sosial cəhətdən təcrid etmək və ya mənfi təsirlər göstərmək naminə məlumatı qəsdən gizlətmək;
- pis niyyətli şayiələr və ya dedi-qodular yaymaq.

3. MƏQSƏD VƏ ƏHATƏ DAİRƏSİ

Bu Siyasət Şirkətin bütün İşçilərinə və Üçüncü Tərəflərə, eləcə də qanunsuzluq haqqında məlumatı bəyan edən, qəbul edən, qiymətləndirən, araşdıran və ya emal edən hər kəsə şamil edilir.
Bu Siyasətin məqsədi “Whistleblowing” ifadəsi olaraq, nəyin uyğun olduğunu, potensial pozuntuların bildirilməsi üçün tələbləri və müəyyən edilmiş kanallar vasitəsilə alınan Müraciətlərin idarə olunmasına dair prosedurları təsvir etməkdir.
Bu Siyasət Şirkətin müntəzəm məlumat və bildiriş vasitələrini əvəz etmək üçün nəzərdə tutulmayıb, lakin qanun və ya Şirkətin “Biznes Davranış Kodeksi”, habelə, digər müşayiət olunan siyasətlər də daxil olmaqla, şübhəli pozuntular barədə məlumat vermək üçün əlavə mexanizmləri təsvir edir. Daxili uyğunluq üzrə Menecer müntəzəm olaraq Siyasəti nəzərdən keçirir və onun ən yaxşı təcrübələrə, tətbiq olunan qanunlara və biznes ehtiyaclarına uyğun olmasını təmin etmək üçün lazımi dəyişikliklərlə bağlı rəhbərliyə tövsiyyələr verir.

4. SİYASƏT

4.1. Siyasətin bəyanatı

Şirkət ilə əlaqəli bütün İşçilər və şəxslər icra səlahiyyətlərində Şirkəti təmsil etmək hüququna malik şəxslər Şirkətin, onun rəhbərləri, direktorları, işçiləri, müşavirləri, kontraktorları, Üçüncü Tərəfləri və ya digər əlaqəli şəxslər tərəfindən qanun və ya daxili siyasətlərin pozulması və ya hər hansı digər şübhəli davranış barədə Şirkətə bəyan etmək öhdəliyə və hüququna malikdirlər.

Şirkət hər bir Müraciəti ciddi qəbul edir və qanunsuz hərəkətlərin dayandırılması və ya qarşısının alınması - Şirkəti, işçiləri və bütün cəlb olunanları qorumaq üçün vaxtında müvafiq tədbirlərin görülməsini təmin edir.

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar “Ulrta Technologies” Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

Şirkət, sonradan heç bir pozuntu aşkar olunmasa belə, narahatlığını vicdanla (səmimi niyyətlə) bildirmiş və ya bildirmək niyyətində olan, habelə sonradan bəyan edilmiş pozuntunun araşdırılmasına kömək edən şəxsə qarşı hər hansı əks tədbir və ya təqibi qadağan edir. Vicdanla məlumatları bəyan etmək – insanın məlumatların açıqlanması anında onların həqiqliyinə (düzgünlüyünə) əsaslı şübhə olmaqla inanması deməkdir və buna qarşı istənilən növ təqib bu Siyasət və Şirkətin "Biznes Davranış Kodeksi"nin pozulması hesab ediləcəkdir.

Yalan, zərərli və qərəzli niyyətlə bildirilən hər hansı bir məlumat araşdırılacaq və bu hal intizam tənbehi ilə nəticələnə bilər. Bu cür yanlış və ya saxta Müraciətlər Siyasətdə göstərilən bütün qayda və prinsipləri pozur. Siyasətin pozulması intizam tənbehi və/və ya müvafiq qabaqlayıcı tədbirlərlə nəticələnə bilər, o cümlədən, əmək/iş münasibətlərinizə xitam verilə bilər.

4.2. Təqibdən qorunma

Qanun və ya qayda pozuntusu barədə məlumat vermək niyyətində olan və ya məlumat verən şəxsə, habelə bildirilmiş açıqlama ilə əlaqədar əlavə məlumat verən şəxslərə, məlumatların sonrakı araşdırılmasında iştirak edən və ya köməklik göstərən digər şəxslərə qarşı hər hansı təqib və təzyiq əməlləri qadağandır və bu Siyasətin və Şirkətin "Biznes Davranış Kodeksi"nin ciddi pozuntusu hesab olunur. Eyni qaydada, məlumatların açıqlanmasının qarşısını almaq məqsədilə hər hansı bir müdaxilə (təhdid, fiziki zorakılıq və digər qanunsuz hərəkətlər) qəbulolunmazdır.

Təqib Məlumatı bəyan edən şəxsin haqsız olaraq işdən və ya vəzifədən kənarlaşdırma, imtiyazdan məhrum edilmə, ona qarşı göstərilən təhdid, tənqid, fiziki və ya psixiloji təsir, iş yerində diskriminasiya, zərər vermə və ya digər ədalətsiz rəftar və ya bu cür neqativ hərəkətlərin icra edilməsi ilə hədələməni əhatə edə bilər.

Bəyan edən şəxs açıqladığı məlumatlara görə, həmin açıqlamadakı məlumatın saxta olduğu və qərəzli niyyətlə edildiyi hallar istisna olmaqla intizam məsuliyyətinə cəlb oluna bilməz. Şirkət pozuntu barədə məlumat verən şəxsin kimliyinin konfidensiallığını təmin edəcək və ona qarşı hər hansı qisas və ya təqib münasibətinin reallaşdırılmasına yol verilməməsi üçün müvafiq tədbirləri icra edəcək. Müraciət anonim şəkildə edilibsə, Məlumatı bəyan edənin şəxsiyyətini müəyyən etməyə cəhd edilməməlidir. Təqibə məruz qalan və ya təqib riski barədə məlumatlı olan hər bir şəxs dərhal bu barədə Şirkətə məlumat verməlidir.

4.3. Konfidensiallığın qorunması

Müraciətdə əks olunan məlumat məxfi hesab olunacaq və onun məxfiliyini qorumaq üçün tələb olunan səylər göstəriləcəkdir. Bu məlumat yalnız sorğunun səmərəli işlənməsi üçün lazım olan dərəcədə Şirkət daxilində paylaşıla bilər. Konfidensial müraciət zamanı məlumatı açıqlayan şəxsin anonim qalmaq istəyi nəzərə alınacaq

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar "Ulrta Technologies" Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

və onun şəxsiyyəti mümkün qədər məxfi saxlanılacaqdır. Bu həmçinin şəxsiyyətini aşkar edilməsində istifadə oluna biləcək digər məlumatlara da aiddir. Əgər Məlumatı bəyan edənin şəxsiyyəti açıqlanmadan məsələni həll etmək mümkün olmayan bir vəziyyət yaranarsa, Şirkət onu bu barədə öncədən məlumatlandıracaq. Həmçinin, açıqlanan məlumat cinayət tərkibi daşıyırsa, "Whistleblower"-a məlumat verilməlidir ki, iş polis araşdırması və ya məhkəmə araşdırması predmetinə çevrilərsə, onun şəxsiyyətinin aşkarlanması tələb oluna bilər.

4.4. Qərəzsizlik

Şirkət və bildirilmiş vəziyyətin həllində iştirak edən İşçilər qərəzsizliyi və hər hansı Maraqların Toqquşmasının olmamasını, məsələn, iddia edilən qanun pozuntusu ilə əlaqəli olan və ya başqa cür qərəzli sayıla biləcək hər hansı şəxsin araşdırmada iştirakına yola verilməməsini təmin etməlidir.

5. PROSEDUR

5.1. Narahatlığın bildirilməsi

Əgər bu Siyasətə müvafiq narahatlığınızı bəyan etməyi planlayırsınızsa, bunu şifahi və ya yazılı, hətta, istədiyiniz halda anonim şəkildə edə bilərsiniz. Narahatlığınızı nə qədər tez bildirsəniz, Şirkətin tədbir görməsi bir o qədər asan olar. Açıqladığınız məlumat baş vermiş, davam edən və ya baş verməsi ehtimal olunan bir hadisə ilə bağlı ola bilər, lakin sizin gümanlarınıza ağlabatan daxili inamınız olmalıdır. Hadisə sizə və ya başqalarına - Şirkətə və ya şahid/xəbərdar olduğunuz Üçüncü Tərəfə aid olan və ya təsir edən vəziyyət ola bilər. Müraciətin ədalətli və səmərəli şəkildə araşdırılması üçün mümkün qədər ətraflı məlumat verməlisiniz. Bəzi faydalı təfərrüatlar aşağıdakılardır, lakin, bunlarla məhdudlaşmır:

- adınız və əlaqə məlumatlarınız (anonim şəkildə müraciət olunmadığı təqdirdə)
- narahatlığınızın ümumi təsviri
- iddianın mənşəyi və tarixi (əgər varsa)
- tarix, vaxt və məkan
- iştirak edən şəxslərin adları, vəzifələri və hərəkətləri
- məsələdən necə xəbərdar olduğunuz barədə qeyd
- mümkün şahidlər
- insanların sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün hər hansı xüsusi narahatlıq, təqib qorxusu, Şirkətə maliyyə və ya nüfuzuna ziyan
- Müraciətinizi dəstəkləyə biləcək hər hansı digər məlumat.

Məlumatı bəyan edən şəxsin pozuntunun törədildiyi, baş verdiyi və ya ediləcəyinə dair sübuta malik olması öhdəliyi yoxdur, narahatlığı bildirmək üçün əsaslandırılmış inamın olması kifayətdir. Bununla belə, "Whistleblower" narahatlığa əsaslı səbəbin olduğunu göstərməlidir.

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar "Ulrta Technologies" Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

Açıqlanmalı olan məsələlərə (bunlarla məhdudlaşmayaraq) aşağıda göstərilən keçmiş, indiki və ya ehtimal edilən hərəkətlər daxildir:

- korrupsiya, rüşvətxorluq, çirkli pulların yuyulması daxil olmaqla digər cinayətlər və ya yerli, beynəlxalq qanunvericiliyin tələblərini pozan davranış
- “Biznes Davranış Kodeksi” daxil olmaqla şirkətin siyasət və qaydalarlarının pozulması
- maliyyə və vergi bəyannamələri, hesabatlar və digər sənədlər haqqında yalan və ya çaşdırıcı məlumatların verilməsi və ya Şirkətin daxili nəzarətinin pozulması
- mənimsəmə, dələduzluq, oğurluq, vəzifədən sui-istifadə, Şirkət vəsaitlərindən və digər aktivlərindən sui-istifadəsi
- faktiki, potensial və ya güman edilən Maraqların Toqquşması
- məxfiliyin, kommersiya sirri və şəxsi məlumatların qorunmasının pozulması
- irq, cins, cinsi oriyentasiya, etnik mənsubiyyət və əlilliyə görə ayrı-seçkilik
- şantaj, hədə-qorxu və ya təqib, o cümlədən cinsi istismar
- məcburi istismar və uşaq əməyi də daxil olmaqla insan hüquqlarının pozulması
- həyat, sağlamlıq və ətraf mühit üçün təhlükə yaradan davranış / vəziyyət
- Şirkətin dürüstlüyünə və nüfuzuna xələl gətirən və ya qeyri-etik davranışlar
- yuxarıda göstərilən və ya oxşar fəaliyyətlərdən hər hansı birinin asanlaşdırması və ya gizlədilməsi.

Yuxarıdakı siyah tam deyil, çünki Siyasət bütün mümkün vəziyyətləri əhatə edə bilməz. İşçilər qeyri-qanuni və ya qeyri-etik davranış ehtimalı olduğuna inanırlarsa, sağlam düşüncə və peşəkar mülahizələrdən istifadə etməyə və narahatlıqlarını dərhal bildirməyə təşviq olunurlar.
Bununla belə, bu Siyasət çərçivəsində bütün növ məsələlər barədə məlumat verilməməlidir. Bəzi vəziyyətlər və narahatlıqlar adi iş qaydaları və təcrübələri vasitəsilə onları Birbaşa Komanda Rəhbərinə və ya İnsan Resurslarına müraciət etməklə həll edilir, məsələn:

- məşğulluq şikayətləri (fəaliyyətin qiymətləndirilməsi, əmək haqqı, kariyera yüksəlişi)
- peşə mübahisələri
- şəxsiyyətlərarası münasibətlər.

5.1.1. Bildiriş kanalları haqqında məlumat

Bir qayda olaraq, siz narahatlıqlarınızı cari Siyasət və digər müvafiq Siyasət və Prosedurlara uyğun olaraq, Birbaşa Komanda Rəhbərinizə bilavasitə bildirməklə həll etməyə çalışmalısınız. Rəhbəriniz ehtiyac yarandığı təqdirdə narahatlığınızı digər müvafiq məsul şəxslərə yönləndirməlidir.
Şirkət bütün İşçilərini və narahatlıqlar barədə Birbaşa Rəhbərliklə açıq ünsiyyət qurmağa təşviq edir. Müşahidə etdikləri pozuntular barədə məlumat verən İşçilər Şirkətə problemləri müəyyən etməyə, riski azaltmağa və problemin daha ciddi və ya zərərli hala gəlməsinin qarşısını almaq üçün tez hərəkət etməyə kömək edir. Buna

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar “Ulrta Technologies” Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

baxmayaraq, hər hansı bir səbəbdən, təqib və ya potensial Maraqların Toqquşması ilə bağlı narahatlıqlar səbəbindən məsələni Birbaşa Rəhbərinizlə müzakirə etməkdən narahatsınızsa və ya məsələnin düzgün həll olunduğuna inanmırsınızsa, bu məsələnin onların hərəkətləri ilə birbaşa əlaqəli olmadığını nəzərə alaraq, narahatlığınız barədə aşağıdakı şəxslərdən hər hansı birinə məlumat verə bilərsiniz:
- Daxili uyğunluq üzrə menecer
- Birbaşa rəhbərinizin rəhbəri
- İnsan Resursları şöbəsinin müdiri, və ya
- Digər İdarətmə Komandanın üzvü (C səviyyəli rəsmisi).

Rəhbərliklə əlaqə saxlamazdan əvvəl siz həmişə əmin olmalısınız ki, problemi yuxarıda qeyd olunduğu kimi ilk növbədə müvafiq şəxsin diqqətinə çatdırırsınız və üzrlü səbəb olmadan düzgün nizamını (subordinasiyanı) pozmursunuz. Siz həmçinin "Məlumatver" kanalımız vasitəsilə öz Bildirişinizi e-mail formatında təqdim edə bilərsiniz, hansıkı hər kəsə öz narahatlığını konfidensial və - istənildikdə - anonim şəkildə bildirmək üçün imkan verir. Əgər hər hansı bir zamanda narahatlığınızı bildirməyinizdən və ya onu necə qaldıracağınızdan əmin deyilsinizsə, Uyğunluq üzrə menecerdən məsləhət ala bilərsiniz.

5.1.2. Anonimlik

Müraciətinizi açıq və anonim şəkildə təqdim edə bilərsiniz:
- Açıq Müraciət – Whistleblower-ın adı məlumdur, Müraciətdə açıqlanır və Müraciətin nəzərdən keçirilməsi və/və ya araşdırılması zamanı açıqlana bilər.
- Məxfi Müraciət - Whistleblower-ın adı açıqlamanı qəbul edən şəxsə məlumdur, lakin qanunla tələb olunmadığı təqdirdə açıqlanmayacaq.
- Anonim Müraciət - Whistleblower özünü heç kimə və heç bir mərhələdə tanıtmır.

Bu Siyasət sizi mümkün olduqda öz adınızı iddianızda müəyyən etməyə təşviq edir. Şəxsiyyətinizi açıqlamasanız, Şirkət üçün sizə lazım olan dəstəyi təmin etmək, təqib riskindən qorumaq, sizə rəy bildirmək və ya məsələni effektiv şəkildə idarə etmək daha çətin olacaq. Əgər şəxs anonim Müraciəti təqdim etməyi seçirsə və məlumatları dolğun və hərtərəfli şəkildə təqdim etməyibsə, bu məsələnin baxılmasına maneələr yarada bilər. Tam anonimlik Şirkət tərəfindən işin araşdırmasını və ya lazımi tədbirlərin görülməsini çətinləşdirir. Adınızın açıqlanmasını istəmirsinizsə, Şirkət kimliyinizi qorumaq üçün hər bir səyi göstərəcək. Habelə, Daxili araşdırmadan sonra intizam və ya hüquqi qaydalarların icrası başlanılsa, yardımınız və ya əməkdaşlığınız olmadan bu mümkün olmaya bilər. Sübutların toplanmasının bir hissəsi kimi sizdən ifadə vermək tələb oluna bilər. Şirkət belə hallarda sizə lazım olan məsləhət və ya hüquqi dəstək almanızı təmin edəcək və narahatlığınızı ifadə etməkdə yarana biləcək hər hansı çətinliyi minimuma endirmək üçün bütün səyləri göstərəcəkdir.

5.1.3. Geridönüş

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar "Ulrta Technologies" Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

Məlumatı bəyat etdiyinizdən sonra Şirkət onu qiymətləndirməli və təhlil etməlidir. Siz Müraciətinizin alındığına dair təsdiqi mümkün qədər tez, müraciət tarixindən iki iş günü ərzində alacaqsınız. Müraciətinizlə bağlı sizinlə Şirkət arasında sonrakı əlaqələrin sayı məsələnin xarakterindən və mürəkkəbliyindən, təqdim etdiyiniz məlumatın aydınlığından və dolğunluğundan asılı olacaq. Sizdən həmçinin müsahibədə iştirak etmək və ya daha ətraflı məlumat təqdim etmək xahiş oluna bilər. Müraciətinizin gərəkli qaydada araşdırıldığına əmin olmaq üçün sonrakı araşdırmanın yekunlaşması və, ehtiyac olduğu halda və hüquqi və ya etik səbəblərə görə bunun mümkün olmadığı hallar istisna olmaqla, müvafiq nəticələr barədə məlumatlandırılacaqsınız. Şirkətin Müraciətin və ya Araşdırmanın nəticələrini (əgər aparılarsa) Məlumatı bəyan edən şəxsə açıqlamaq heç bir öhdəliyi yoxdur. Çünki, hadisənin təfərrüatları məxfi ola bilər.

5.2. Narahatlıqların nəzərdən keçirilməsi

Şikayət və ya narahatlıq barədə məlumat daxil olduqdan sonra Daxili uyğunluqdan məsul müvafiq struktur bölmə Müraciətdə olan məlumatlar əsasında ilkin və obyektiv qiymətləndirmə aparır. Bu, məsələnin mahiyyəti, ciddiliyi və aktuallığı, Şirkəti və ya digər işçiləri qorumaq və ya “Whistleblower”-a qarşı əks tədbirlərinin qarşısını almaq üçün zəruri olan hər hansı təcili addımlar, Müraciətin araşdırılması üçün lazım olan hər hansı çatışmayan materialın toplanmasına dair zəruriyyəti ehtiva edir. Bu mərhələdə mümkün qərəz və təqibin qarşısını almaq üçün lazım olan addımları nəzərə almaq da vacibdir. Müraciətin qəbulu barədə iki iş günü ərzində “Whistleblower”-a geridönüş edilir. Müraciətin xarakteri Şirkətin biznes davranışı və ya fəaliyyəti ilə bağlı deyilsə və/və ya qeyri-qanuni və ya qeyri-etik hesab edilə bilən hərəkətlərə aid deyilsə, Şirkət Müraciəti rədd etmək və ya araşdırmanı dayandırmaq qərarına gələ bilər. Müraciət kifayət qədər məlumat ehtiva etmədikdə və “Whistleblower”-dan gərəkli əlavə məlumat almaq mümkün olmadıqda da Müraciət rədd edilə bilər. “Whistleblower”-a Müraciətini rədd etmək qərarı barədə məlumat veriləcək.

Narahatlığın xarakteri Şirkətin “Biznes Davranış Kodeksi” və ya “Rüşvətxorluq və korrupsiyaya qarşı siyasəti”in pozulması ilə bağlı deyilsə, Müraciət sonrakı həlli üçün Komanda Rəhbərinə və/və ya İnsan Resurları şöbəsinə yönləndiriləcək və “Whistleblower”-i bu barədə məlumatlandırılacaq. Bu cür Müraciətlər bu Siyasətə tabe olmayacaq. Şirkət Müraciəti araşdırmaq qərarına gələrsə, o, Daxili uyğunluq şöbəsi tərəfindən nəzərdən keçiriləcək və işlənəcək.

5.3. Narahatlıqların həlli

“Whistleblowing” mərhələli şəkildə həyata keçirilən prosesdir və məlumatın bildirilməsi ilə məhdudlaşmır. Daxili uyğunluq üzrə məsul şəxs qeyri-etik və ya qeyri-qanuni davranışın dayandırılması və/və ya qarşısının alınması üçün hər hansı tədbirin gərəkli olubolmadığını qiymətləndirməli və, olduğu təqdirdə, müvafiq

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar “Ulrta Technologies” Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

tədbirləri həyata keçirməlidir və ya müvafiq struktur bölməsinə lazımi tədbirləri tövsiyyə etməlidir. Zəruri hallarda sorğunun işlənməsini dəstəkləmək üçün digər şöbələr də prosesə cəlb oluna bilər.

Daxili uyğunluq üzrə məsul şəxs Şirkətin "Biznes Davranış Kodeksi"nin, digər daxili idarəetmə siyasət və prosedurların, qanunun tələblərinin pozulmasının və ya digər qeyrietik davranışın olub-olmamasını müəyyən edir və daxili Araşdırmanın məqsədəuyğun olub olmadığını müəyyən etmək üçün rəhbərliklə işləyir.
Problemin xüsusiyyətindən və şiddətindən asılı olaraq həll aşağıdakılardan ibarət ola bilər:

- gərəkli tədbirlərin görülməsi üçün müvafiq şöbəyə təhvil verilir
- daxili Araşdırma aparılır
- kənar auditora verilir
- hüquq mühafizə - polisə və ya digər səlahiyyətli orqanlara müraciət edilir
- proses dayandırılır (davam etməsi üçün kifayət qədər məlumatın olmaması, əsasların olmaması, ittihamların yalan və ya qərəzli olması).

5.4. Məlumatların araşdırılması

Whistleblower tərəfindən təqdim olunmuş Müraciət qiymətləndirildikdən sonra daxili Araşdırmanın aparılması barədə qərar qəbul edildikdə, Şirkət lazımi məlumat və sənədləri toplayacaq, müvafiq tərəflərlə müsahibə aparacaq və faktiki nəticələri qərar qəbul edilməsi üçün rəhbərliyə təqdim olunacaq hesabatda ümumiləşdirəcək təhqiqatçıları təyin edəcək. Araşdırmanın məqsədi pozuntu iddiasının əsaslı olubolmadığını müəyyən etmək üçün faktları toplamaq və təhlil etməkdir. Araşdırma zamanı hüquqpozma faktı öz təsdiqini taparsa, onun aradan qaldırılması üçün tədbirlər görülməlidir.

Uyğunluq Araşdırmaları obyektivlik, qərəzsizlik, ədalətlilik, təqibə yol verməməsi və məxfilik prinsiplərinə əməl olunaraq aparılır. Araşdırmanın əhatə dairəsi və nəticələri haqqında məlumatın və ya cəlb edilmiş şəxslərin müvafiq ehtiyac olmadan açıqlanması əmək müqaviləsinə xitam verilməsi də daxil olmaqla intizam tənbehi ilə nəticələnə bilər.

5.5. Nəticə

Müraciətin nəticəsindən asılı olmayaraq, problemin qısa təsviri və dəqiq iddialar, problemin mahiyyəti, ilkin qiymətləndirmə, cəlb edilmiş şəxslər, görülmüş tədbirlər və sonrakı hərəkətlərin xülasəsi, aşkar edilmiş pozuntular və nəticə təfərrüatlı təqdim edilməklə düzgün sənədləşdirilməlidir. Sənədlərin əhatə dairəsi problemə uyğun olmalı və sənədlərin məxfiliyi təmin olunmalıdır.

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar "Ulrta Technologies" Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

Məlumatı bəyan edən şəxsin geridönüş alması vacibdir. Bir qayda olaraq, "Whistleblower" məxfiliyə riayət etməklə iş yekunlaşdıqda məlumatlandırılmalıdır. Əksər hallarda, "Whistleblower" üç ay ərzində Müraciətin bağlanılması barədə cavab alacaq.

6. BİRBAŞA RƏHBƏR VƏ YA KOMANDA RƏHBƏRİNİN MƏSULİYYƏTİ

Hər hansı komanda rəhbərləri öz heyət üzvlərinin bu Siyasət barədə məlumatlı olmasını və gərəkli səviyyədə qavramalarını təmin etmək habelə bu Siyasətin effektiv olması üçün komanda daxilində açıq ünsiyyəti təşviq etmək və İşçiləri suallar verməyə və narahatlıqlarını ifadə etməyə təşviq etmək kimi lazımi şərtlərin təşkili və təmin etməsi üçün məsuliyyət daşıyırlar.

Bütün menecer və ya rəhbər şəxslər öz komanda üzvləri tərəfindən pozuntulara dair açıqlamaların bildirilməsini, ziddiyətlərin bu Siyasətə uyğun şəkildə həll olunmasını təmin etməlidirlər və ehtiyac yarananda Daxili uyğunluq üzrə menecer ilə məsləhətləşməlidirlər.

7. MONİTORİNQ

Daxili uyğunluq üzrə məsul şəxs bütün bildirilən narahatlıqları ehtiva edən reyestr aparacaq, onu müntəzəm olaraq nəzərdən keçirəcək və Rəhbərlik üçün hesabat hazırlayacaq. Hesabat qaldırılan narahatlıqların xülasəsini, onların hansı şöbəyə aid olduğunu, yumşaldıcı tədbirlərin xarakterini və əldə edilmiş hər hansı nəticləri əhatə edəcək. Hesabat anonimdir və hesabatda qeyd olunan məsələlərlə bağlı heç bir şəxsi məlumatdan istifadə olunmamalıdır.

8. TƏLİM

Təlimlər bütün İşçilərə mənfi situasiyaları bildirmək üçün qaydaları, Şirkət daxilində mövcud olan kanalları və qanun pozuntularından xəbərdar olduqları və ya şübhələndikləri zaman narahatlığı bildirməyin vacibliyini və vəzifəsini anlamağa kömək etmək üçün təşkil olunnacaqdır. Siyasət mütəmadi olaraq bütün İşçilərin diqqətinə çatdırılmalı və müvafiq bildiriş kanallar barədə təfərrüatlar bütün İşçilər üçün açıq görünməlidir.

9. ÜÇÜNCÜ TƏRƏFLƏR

Şirkət öz biznes fəaliyyətini yüksək etika və dürüstlük standartlarına uyğun olaraq həyata keçirir və bütün İşçilərdən və Üçüncü Tərəflərdən eyni standartlara uyğun davranmağa çağırır.

Biz tərəfdaşlarımızı, təchizatçılarımızı, müştərilərimizi, məsləhətçilərimizi və bizimlə işləyən bütün digər Üçüncü Tərəfləri bizi təmsil edən hər hansı İşçi, nümayəndə və

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar "Ulrta Technologies" Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.

ya Üçüncü Tərəfin hər hansı qanunsuz və ya təhlükəli hərəkəti və ya qayda pozuntusu ilə bağlı narahatlıqları bizə bildirməyə təşviq edirik. Bununla bağlı məlumat bu Siyasətdə təsvir olunan bildiriş kanalları və ya normal işgüzar əlaqələr vasitəsilə təqdim oluna bilər.

Narahatlıqlarını vicdanla (əsaslı şübhə olmaqla) bildirən Üçüncü Tərəfə qarşı hər hansı təqib qəbulolunmazdır.

Şirkət bildiriş kanalları və qaydalar haqqında məlumatın Üçüncü Tərəflərə və ictimaiyyətə açıq olmasını təmin edir.

Hər hansı Üçüncü Tərəfin öz daxili əməliyyatları və ya təcrübələri ilə bağlı narahatlıqları və ya şikayətləri həmin Üçüncü Tərəfin bildiriş kanalları, müvafiq siyasətləri və ya normativ qaydaları vasitəsilə həll edilməlidir. Bu məsələlər bu Siyasət ilə əhatə olunmur.

10.DƏYİŞİKLİKLƏR

Dəyişikliklərin qısa təsviri	Versiya №	Qüvvəyə minmə tarixi

Bu sənəd üzrə bütün hüquqlar “Ulrta Technologies” Şirkətinə aiddir və üçüncü tərəflərin istifadəsinə yol verilmir.