

ՀԱՎԵԼՎԱԾ

ՎԵՐՍՏՈՒԳԻՉ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ԿԱՆՈՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆ

ՈՉ ԻՐԱՎԱԶՍՓ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ ԻՐԱԶԵԿՄԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն

Լիդիան Ինթերնեյշնլ Լիմիթեդ ընկերությունը (այսուհետ՝ Ընկերություն) հավատարիմ է թափանցիկության, ազնվության և պատասխանատվության բարձրագույն չափանիշների պահպանմանը: Այդ պարտավորության համաձայն՝ ընկերությունը ակնկալում է, որ աշխատակիցները և բոլոր նրանք, ում հետ Ընկերությունն առնչվում է, բարձրաձայն են Ընկերության գործունեությանը և գործողություններին առնչվող ցանկացած մտահոգության մասին:

Աշխատակիցները, շատ հաճախ, առաջինն են գիտակցում Ընկերության ներսում լուրջ խնդիրների առկայության մասին: Այդուհանդերձ, նրանք կարող են իրենց մտահոգությունների մասին ահազանգելուց խուսափել՝ ենթադրելով, որ գործընկերների կամ Ընկերության նկատմամբ անազնիվ քայլ են կատարում: Նրանց կարող է կանգնեցնել նաև մեղադրանքների, ճնշումների և հետապնդման թիրախ դառնալու մտավախությունը: Այդպիսի իրավիճակներում, աշխատակիցները նախընտրում են անտեսել իրենց մտահոգությունները՝ խուսափելով հարց բարձրացնել միայն կասկածի վրա հիմնված խախտման վերաբերյալ:

Սույն քաղաքականության փաստաթուղթն ամրագրում է, որ աշխատակիցները կարող են զեկուցել ցանկացած սխալ արարքի կամ կասկածվող սխալ արարքի դեպքում՝ առանց հետապնդումների, հետագա խտրականության կամ անբարենպաստ պայմանների ստեղծման որևէ մտավախության: Խախտման դեպքերի մասին զեկուցման սույն կանոնակարգի նպատակը աշխատավայրում առաջացած խնդիրներն անտեսելու կամ դրսում լուծումներ փնտրելու փոխարեն ընկերության ներսում աշխատակիցներին իրենց մտահոգությունները բարձրաձայնելու հնարավորություն ընձեռնելն ու այդ հարցում խրախուսելն է:

Սույն քաղաքականությունը վերաբերում է բոլոր աշխատակիցներին և Ընկերության հետ աշխատանքային հարաբերություններում գտնվող կապալառուներին: Այն նաև նախատեսում է Ընկերության աշխատանքային վարքագծի վերաբերյալ այլ շահագրգիռ կողմերի (մատակարարներ, հաճախորդներ, բաժնետերեր և այլն) մտահոգությունների բարձրաձայնման միջոցները:

Սույն քաղաքականության նպատակն է նաև հստակ ամրագրել, որ Ընկերության կամ որևէ աշխատակցի և կապալառուի կամ մատակարարի կողմից կատարված ցանկացած սխալ արարք հայտնաբերվելու և ընկերությանը ներկայացվելու դեպքում խախտումը մանրամասնորեն կուսումնասիրվի և կվերացվի: Ընկերությունը կշարունակի ուսումնասիրությունը, և հետագայում նմանօրինակ խախտումների կանխարգելումն ապահովելու նպատակով կձեռնարկվեն համապատասխան միջոցներ:

Իրագեկման կամ զեկուցման մեխանիզմը կոչ է անում բոլոր աշխատակիցներին և այլ շահագրգիռ կողմերին, իրենց կազմակերպության հեղինակությունը բարձր պահելու և հասարակական վստահությունը պահպանելու նպատակով, պատասխանատվությամբ կատարեն իրենց գործողությունները: Այս գործընթացին մեծապես կխթանի նաև կազմակերպության ներսում թափանցիկության մշակույթի ձևավորման խրախուսումը: Սույն քաղաքականության նպատակը Ընկերության ներսում լուրջ մտահոգությունների պատշաճ բարձրաձայնման և վերացման ապահովումն է:

Նախադրյալներ

1. Ինչպե՞ս է բնութագրվում խախտման փաստերի մասին զեկուցման գործընթացը

Աշխատակիցները, որպես կանոն, առաջինն են տեղեկանում լուրջ խնդիրների առկայության մասին: Այդպիսի խնդիրների վրա «աչք փակելու» սովորույթը ցույց է տալիս, որ ահագանգման մեխանիզմը չի գործում և նշանակում է, որ պատասխանատուները հնարավորություն չեն ունենա նախքան իրական վնասի հայտնաբերումը միջոցներ ձեռնարկել: Այդ պատճառով խախտման փաստերի մասին զեկուցումը կարող է նկարագրվել որպես ապօրինի և/կամ գաղտնի գործելակերպի, օրինակ՝ խախտման մասին տեղեկատվության տրամադրում:

2. Ո՞ր գործողությունը կարելի է որակել որպես «սխալ արարք»

Սխալ արարք է համարվում ցանկացած անօրինական, ապօրինի կամ ոչ պատշաճ այլ վարքագիծ: Խախտումների ցանկը ներառում է, սակայն չի սահմանափակվում հետևյալով.

- քաղաքացիական կամ քրեական հակաօրինական արարք/գործողություն,
- Ընկերության կողմից հաստատված որևէ քաղաքականության, ներառյալ ֆինանսական ներքին վերահսկման պահանջների խախտում և անհամապատասխանություն կամ իրականացման ձախողում,
- Դաշնային/ազգային կամ մարզային օրենքների կամ կանոնակարգերի դրույթների կանխամտածված խախտում,
- ոչ մասնագիտական կամ այնպիսի վարքագծի դրսևորում, որը չի համապատասխանում ընդունելի, սահմանված գործելակերպի չափանիշներին,
- կասկածելի հաշվապահական կամ աուդիտորական գործելակերպ,
- վտանգավոր գործելակերպ, որը կարող է ֆիզիկական վնաս հասցնել /վնասել որևէ անձի/ սեփականությանը,
- այնպիսի խնդրի շտկմանը կամ զեկուցմանն ուղղված պատասխանատու քայլերի ձեռնարկման ձախողում, որը կարող է հանգեցնել Ընկերության այնպիսի էական ծախսերի կամ կորուստների առաջացմանը, որոցից հնարավոր կլինեք խուսափել
- որևէ հակաօրինական/ ինքնակամ կամ գաղտնի նպատակի իրականացման համար իշխանության կամ լիազորությունների չարաշահում,

աշխատանքի կամ ծառայությունների մատուցման ընթացքում անարդարացի խտրական վերաբերմունքի դրսևորում:

Վերոհիշյալ ցանկն ամբողջական չէ և նախատեսված է այնպիսի վարքագծի տեսակների ներկայացման համար, որոնք կարող են «սխալ» որակվել:

3. Ու՞մ է պաշտպանում սույն քաղաքականությունը

Սույն քաղաքականությունը մշակվել է Կանդայի արժեթղթերի շուկաների ասոցիացիայի (ԿԱԱ) վերաստուգիչ հանձնաժողովների վերաբերյալ թիվ 52-110 բազմակողմ փաստաթղթի կարգավորիչ դրույթների համատեքստում: Ցանկացած աշխատակից, ով որևէ բացահայտում կամ մտահոգություն է ներկայացնում՝ սույն քաղաքականության ներքո կապաշտպանվի այն դեպքում, եթե աշխատակիցը.

- Բարեխղճորեն է ներկայացնում իր կողմից բացահայտված տեղեկատվությունը
- Հավատացած է, որ այդ տեղեկատվությունը համապատասխանում է իրականությանը
- Չարամտորեն չի գործում կամ միտումնավոր կեղծ մեղադրանքներ չի ներկայացնում, և
- Անձնական կամ ֆինանսական որևէ շահ չի հետապնդում

4. Ու՞մ պետք է դիմել

Ընկերությանը վերաբերող բողոք կամ մտահոգություն ունեցող ցանկացած ոք կարող է կապվել նախագահ և տնօրեն՝ Գորդն Ուիլիի հետ:

5. Ի՞նչ արձագանք ակնկալել Ընկերությունից

Ընկերությունը ձեր մտահոգություններին դրական կարձագանքի. Անհրաժեշտության դեպքում, բարձրացված հարցերը կարող են հետևյալ ընթացքը ստանալ.

ա) դեկավարության, տնօրենների խորհրդի կողմից հետաքննության, ներքին աուդիտի (կատարված խախտման դեպքում) իրականացում կամ կարգապահական տույժերի կիրառում

բ) ոստիկանությանը մտահոգության/բողոքի մասին հաղորդում,

գ) անկախ աուդիտորի կամ իրավախորհրդատուի ներգրավում,

դ) մտահոգության/բողոքի անկախ հետաքննության վարում:

Բողոք/մտահոգություն ներկայացնող անհատների և խախտումների կամ հակաօրինական գործողությունների մեջ մեղադրվողների պաշտպանության նպատակով իրականացվելու են նախնական հարցումներ՝ հետաքննությունը շարունակելու անհրաժեշտության բացահայտման և դրան հաջորդող քայլերի սահմանման նպատակով: Որոշ մտահոգություններ կարող են լուծում ստանալ համաձայնեցված գործողությունների միջոցով՝ առանց հետաքննության անհրաժեշտության: Անհետաձգելի միջոցառումներ պահանջող մտահոգությունների առկայության դեպքում, այդպիսի միջոցառումները կձեռնարկվեն նախքան որևէ քննության իրականացումը: Մտահոգության ներկայացման

օրվանից տասնաշխատանքային օրվա ընթացքում պատասխանատու աշխատակիցը պետք է գրավոր կերպով պատասխանի ձեզ՝ ապահովելով հետևյալը.

ա) տեղեկացնի այն մասին, որ ձեր մտահոգության ստացվել է

բ) խնդրի լուծման տարբերակներ առաջարկի

գ) ներկայացնի տեղեկատվության տրամադրման համար պահանջվող ժամկետները

(d) տրամադրի տեղեկատվություն նախնական քննությանն վերաբերյալ

(e) տրամադրի տեղեկատվություն հետագա քննության անհրաժեշտության կամ հարցի փակման վերաբերյալ:

Բարձրացված խնդրի լուծման հարցով զբաղվող պատասխանատուների և բողոքարկուի միջև շփման հաճախականությունը կախված է բարձրացված խնդրի բնույթից, լրացուցիչ հնարավոր դժվարություններից և ներկայացված տեղեկատվության հուսալիությունից:

Ընկերությունը որևէ մտահոգության բարձրաձայնման հետ կապված դժվարությունների մեղմմանն ուղղված քայլեր կձեռնարկի: Եթե օրինակ, քրեական կամ կարգապահական վարույթում ցուցմունք տալու անհրաժեշտություն է ծագում, ապա, Ընկերությունը կազմակերպում է ընթացակարգի վերաբերյալ խորհրդատվություն: Ընկերությունն ընդունում է, որ դուք պետք է համոզված լինեք այդ հարցի պատշաճ լուծման մեջ: Այսպիսով, հաշվի առնելով իրավական սահմանափակումները, ցանկացած հետաքննության արդյունքների մասին դուք պարտադիր կտեղեկացվեք:

6. Ժամկետներ

Մտահոգությունների քննությունն իրականացվելու է հնարավորինս արագ: Հարկ է հաշվի առնել, որ կարող է գործը արտաքին կառույցներ ներկայացնելու անհրաժեշտություն առաջանա, ինչն էլ իր հերթին կհանգեցնի հետաքննական գործընթացի երկարաձգմանը: Պետք է նաև հաշվի առնել, որ բողոքի լրջությունը ու բարդությունը կարող են ազդել խնդրի հետաքննության ժամկետների վրա: Հատուկ նշանակված աշխատակիցն ի սկզբանե կտեղեկացնի ձեզ բողոքի հետաքննության համար նախատեսված ժամկետների մասին:

7. Մեղադրանքների, ճնշումների և հետապնդման կանխում

Ակնհայտ խախտումների հիմնավորված և իրական դեպքերի մասին ընկերությանը տեղեկատվություն տրամադրող անձանց նկատմամբ այլոց կողմից պատժամիջոցների կիրառման կամ վնասելու փորձերն անհանդուրժելի են ընկերության համար:

8. Գաղտնիություն և անանունություն

Ընկերությունը կդիտարկի և ամեն ջանք կգործադրի ցանկացած խախտման դեպքի մասին բողոք ներկայացնող անձի գաղտնիության պահպանման համար, եթե վերջինս գաղտնիություն է հայցում: Սակայն, բողոքի հետագա ընթացքի և հաստատման դյուրացման նպատակով ընկերությունը խրախուսում է բողոքարկուի անձնավորման պատրաստակամությունը:

9. Կեղծված և կանխամտածված մեղադրանքներ

Ընկերությունը հպարտ է ազնվության բարձրագույն չափորոշիչներով կերտված իր գործարար համբավով: Այդ պատճառով, ցանկացած ստացված բողոքի ուսումնասիրության համար կապահովվի բավարար և պատշաճ միջոցների ու ռեսուրսների օգտագործումը: Սակայն, որևէ աշխատակցի կողմից միտումնավոր կեղծված կամ կանխամտածված մեղադրանքների մասին զեկուցելը ընկերության կողմից դիտարկվելու է որպես լուրջ կարգապահական խախտում՝ հանգեցնելով կարգապահական տույժի՝ ընդհուպ մինչև և ներառյալ այդ հիմքով աշխատանքից հեռացում: