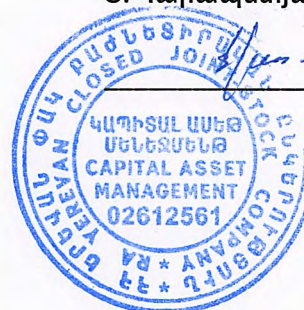


Կապիտալ  
ասեթ  
մենեջմենթ

## ԳՈՐԾԱՐԱՐ ՎԱՐՎԵԼԱԿԵՐՊԻ ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳ

Հաստատված է «Կապիտալ Ասեթ Մենեջմենթ»  
ՓԲԸ տնօրենների խորհրդի՝ 2020 թվականի  
դեկտեմբերի 4-ի թիվ 2020.04.12-04-L որոշմամբ

Խորհրդի նախագահ՝  
Տ. Կարապետյան



## ԳԼՈՒԽ 1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

### Կանոն 1-1. Կանոնները: Անվանումը

- (ա) Սույն կանոնակարգը ներառում է «Կապիտալ Ասեթ Մենեջմենթ» փակ բաժնետիրական ընկերության աշխատակիցների գործարար վարվելակերպի կանոնները՝ դրանց կողմից փակասի կառավարման նպատակով:
- (բ) Սույն կանոնակարգի անվանումն է «Գործարար Վարվելակերպի Կանոնակարգ», իսկ կրճատ անվանումը՝ «Կանոնակարգ»:
- (գ) Սույն Կանոնակարգը նպատակ է հետապնդում նպաստել.
- (1) Ընկերության կորպորատիվ հեղինակության ու գործարար համբավի ամրապնդմանը,
  - (2) Տարբեր իրավիճակներում Ընկերության և նրա աշխատակիցների վարքագծի կանոնակարգմանը,
  - (3) Ընկերության կորպորատիվ մշակույթի բարելավմանը,
  - (4) Ընկերության ֆոնդի կառավարիչների գործունեության ուղղորդմանը:
- (դ) Սույն կանոնակարգը կիրառվում է հետևյալ ոլորտներում.
- (1) փոխհարաբերություններ Ընկերության և աշխատակիցների միջև,
  - (2) փոխհարաբերություններ աշխատակիցների միջև,
  - (3) փոխհարաբերություններ Ընկերության շահակիցների հետ,
  - (4) փոխհարաբերություններ պետական կառավարման մարմինների հետ,
  - (5) փոխհարաբերություններ շահերի բախման կարգավորման գործընթացում,
  - (6) Ընկերության կազմում կամ անունից ֆոնդի կառավարման գործունեություն իրականացնող ֆիզիկական անձանց (այսուհետ՝ Կառավարիչներ) բարոյական և մասնագիտական չափանիշների սահմանում:
- (զ) Ընկերության կորպորատիվ արժեքներն են.

**Աշխատակիցներ.** Ընկերության հաջողության գրավականը աշխատակիցների կարողությունների լիարժեք բացահայտումն է, դրանց՝ ի շահ Ընկերության ու աշխատակցի բարեկեցության օգտագործումը: Ընկերությունը ձևավորում է բոլոր անհրաժեշտ պայմաններն իր աշխատակիցների մասնագիտական և անձնային աճի համար: Ընկերությունը գնահատում և շահադրդում է աշխատակիցների հավատարիմ ու նվիրված վերաբերմունքը Ընկերության նկատմամբ:

**Պատասխանատվություն.** Ընկերությունը գիտակցում է իր պատասխանատվությունը իր շահակիցների նկատմամբ: Ընկերությունը նպատակաուղղված է մշտապես բարձրացնելու իր գործունեության անվտանգությունն ու հուսալիությունը, որակն ու արդյունավետությունը: Ընկերությունը հակված է դեպի ներդրումների կառավարման նորարարական եղանակները:

**Գործընկերություն.** Ընկերությունը գիտակցում է, որ գործընկերների հետ գտնվում է արժեքի ստեղծման միևնույն շրջայում, և որ գործընկերների հաջողությունը սեփական հաջողության գրավական է:

**Բարեվարքություն.** Ընկերությունը ստանձնել է էթիկական և պատասխանատու կառավարման հանձնառություն: Ընկերությունը՝ որպես երկարաժամկետ հաջողության և կայուն աճի գրավական, բարձր է գնահատում շահակիցների հետ պատասխանատու, ազնիվ, վստահելի, թափանցիկ, փոխշահավետ և կայուն հարաբերությունների ձևավորումը և բարեվարքության մշակույթի տարածումը իր շահակիցների և ընդհանրապես հասարակության մեջ:

## **Կանոն 1-2. Կառուցվածքը: Կողիֆիկացիան և հղումները**

- (ա) Սույն Կանոնակարգը բաղկացած է հետևյալ գլուխներից՝ «Գլուխ 1. Ընդհանուր դրույթներ», «Գլուխ 2. Գործարար վարվելակերպի ընդհանուր կանոններ», «Գլուխ 3. Ընկերության գործարար վարվելակերպի կանոններին հետևելը և պատասխանատվությունը խախտման դեպքում»:
- (բ) Կանոնակարգի օգտագործման պարզության նպատակով վերնագրերը համարակալվում են ըստ հերթականության: Վերնագրի անվանումը համառոտ բնորոշում է դրանում միավորված կանոնների առարկան:
- (գ) Օգտագործման հարմարության և պարզության համար կանոնները վերնագրվում են և համարակալվում ըստ վերնագրի համարի հերթականության (օրինակ՝ «Կանոն 2-1»-ը նշանակում է երկրորդ վերնագրի ներքո գործող առաջին կանոնը):
- (դ) Կանոնն ունի հետևյալ կառուցվածքը՝
  - (1) կանոնը բաղկացած է ենթականոններից, որոնք համարակալվում են փակագծերում ներառվող հայերեն փոքրատառերով (օրինակ՝ (ա), (բ) և այլն).
  - (2) ենթականոնը բաղկացած է կետերից, որոնք համարակալվում են փակագծերում ներառվող արաբական թվերով (օրինակ՝ (2)).
  - (3) կետը բաղկացած է ենթակետերից, որոնք համարակալվում են փակագծերում ներառվող հայերեն մեծատառերով (օրինակ՝ (Բ)):
- (ե) Սույն Կանոնակարգում հղումները կատարվում են հետևյալ կարգով՝
  - (1) վերնագրին հղումը կատարվում է վերնագրի համարի նշամբ և ենթադրում է տվյալ վերնագրի բոլոր կանոնները.
  - (2) Այլ կանոնի ենթականոնին, կետին կամ ենթակետին հղելիս նշվում է առավել խոշոր միավորի անունը: Օրինակ՝ «2-3(բ)(5)(Ա) կանոնի համաձայն» հղումը նշանակում է «2-3 Կանոնի (բ) ենթականոնի 5-րդ Կետի (Ա) ենթակետ».
  - (3) Եթե հղում է կատարվում նույն կանոնի ենթականոնին, կետին կամ ենթակետին, կամ նույն ենթականոնի կետին կամ ենթակետին, կամ նույն կետի ենթակետին, ապա հղելիս նշվում է առավել խոշոր միավորի անունը: Օրինակ՝ «(բ)(5)(Ա) ենթականոնի համաձայն» հղումը նշանակում է «սույն Կանոնի (բ) ենթականոնի 5-րդ Կետի (Ա) ենթակետ».
  - (4) Կանոնակարգի որևէ վերնագրի (կանոնի, ենթականոնի, կետի և այլն) հղում կատարվում է առանց «Կանոնակարգի» բառի օգտագործման: Համապատասխանաբար, եթե հղում է կատարվում որևէ ենթակետի առանց կետը նշելու, ապա հղումը համարվում է կատարված տվյալ կետի ենթակետին.
  - (5) Որևէ ձևին հղում ենթադրում է Կանոնակարգի Հավելվածներում ներառված տվյալ ձևը:

## **Կանոն 1-3. Կանոնների ուժի մեջ մտնել և ուժը կորցնելը**

- (ա) Սույն Կանոնակարգը, դրա փոփոխություններն ու լրացումներն ուժի մեջ են մտնում Ընկերության տնօրենների խորհրդի կողմից դրանք հաստատելու պահից:
- (բ) Սույն Կանոնակարգն ուժը կորցրած է ճանաչվում Ընկերության տնօրենների խորհրդի կողմից այն ուժը կորցրած ճանաչելու պահից:

## **Կանոն 1-4. Օրենսդրությունը: Նպատակն ու մեկնաբանությունը**

- (ա) Սույն Կանոնակարգը ներքին իրավական ակտ է և ընդունվում է «Ներդրումային ֆոնդերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 68-րդ հոդվածի համաձայն, հիմք ընդունելով՝ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 2-րդ հոդվածը:

## Կանոն 1-5. Սահմանումներ

- (ա) Կանոնակարգում օգտագործվող հետևյալ հասկացություններն ունեն հետևյալ նշանակությունը.
- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>«Աշխատակից».</b>                   | անձ, ում հետ Ընկերությունը կնքել է աշխատանքային կամ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր,  |
| <b>«Շահակից».</b>                     | անձ, ում վրա Ընկերության գործունեությունն ունի էական ազդեցություն, և ում գործողությունները կարող են էականորեն ազդել Ընկերության կողմից իր նպատակներին հասնելու կարողության վրա,   |
| <b>«Հաճախորդ».</b>                    | անձ, ով հանդիսանում է ընկերության կողմից կառավարվող ֆոնդի փայերի սեփականատեր կամ դիմում է Ընկերությանը՝ նրա ծառայություններից օգտվելու նպատակով,  |
| <b>«Ծառայողական տեղեկություններ».</b> | ունի նույնի իմաստը, որը տրված է «Ներդրումային ֆոնդերի մասին» ՀՀ օրենքի 97-րդ հոդվածում,   |
| <b>«Կենսաթոշակային գաղտնիք».</b>      | ունի նույնի իմաստը, որը տրված է «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ և 18-21-րդ հոդվածներում,   |
| <b>«Ներդրումային գործողություն».</b>  | ցանկացած գործողություն, որում ներգրավված են ներդրումային ոլորտի պրոֆեսիոնալներ, և որը վերաբերում է արժեթղթերին, այդ թվում՝ դրանց առուվաճառքին, ներդրումային վերլուծական նյութերի պատրաստմանը, արժեթղթերի առուվաճառքի կամ պահպանման վերաբերյալ ցանկացած խորհրդատվության տրամադրմանը, |
| <b>«Հաշվետու Աշխատակից».</b>          | Աշխատակից, ում հայտնի է Հաճախորդի համար իրականացվող գործարքների բովանդակությունը,   |
| <b>«Դասակարգված Արժեթղթեր».</b>       | Արժեթղթերի ցուցակ, որտեղ Ընկերությունը և նրա կողմից կառավարվող ֆոնդերը ցուցակը կազմելու կամ թարմացնելու օրվա դրությամբ ունի ներդրումներ, ինչպես նաև այն արժեթղթերը, որոնց մեջ Ընկերությունը մտադրություն ունի կատարել ներդրում ցուցակը կազմելու կամ թարմացնելու օրվա դրությամբ:     |
- (բ) Եթե այլ բան չի բխում Կանոնակարգի բովանդակությունից կամ կոնկրետ կանոնի ենթատեքստից, Կանոնակարգում մեծատառով օգտագործված եզրույթներն ունեն «Ներդրումային ֆոնդերի մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված նշանակությունը:

## ԳԼՈՒԽ 2. ԳՈՐԾԱՐԱՐ ՎԱՐՎԵԼԱԿԵՐՊԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԿԱՆՈՆՆԵՐ

### Կանոն 2-1. Ընկերության աշխատակիցների պարտականություններ

- (ա) Ընկերությունը հարգում է իր աշխատակիցների իրավունքները, ապահովում է հավասար վերաբերմունք նրանց նկատմամբ: Ընկերության աշխատակիցներն ունեն հավասար հնարավորություններ բացահայտելու իրենց աշխատանքային և ստեղծագործական ներուժը: Ընկերությունում բացառվում են սեռային, տարիքային, ռասայական, ազգային, կրոնական, ընտանեկան կարգավիճակի, հաշմանդամության, քաղաքական բնույթի և այլ՝ ՀՀ

օրենսդրությամբ պաշտպանված/արգելված անձի կարգավիճակով պայմանավորված խտրականությունները:

(բ) Ընկերության Աշխատակիցները պարտավոր են.

- (1) հարգել Ընկերության կորպորատիվ արժեքները, իրենց գործունեության ընթացքում առաջնորդվել դրանցով և տարածել դրանք Ընկերության շահակիցների հետ հարաբերություններում, հարգանքով վերաբերվել այլ աշխատակիցներին՝ անկախ նրանց ռասայական, ազգային պատկանելության, սեռի, տարիքի, ընտանեկան կարգավիճակի, հաշմանդամության կարգավիճակի, կրոնի, քաղաքական նախասիրությունների և աշխատանքային փորձի,
- (2) մշտապես փնտրել գործունեության նոր հնարավորություններ, բաց լինել փորձի փոխանակման և նորարարական մոտեցումների ու նորագույն տեխնոլոգիաների ընկալման ու ներդրման գործում,
- (3) մշտապես կատարելագործել սեփական մասնագիտական ունակություններն ու գիտելիքները և անձնային հատկանիշները,
- (4) Ընկերության առաքելության ու ռազմավարական նպատակների իրագործման համար միավորվել թիմում՝ կրելով անձնական պատասխանատվություն անձնական և կոլեկտիվ գործունեության համար, անհրաժեշտության դեպքում օգնել թիմի այլ անդամներին,
- (5) ձգտել սեփական գործունեության որակի կատարելագործման, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման, նպաստել Ընկերությունում բարենպաստ աշխատանքային միջավայրի ձևավորմանը և պահպանմանը,
- (6) գիտակցել սեփական կատարողականի և Ընկերության կորպորատիվ նպատակների կապը, գործադրել բոլոր հնարավոր ջանքերը անձնային, թիմային և ընդհանուր կորպորատիվ աճի ապահովման համար,
- (7) ժամանակին բացահայտել և բարձրաձայնել Ընկերության գործունեության անհամապատասխանություններն ու քայլեր ձեռնարկել դրանք ուղղելու, կանխարգելելու ուղղությամբ,
- (8) սոցիալական ցանցերում ներկայացված լինելու դեպքում լինել զգուշավոր Ընկերության կորպորատիվ հեղինակության և գործարար համբավի նկատմամբ ու հանդես չգալ Ընկերության անունից, եթե չունեն նման լիազորություն, անհրաժեշտության դեպքում սեփական էջում կիսվել Ընկերության պաշտոնական հրապարակումներով, նյութերով,
- (9) քաղաքական գործունեությամբ զբաղվելիս կամ քաղաքական որևիցե կուսակցության կամ թեկնածուի աջակցելիս հանդես գալ ոչ թե որպես Ընկերության աշխատակից, այլ որպես ՀՀ քաղաքացի՝ չօգտագործելով Ընկերության անվանումը: Քաղաքական գործունեությամբ զբաղվել միայն աշխատանքային ժամերից դուրս՝ այդ մասին տեղեկացնելով անմիջական ղեկավարին:

(գ) Աշխատակիցները պարտավոր են պահպանել Կանոնակարգի պահանջները: Կանոնակարգի որևէ դրույթի անորոշության դեպքում Աշխատակիցը պարտավոր է դիմել իր անմիջական ղեկավարին:

## **Կանոն 2-2. Ընկերության աշխատակիցների պարտականությունները կապված Ընկերության և Հաճախորդների միջև փոխհարաբերությունների հետ**

(ա) Ընկերությունը համոզված է, որ հաճախորդների հետ երկարաժամկետ, փոխշահավետ հարաբերությունները առևտրային հաջող գործունեության գրավականն են: Ընկերությունը ձգտում է հաճախորդների հետ փոխադարձ վստահելի հարաբերությունների ձևավորման: Ընկերությունը միտված է իր հաճախորդների պահանջմունքների ու սպասումների ժամանակին և որակյալ բավարարմանը:

(բ) Ընկերության Աշխատակիցները պարտավոր են.

- (1) հարգանքով վերաբերվել Ընկերության Հաճախորդներին՝ անկախ նրանց ռասայական, ազգային պատկանելության, սեռի, տարիքի, ընտանեկան, ֆինանսական,

- հաշմանդամության կարգավիճակի, քաղաքական նախասիրությունների և աշխատանքային փորձի,
- (2) մշտապես փնտրել Հաճախորդների հետ համագործակցության, նրանց պահանջմունքների ու սպասումների բացահայտման և բավարարման նոր ուղիներ,
  - (3) մատուցվող ծառայությունների վերաբերյալ Հաճախորդներին ներկայացնել բոլոր անհրաժեշտ մանրամասները՝ մատչելի և հստակ ձևով,
  - (4) Հաճախորդներին նախապես տեղեկացնել համագործակցության պայմանների ու դրանց փոփոխությունների մասին,
  - (5) հրաժարվել ծառայություն մատուցելուց, եթե այն չի համապատասխանում ՀՀ օրենսդրության պահանջներին կամ չի բխում Հաճախորդի իրավական և/կամ տնտեսական շահերից,
  - (6) բացահայտել այն ծառայությունները, որոնք իսկապես անհրաժեշտ են Հաճախորդին և որոնք կարող են առավելագույնս բավարարել Հաճախորդի կարիքները,
  - (7) Հաճախորդների վերաբերյալ ծառայողական տեղեկատվությունը, ինչպես նաև կենսաթոշակային գաղտնիք կազմող տեղեկությունները բացահայտել ՀՀ օրենսդրությանը համապատասխան,
  - (8) Հաճախորդների վերաբերյալ չօգտագործել ցանկացած ծառայողական և կենսաթոշակային գաղտնիք հանդիսացող տեղեկություններ և ապահովել դրանց պաշտպանվածությունը,
  - (9) իրագործել Ընկերության ներքին իրավական ակտերի դրույթները, որոնք վերաբերում են հաճախորդների հետ փոխհարաբերություններին:

**Կանոն 2-3. Ընկերության աշխատակիցների պարտականությունները կապված Ընկերության և գործընկերների միջև փոխհարաբերությունների հետ**

- (ա) Պաշտպանելով իր առևտրային շահը՝ Ընկերությունը հարգանքով է վերաբերվում իր գործընկերներին ու ձգտում է նրանց հետ փոխհարաբերությունները կառուցել օրինականության, ազնվության, բարեխղճության և արդարության սկզբունքների հիման վրա: Ընկերությունը հետևողական է իր կողմից ստանձնած պայմանագրային պարտավորությունների կատարման գործում: Ընկերությունը գնահատում է իր գործընկերներին բարեվարքության չափորոշիչներով և աջակցում է նրանց դրանց հետևելու հարցում:
- (բ) Ընկերության Աշխատակիցները պարտավոր են.
  - (1) գործադրել բոլոր հնարավոր ջանքերը Ընկերության գործընկերների նկատմամբ Ընկերության պարտավորությունները բարեխիղճ կատարելու ուղղությամբ,
  - (2) Ընկերության գործընկերների հետ հարաբերություններում գործել՝ Ընկերության և գործընկերոջ շահերից ելնելով,
  - (3) Ընկերության գործընկերների հետ հարաբերություններում բարձր պահել Ընկերության կորպորատիվ հեղինակությունը և գործարար համբավը, հետևել ՀՀ օրենսդրության և Ընկերության ներքին իրավական ակտերի պահանջներին,
  - (4) Ընկերության գործընկերների հետ հարաբերությունները կառուցել կողմերի հավասարության, փոխադարձ հարգանքի, ազնվության, բարեվարքության գործարար շահերի ապահովման սկզբունքների հիման վրա, Աջակցել Ընկերության գործընկերներին էթիկական հանձնառության ստանձնման և բարեվարքության չափորոշիչներին հետևելու հարցում,
  - (5) գործընկերների վերաբերյալ ցանկացած ոչ հանրամատչելի էական տեղեկատվություն օգտագործել միայն գործընկերոջ հետ պայմանագրի և ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և դեպքերում,
  - (6) եթե գործընկերների հետ հարաբերությունները չեն համապատասխանում, կամ կասկածներ կան, որ դրանք կարող են չհամապատասխանել Կանոնակարգի պահանջներին, դիմել անմիջական ղեկավարին:

## **Կանոն 2-4. Ընկերության աշխատակիցների պարտականությունները կապված Ընկերության և պետական մարմինների միջև փոխհարաբերությունների հետ**

- (ա) Ընկերությունը մշտապես ձգտում է կառուցել և պահպանել կայուն ու կառուցողական փոխհարաբերություններ պետական մարմինների հետ: Ընկերությունն իր գործունեությունն իրականացնում է ՀՀ օրենսդրության և Ընկերության ներքին իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան՝ ապահովելով իր իրավական համապատասխանությունը: Պետական մարմինների հետ Ընկերությունը ձգտում է իր փոխհարաբերությունները կառուցել պատասխանատվության, բարեխղճության, պրոֆեսիոնալիզմի, գործընկերության, փոխադարձ վստահության, հարգանքի և պարտավորությունների անխախտելիության սկզբունքների հիման վրա:
- (բ) Ընկերության Աշխատակիցները պարտավոր են.
- (1) ապահովել Ընկերության իրավական համապատասխանությունը,
  - (2) պետական մարմինների հետ փոխհարաբերություններում արտահայտել Ընկերության պաշտոնական դիրքորոշումը,
  - (3) ՀՀ օրենսդրությամբ չարգելված դեպքերում պետական մարմինների հարցումներին պատասխանել ժամանակին և տրամադրել ամբողջական և արժանահավատ տեղեկատվություն,
  - (4) խուսափել անօրինական եղանակներով պետական մարմինների որոշումների վրա ազդելուց,
  - (5) մոլորության մեջ չզցել պետական մարմիններին, ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն չխոչընդոտել նրանց կողմից տեղեկատվության, տվյալների, ցուցումների կամ այլ փաստաթղթերի հավաքագրման գործընթացին,
  - (6) չթաքցնել, չփոխել, չվերացնել պետական մարմինների հետաքննության կամ հարցման առարկա հանդիսացող փաստաթղթերը,
  - (7) եթե պետական մարմինների ներկայացուցիչների հետ հարաբերությունները չեն համապատասխանում կամ կասկածներ կան, որ կարող են չհամապատասխանել Կանոնակարգի պահանջներին, դիմել անմիջական ղեկավարին:

## **Կանոն 2-5. Ընկերության աշխատակիցների պարտականությունները ընկերության ակտիվների հետ կապված**

- (ա) Ընկերության ակտիվները նրա կայուն զարգացման հիմքն են: Ընկերության ակտիվները կարող են օգտագործվել միայն ի շահ Ընկերության և ի նպաստ կորպորատիվ նպատակների իրագործման: Ընկերության ակտիվների պահպանումը, դրանց արդյունավետ և նպատակային օգտագործումը, ինչպես նաև ակտիվների ճշգրիտ արտացոլումը ֆինանսական հաշվետվություններում Ընկերության պարտավորությունների կատարման երաշխիքն են:
- (բ) Ընկերության Աշխատակիցները պարտավոր են.
- (1) պաշտպանել իրենց հանձնված գույքը կորուստից, կողոպուտից, ոչ նպատակային, անօրինական օգտագործումից,
  - (2) առավելագույնս արդյունավետ և խնայողաբար օգտագործել Ընկերության ակտիվները,
  - (3) պահպանել և չբացահայտել Ընկերության առևտրային տեղեկատվությունը,
  - (4) հետևել Ընկերության ներքին իրավական ակտերի պահանջներին, որոնք վերաբերում են Ընկերության ակտիվների օգտագործմանը,
  - (5) չօգտագործել Ընկերության գույքն անձնական նկատառումներով:

## **Կանոն 2-6. Ընկերության աշխատակիցների պարտականությունները շահերի բախման կանխարգելման և բացառման հետ կապված**

- (ա) Ընկերությունը ճանաչում և հարգում է իր աշխատակիցների նպատակների և շահերի բազմազանությունն ու կարևորությունը: Միաժամանակ Ընկերությունը չի կարող անտարբեր լինել

այնպիսի իրավիճակներում, երբ անձնական, ընտանեկան և այլ հանգամանքների արդյունքում աշխատակիցը կորցնում կամ կարող է կորցնել իր լոյալությունը Ընկերության նկատմամբ: Ընկերությունը գտնում է, որ շահերի բախման լավագույն քաղաքականությունը դրանց կանխումն է:

(բ) Ընկերության Աշխատակիցները պարտավոր են.

- (1) խուսափել գործողություններից, որոնք կարող են հանգեցնել Ընկերության շահերից չբխող որոշումների կայացմանը (նվերների, դրամային և այլ տեսքով պարգևների և այլ օգուտների ընդունում),
- (2) այլ ընկերությունների կառավարման մարմիններում թեկնածությունն առաջարկելուց առաջ՝ հարցը դիտարկել գործադիր մարմնի ղեկավարի/տնօրենների խորհրդի հետ և ստանալ վերջինիս գրավոր թույլտվությունը,
- (3) Ընկերության գործընկերների հետ հարաբերություններում խուսափել Ընկերության շահերին հակասող անձնական ու գործնական հետաքրքրություններից,
- (4) խուսափել փոխառություններից կամ այլ ծառայություններից Ընկերության հետ գործարար հարաբերություններ ունեցող կամ դրանց ձգտող անձանցից (սա չի տարածվում կորպորատիվ կամ հրապարակային առաջարկների վրա),
- (5) ձեռնպահ մնալ այնպիսի գործողություններից, որոնք բացասաբար են ազդում աշխատանքային պարտականությունների կատարման վրա,
- (6) խուսափել Ընկերության գործընկեր կազմակերպություններում անձնական ֆինանսական որևիցե պարգևատրումներից, բոնուսներից կամ այլ աշխատանքից՝ առանց Ընկերության գործադիր մարմնի/տնօրենների խորհրդի գրավոր համաձայնության,
- (7) առանց Ընկերության կառավարման համապատասխան մարմնի գրավոր համաձայնության՝ վճարովի ծառայություններ չմատուցել այլ անձանց, հաշվի առնելով օրենսդրությունում առկա սահմանափակումները,
- (8) հանդես գալ որպես այլ առևտրային կազմակերպության տնօրենների խորհրդի, գործադիր մարմնի անդամ կամ այլ պաշտոնատար անձ միայն Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարի գրավոր թույլտվությամբ,
- (9) ձեռնպահ մնալ այնպիսի գործողություններից, որոնք պարունակում են շահերի բախման ռիսկի ծագման հնարավորություն,
- (10) շահերի բախման ռիսկի ծագման մասին տեղեկացնել անմիջական ղեկավարին՝ ձևավորված իրավիճակը քննարկելու և լուծում տալու նպատակով,
- (11) Եթե հայտնի է Ընկերության և այլ աշխատակցի միջև շահերի բախման հնարավորության ծագման մասին, ապա գործընկերոջը հիշեցնել նրա պարտավորությունը շահերի բախման մասին անմիջական ղեկավարին տեղեկացնելու վերաբերյալ:

## **Կանոն 2-7. Փողերի լվացման և ահաբեկչության ֆինանսավորման դեմ պայքար**

(ա) Ընկերությունը կարևորում է փողերի լվացման և ահաբեկչության ֆինանսավորման դեմ պայքարի հարցերում համաշխարհային առաջադեմ փորձի կիրառումը, արդյունավետ համագործակցությունը պետական մարմինների ու ֆինանսական այլ ինստիտուտների հետ: Ընկերությունը խուսափում է կասկածելի գործարքներից և հարաբերություններից, որոնք կարող են ունենալ հանցավոր հետևանքներ: Ընկերությունը հակված է զարգացնել իր աշխատակիցների կարողությունները՝ կանոնավոր հիմունքներով փողերի լվացման և ահաբեկչության ֆինանսավորման դեմ պայքարի թեմայով վերապատրաստումների միջոցով:

(բ) Ընկերության Աշխատակիցները պարտավոր են.

- (1) ճանաչել հաճախորդներին և ըմբռնել նրանց կողմից իրականացվող գործարքի էությունը,
- (2) հաճախորդների հետ հարաբերություններում լինել զգուշավոր,
- (3) համագործակցել Ընկերության ներքին դիտարկումների աշխատակցի հետ՝ կասկածելի գործարքների բացահայտման նպատակով,



- (4) ապահովել «Փողերի լվացման և ահաբեկչության ֆինանսավորման դեմ պայքարի» օրենսդրությունը, այդ թվում ներքին կարգավորումները:

## **Կանոն 2-8. Հակակոռուպցիոն համապատասխանության ապահովումը**

- (ա) Ընկերությունը կոռուպցիայի նկատմամբ ստանձնել է «զրո հանդուրժողականության» սկզբունքը: Ընկերությունը գիտակցում է, որ կոռուպցիան ամենաբարդ սոցիալական խնդիրներից է: Կոռուպցիան կործանարար է մարդկային զարգացման համար, քանի որ սպառնում է օրենքի գերակայությանը, կայուն զարգացմանը, խաթարում է տնտեսական աճը, սրում սոցիալական լարվածությունը, աղավաղում մրցակցային միջավայրը: Ընկերությունը, ստորագրելով Հակակոռուպցիոն Հռչակագիրը և միանալով Բիզնեսի Բարեվարքության Ակումբին՝ ստանձնել է հակակոռուպցիոն համապատասխանության հանձնառություն, ինչպես նաև այդ մշակույթն իր աշխատակիցների ու գործընկերների շրջանում ամրապնդելու պարտավորվածություն: Աշխատակիցների էթիկական և հակակոռուպցիոն համապատասխանությանը միտված վարքագիծը խթանելու նպատակով Ընկերությունը կանոնավոր հիմունքներով նրանց համար կազմակերպում է վերապատրաստումներ:
- (բ) Ընկերության աշխատակիցները պարտավոր են.
- (1) հետևել Ընկերության հակակոռուպցիոն հանձնառությանը, հակակոռուպցիոն կորպորատիվ քաղաքականություններին,
  - (2) գնահատել և չեզոքացնել իրենց կողմից կառավարվող գործարար գործընթացների կոռուպցիոն ռիսկերը,
  - (3) կոռուպցիոն ռիսկերի կամ դրանց ծագման հնարավորության մասին տեղեկացնել անմիջական ղեկավարին/ գործադիր մարմնի ղեկավարին/տնօրենների խորհրդին,
  - (4) մասնակցել հակակոռուպցիոն համապատասխանության թեմայով կազմակերպվող վերապատրաստումներին,
  - (5) Ընկերության հակակոռուպցիոն համապատասխանության կառուցակարգերը բարելավելու նպատակով հանդես գալ առաջարկներով:

## **Կանոն 2-9. Կառավարիչների բարոյական և մասնագիտական գործունեության չափանիշները**

- (ա) Կառավարիչը իր գործունեությունն իրականացնելիս պետք է առաջնորդվի հետևյալ բարոյական չափանիշներով.
- (1) **Խելամիտ զգուշավորություն և ջանասիրություն.** Կառավարիչներն իրենց մասնագիտական գործունեությունը պարտավոր են իրականացնել խելամիտ զգուշավորությամբ, հետևողական և ջանասիրաբար,
  - (2) **Անկախություն և անկողմնակալություն.** Կառավարիչներն իրենց մասնագիտական գործունեությունն իրականացնելիս պարտավոր են գործադրել խելամիտ ջանքեր, որպեսզի ապահովվեն իրենց անկախությունն ու անաչառությունը և հանգեն անկողմնակալ եզրակացությունների,
  - (3) **Հաճախորդների շահերի առաջնահերթություն.** Կառավարիչները պարտավոր են գործել ի շահ իրենց Հաճախորդների, Հաճախորդների շահը իրենց անձնական, գործատուի կամ այլ երրորդ անձի շահից բարձր դասելով,
  - (4) **Մասնագիտական իրազեկություն.** Կառավարիչները պարտավոր են մշտապես բարձրացնել իրենց մասնագիտական գիտելիքներն ու ունակությունները,
  - (5) **Կանոններին հետևում.** Կառավարիչները պարտավոր են հետևել ՀՀ օրենսդրության դրույթներին, Կանոնակարգերին ու մասնագիտական էթիկայի կանոններին (դրանց առկայության դեպքում) և զերծ մնալ էթիկական ու բարոյական բնույթի ցանկացած խախտումից:

(բ) Կառավարիչը պետք է առաջնորդվի հետևյալ մասնագիտական չափանիշներով.

(1) **Ողջամիտ և անկողմնակալ ներկայացում.** Կառավարիչը պարտավոր է.

- (Ա) ապահովել ողջամիտ հիմքեր ներդրումային գործունեության համար.
- (Բ) հստակ տարանջատել փաստերը կարծիքներից, ընդգծել կանխատեսումները.
- (Գ) ներկայացնել վերլուծությունները/եզրակացությունները հստակ և տրամաբանորեն կառուցված՝ ցանկացած ոչ ճիշտ մեկնաբանությունից խուսափելու նպատակով.
- (Դ) վերլուծական նյութերը պատրաստել մասնագիտական ջանասիրությամբ,
- (Ե) ձեռնարկել բոլոր խելամիտ ջանքերը արտաքին աղբյուրներից ստացած տեղեկատվության հուսալիությունն ու իրավացիությունը ստուգելու նպատակով,
- (Զ) զերծ մնալ ներդրումների արդյունքների վերաբերյալ գրավոր կամ բանավոր երաշխիքների տրամադրումից,
- (Է) ցուցաբերել ողջամտություն և զգուշավորություն երրորդ անձանց կողմից պատրաստված նյութերի օգտագործման դեպքում, նշել այդ նյութերի հեղինակի անունը, հրատարակությունը կամ նման տեղեկատվության աղբյուրը,
- (Ը) զերծ մնալ հայտարարություններից, որոնք կարող են ապակողմնորոշել հաճախորդներին,
- (Թ) ներդրումային գործունեության արդյունքների վերաբերյալ հաճախորդներին ժամանակին ներկայացնել արդարացի, ստույգ և ամբողջական տեղեկատվություն:

(2) **Շահերի բախման կանխարգելում և բացահայտում.** Կառավարիչը պարտավոր է.

- (Ա) ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ միջոցառումները շահերի բախումից խուսափելու համար, որոնք կարող են վնասել իրենց անկախությանն ու անկողմնակալությանը,
- (Բ) ձեռնպահ մնալ իրենց և հաճախորդի միջև շահերի բախման առարկա համարվող գործարքների կնքումից, դրա անհնարինության դեպքում նախապատվությունը տալ Հաճախորդի շահերին,
- (Գ) Հաճախորդներին և գործատուին բացահայտել բոլոր այն էական գործոնները (ներառյալ իրենց կողմից արժեթղթերում սեփական ներդրումների իրականացումը), որոնք կարող են վնասել իրենց անկախությանն ու անկողմնակալությանը,
- (Դ) իր գործունեության իրականացման ընթացքում ձեռնարկել բավարար միջոցներ իր և իր հաճախորդների, ինչպես նաև իր տարբեր հաճախորդների, վերջինների և իր կողմից կառավարվող ֆոնդերի և տարբեր ֆոնդերի միջև շահերի հնարավոր բախումները կանխելու համար, իսկ դրանց անհնարինության դեպքում ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ դրանք նվազեցնելու համար,
- (Ե) տեղեկացնել Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարին իրենց պարտականությունների կատարման ընթացքում իրենց վրա գործադրվող ճնշումների վերաբերյալ,

(3) **Լոյալություն հաճախորդների նկատմամբ.** Կառավարիչը պարտավոր է.

- (Ա) զերադասել հաճախորդի շահը ընկերության և սեփական շահից,
- (Բ) հրաժարվել այնպիսի գործարար հարաբերություններում մասնակցությունից, որոնք կարող են ազդել նրանց անկախության, անկողմնակալության և նպաստել հաճախորդի նկատմամբ իրենց լոյալության կորստին,
- (Գ) պահպանել հաճախորդից ստացված տեղեկատվության գաղտնիությունը.

(4) **Առուվաճառք.** Կառավարիչը պարտավոր է.

- (Ա) արժեթղթերի առուվաճառքի ժամանակ ձեռնպահ մնալ ներքին տեղեկությունների անբարեխիղճ օգտագործումից.
- (Բ) նոր ներդրումային հնարավորության դեպքում իր կողմից կառավարվող բոլոր ֆոնդերի նկատմամբ ցուցաբերել միևնույն մոտեցումը, եթե տվյալ ներդրումը համապատասխանում է բոլորին, ապա պատվերների համախմբումը կամ

արդյունքների բաշխումը կատարել Ընկերության ներքին իրավական ակտերի և օրենսդրության պահանջների պահպանմամբ:

- (Գ) գործադրել լավագույն ջանքերը ֆոնդի կանոնների շրջանակներում ներդրումներ կատարելու համար, իրականացնել համապատասխան գործողություններ ֆոնդի հաշվին գործարքի լավագույն գնով և պայմաններով կատարելու համար:
- (5) **Ռիսկերի կառավարում, համապատասխանություն և աջակցություն.** Կառավարիչը պարտավոր է.
  - (Ա) հետևել Ընկերության քաղաքականություններին, կանոնակարգերին ու ընթացակարգերին և զարգացնել դրանք, որպեսզի Ընկերության գործունեությունը համապատասխանի ՀՀ օրենսդրության և նորմատիվ իրավական պահանջներին, ինչպես նաև Կանոնակարգով սահմանված սկզբունքներին ու չափանիշներին:
  - (Բ) աջակցել Ընկերության համապատասխան աշխատակցին՝ Հաճախորդների բողոք-պահանջների դիտարկման և կառավարման գործում:
  - (Գ) գործարքների վերաբերյալ կատարել Ընկերության ներքին իրավական ակտերով սահմանված գրառումներ:
  - (Դ) նպաստել Ընկերությունում ռիսկերի կառավարման համակարգի ձևավորմանը, որը պետք է նույնականացնի ռիսկերի կառավարման մեթոդները:

#### **Կանոն 2-10. Անձնական գործարքները, դրանց հաստատումը և բացահայտումը**

- (ա) Հաշվետու Աշխատակիցները պարտավոր են 2-10 Կանոնով նախատեսված դեպքերում Ընկերության գլխավոր գործադիր տնօրենին Ընկերության համար ընդունելի բովանդակությամբ եռամսյակային հաշվետվություններ ներկայացնել հետևյալի վերաբերյալ.
  - (1) հաշվետու ամսվա ընթացքում իրենց կամ իրենց հետ Փոխկապակցված անձանց հաշվին արժեթղթերով իրականացված գործարքների մասին հաշվետվություն,
  - (2) իրենց և իրենց հետ Փոխկապակցված անձանց արժեթղթերի հաշիվներին առկա արժեթղթերի վերաբերյալ տեղեկություններ:
- (բ) Ի հավելումն 2-10(ա) ենթականոնով նախատեսված դեպքերի նույն ենթականոնով նախատեսված հաշվետվությունները տրամադրվում են Հաշվետու Աշխատակից որակվելու օրվանից 10 աշխատանքային օրվա ընթացքում:
- (գ) Հաշվետու Աշխատակիցները պարտավոր են ձեռնպահ մնալ Դասակարգված Արժեթղթերի մեջ ներդրումներ կատարալուց արժեթղթի 2-10 Կանոնով նախատեսված կարգով դասակարգված դառնալու օրվանից 30 օրացուցային օրվա ընթացքում կամ ցուցակում նախատեսված ավելի երկար ժամկետով:
- (դ) Ընկերությունը պարտավոր է վարել Հաշվետու Աշխատակիցների ցուցակ: Անձին Հաշվետու Աշխատակիցների ցուցակում ներառելուց հետո՝ 2 աշխատանքային օրվա ընթացքում պետք է ներկայացվի Հաշվետու Աշխատակցի կարգավիճակից բխող իր պարտականությունների ծավալը:
- (ե) Ընկերությունը պարտավոր է վարել Դասակարգված Արժեթղթերի ցուցակ, որը պետք է վերանայի առնվազն հետևյալ դեպքերում,
  - (1) նոր արժեթղթում ներդրում կատարելու վերաբերյալ որոշում կայացնելու օրը, սակայն ոչ ուշ, քան մինչև ներդրում կատարելը, այն դեպքում, երբ Ընկերության գլխավոր գործադիր տնօրենի կարծիքով տվյալ արժեթուղթը պետք է դասակարգվի,
  - (2) համապատասխան արժեթղթի դասակարգված լինելու հետ կապված ժամկետը լրանալու հաջորդ աշխատանքային օրը:
- (զ) Ընկերությունը պարտավոր է Հաշվետու Աշխատակիցներին ներկայացնել Դասակարգված Արժեթղթերի ցուցակը այն կազմելու կամ թարմացնելու հաջորդ աշխատանքային օրը:

### **ԳԼՈՒԽ 3. ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԱՐԱՐ ՎԱՐՎԵԼԱԿԵՐՊԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻՆ ՀԵՏԵՎԵԼԸ և ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ ԽԱԽՏՄԱՆ ԴԵՊՔՈՒՄ**

- Կանոն 3-1.** Ընկերության աշխատակիցների կողմից Կանոնակարգին հետևելը կարևոր պայման է Ընկերության առաքելության հաջող իրականացման, կորպորատիվ արժեքների ամրապնդման, Ընկերության շահառուների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության համար:
- Կանոն 3-2.** Ընկերությունը չի խրախուսում ցանկացած գործողություն կամ վարքագիծ, որը ոչ միայն խախտում է, այլև կարող է նպաստել Կանոնակարգի խախտմանը և դա թաքցնելուն:
- Կանոն 3-3.** Ընկերությունը ուսումնասիրում է Կանոնակարգի խախտման յուրաքանչյուր դեպքի մանրամասները և ապահովում խախտման հետևանքի ու կիրառվող պատժամիջոցի համարժեքությունը:
- Կանոն 3-4.** Պատժամիջոցների կիրառման շարժառիթը Ընկերության աշխատակիցների կողմից անթույլատրելի վարքագծի բացառումն է:
- Կանոն 3-5.** Կանոնակարգը խախտելու, խախտմանը նպաստելու, խախտումները թաքցնելու համար պատժամիջոցները կիրառվում են համաձայն ՀՀ օրենսդրության: