



CECInvestment
СИ-И-СИ ИНВЕСТМЕНТ ББСБ ХХК

20. 25 оны 12 сарын 29 өдөр

№ 25/034

Улаанбаатар хот

ТӨЛӨӨЛӨН УДИРДАХ ЗӨВЛӨЛИЙН ТОГТООЛ

Журам батлах тухай

Монгол Улсын Компанийн тухай хуулийн 76-р зүйл, “Си и си инвестмент ББСБ” ХХК-ийн /цаашид “Компани” гэх/ Дүрэм, Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2025 оны 12 дугаар сарын 29-ний өдрийн цахим хурлын санал хураалтын хуудсыг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1. Компанийн “Ажилтны санал, хүсэлт, гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх журам”-ыг Хавсралт 1, “Ёс зүйн дүрэм”-ийг Хавсралт 2, “Хөрөнгө оруулагч, хувьцаа эзэмшигчтэй харилцах хөтөлбөр”-ийг Хавсралт 3 ёсоор тус тус баталсугай.
2. Энэхүү тогтоолыг батлагдсан өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсүгэй.
3. Батлагдсан журмуудыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон хэрэгжүүлж ажиллахыг Гүйцэтгэх захирал Б.Азжаргалд даалгасугай.

ДАРГА



Х.ГИЙМАА

3F, Monnis Building, Stadium Orgil-22,
Great Mongolian street, 18th khoroo,
Khan-Uul district, Ulaanbaatar 17011, Mongolia

(T) +976 7772 5511
(M) ceci@upg.mn
(W) www.ceci.mn

Журам батлах тухай

Монгол Улсын Компанийн тухай хуулийн 76-р зүйл, “Си и си инвестмент ББСБ” ХХК-ийн /цаашид “Компани” гэх/ Дүрэм, Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2025 оны 12 дугаар сарын 29-ний өдрийн цахим хурлын санал хураалтын хуудсыг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1. Компанийн “Ажилтны санал, хүсэлт, гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх журам”-ыг Хавсралт 1, “Ёс зүйн дүрэм”-ийг Хавсралт 2, “Хөрөнгө оруулагч, хувьцаа эзэмшигчтэй харилцах хөтөлбөр”-ийг Хавсралт 3 ёсоор тус тус баталсугай.
2. Энэхүү тогтоолыг батлагдсан өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсүгэй.
3. Батлагдсан журмуудыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон хэрэгжүүлж ажиллахыг Гүйцэтгэх захирал Б.Азжаргалд даалгасугай.

Төлөөлөн удирдах зөвлөлөөс гарах тогтоолын төслийн хүрээнд санал хураалтыг 2025 оны 12 сарын 29 өдөр явуулав.				
№	ТУЗ-ийн гишүүн	Санал		Огноо
		Зөвшөөрсөн	Татгалзсан	
1	Х.Гиймаа	✓		
2	Ц.Ууганбаяр	и-ийн санал		2025-12-29 19:03
3	Б.Баярмаа	и-ийн санал		2025-12-29 21:11
4	Н.Урантуяа	Зөвшөөрөв.		
5	П.Ундрах-Эрдэнэ	и-ийн санал		2025-12-30 11:13 am
Санал хураалтын дүн		5/5		Тайлбар:
Шийдвэр: Гишүүдийн 100% - ийн саналаар тогтоолыг мөсөл батлав.				



ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ

Хувилбарын дугаар	1.0
Баримт бичгийн төлөв	Шинээр боловсруулсан
Хэлэлцэж эхэлсэн огноо	
Батлагдсан огноо	
Эргэн хянах огноо	
Боловсруулсан нэгж	Комплаенс, эрсдэлийн удирдлагын хэлтэс
Хяналт тавих нэгж	ТУЗ-ийн Аудитын хороо, Гүйцэтгэх захирал, Комплаенс, эрсдэлийн удирдлагын хэлтэс
Хамаарах газар, алба	Нийт нэгжүүд
Баримт бичгийн ангилал	Нийтэд нээлттэй

Баримт, бичгийн хувилбарын түүх

Д/Д	Хувилбар	Сүүлд шинэчлэгдсэн огноо	Тайлбар	Өөрчлөлт оруулсан ажилтан	Баталсан
1					
2					

НЭГ. ЗОРИЛГО

1.1 Энэхүү ёс зүйн дүрмийн зорилго нь “Си И Си Инвестмент ББСБ” ХХК (цаашид "Компани" гэх) -ийн эрх бүхий албан тушаалтан, ажилтан үйл ажиллагаандаа баримтлах зарчим, ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоож, түүнийг мөрдүүлэх, хэвшүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

ХОЁР. ХАМРАХ ХҮРЭЭ

2.1 Компанийн хувьцаа эзэмшигч, төлөөлөн удирдах зөвлөлийн дарга, гишүүд, гүйцэтгэх захирал болон нийт ажилтнуудын өдөр тутамдаа дагаж мөрдөх баримт бичиг байна.

ГУРАВ. НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

3.1 Дүрэмд хэрэглэсэн нэр томьёог дор дурдсан утгаар ойлгоно. Үүнд:

3.1.1. "Компанийн ашиг сонирхол" гэж компанийн бодлогын баримт бичиг, хөтөлбөр, дүрэм, журам, шийдвэрт нийцсэн эдийн болон эдийн бус ашиг сонирхлыг;

3.1.2. "Хувийн ашиг сонирхол" гэж албан үүргээ гүйцэтгэхдээ өөрөө болон хамаарал бүхий этгээдийн зүгээс нөлөөлж болохуйц эдийн болон эдийн бус ашиг сонирхлыг;

3.1.3. "Давуу байдал" гэж нэр төр, албан тушаалын эрх мэдлээ урвуулан ашигласнаар хувь хүн, хуулийн этгээдэд бий болох эдийн болон эдийн бус ашигтай байдлыг;

3.1.4. "Эрх бүхий албан тушаалтан" гэж төлөөлөн удирдах зөвлөл (цаашид ТУЗ гэх)-ийн дарга, гишүүн, нарийн бичгийн дарга, гүйцэтгэх захирал, дэд захирал, газар хэлтэсийн захирал;

3.1.5. "Ажилтан" гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллаж байгаа иргэн;

3.1.6. "Ялгаварлан гадуурхалт" гэж дараах үндэслэлүүдээр ямар нэг хүнийг ялгаварлан гадуурхахыг ойлгоно: нас, хүйс, арьс өнгө, шашин шүтлэг, хөрөнгө чинээ, хөгжлийн бэрхшээл, эрүүл мэндийн байдал, ХДХВ/ДОХ-ын статус, жирэмсэн эсэх, бэлгийн чиг хандлага, нийгэмд эзлэх байр суурь, эцэг эхийн статус, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, улс төрийн үзэл бодол, албан тушаал, эрх мэдэл г.м.

3.1.7. "Хүчирхийлэл" гэж хүч, эрх мэдлээр давамгайлж, бусдын дургүйцлийг хүргэх, дарамтлах, доромжлох, айлган сүрдүүлж бие болон сэтгэл санаа, бэлгийн харилцаа, эдийн засгийн хувьд хохирол учруулж буй бүх тааламжгүй үйлдэл;

3.1.8. "Бэлгийн дарамт" гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлэх, уриалан дуудах, санал болгох, өдөх, эсхүл бэлгийн харилцаанд орохоос аргагүй байдалд оруулах, бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох, үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчинг үүсгэх,

айлган сүрдүүлэх, албадан тулган шаардах байдлаар нэр төр, эрх чөлөө, хувийн халдашгүй байдалд халдах үйлдэл;

3.1.9. "Нэр төрийг гутаан доромжлох" гэж бусдыг үзэн ядах, атаархах, өсөрхөх байдлаар нэр төрд нь халдах, бичгээр, дохио зангаагаар, зураг дүрсээр доромжлох, худал мэдээлэл тараахыг ойлгоно.

ДӨРӨВ. БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ, ЁС ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ

4.1 Компанийн эрх бүхий албан тушаалтан, ажилтан нь ажил, үүрэг гүйцэтгэхдээ холбогдох хууль, тогтоомж, энэхүү дүрэм болон дараах ёс зүйн хэм хэмжээ, зарчмыг баримтлан ажиллана. Үүнд:

4.1.1. Бизнес ба хүний эрхийг хүндэтгэх, зөрчихөөс зайлсхийх, хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрхийн хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө;

4.1.2. Үйл ажиллагаандаа хууль тогтоомж, дүрэм, журмыг чандлан мөрдөнө;

4.1.3. Үйл ажиллагаагаа шударга, ил тод, нээлттэй байдлаар явуулна;

4.1.4. Хувьцаа эзэмшигчид, хөрөнгө оруулагч, харилцагч, ажилтнууд зэрэг оролцогч талуудын эрх ашгийг хүндэтгэнэ;

4.1.5. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг эрхэмлэнэ;

4.1.6. Ажилтан бүрд эрх тэгш, хүндэтгэлтэй хандан аюулгүй байдалд ажиллах орчныг бүрдүүлнэ;

4.1.7. Олон талт оролцоо, багийн ажиллагааг хөгжүүлсэн харилцан итгэлцэл, хүндлэл бүхий хамтын ажиллагааг эрхэмлэнэ;

4.1.8. Компанийн нэр хүнд, өмч хөрөнгийг хамгаална;

4.1.9. Компанийн нууц болон үйл ажиллагааныхаа дагуу олж мэдсэн хувь хүний нууцыг холбогдох хуульд заасны дагуу хамгаална.

4.2. *ТУЗ-ийн дарга, гишүүний ёс зүйн хэм хэмжээ:*

4.2.1. Холбогдох хууль тогтоомж, хувьцаа эзэмшигчдийн хурал, компанийн дүрэм болон ТУЗ-ийн шийдвэрээр тогтоосон эрх, үүргээ энэхүү дүрэмд заасан ёс зүйн зарчимд бүрэн нийцүүлэх;

4.2.2. Компанийн соёлыг хөгжүүлэх;

4.2.3. Хувьцаа эзэмшигчид, хөрөнгө оруулагчдын эрх ашгийг хамгаалах;

4.2.4. Компанийн аливаа шийдвэр, үйл ажиллагаанд хувийн сонирхлоор хандахгүй, албан тушаалын давуу байдал үүсгэхгүй байх;

4.2.5. Бусдад хүндэтгэлтэй хандах;

4.2.6. Дотоод мэдээллийг хууль бусаар ашиглахгүй, задруулахгүй байх;

4.2.7. Аливаа асуудалд үндэслэлтэй, шударга хандах;

4.2.8. Өөрийн болон нэгдмэл сонирхолтой этгээдийн мэдээллийг компанийн эрх бүхий албан тушаалтанд гаргаж өгөх;

4.2.9. Сонирхлын зөрчлийн талаар мэдэгдэж, тухайн асуудлаар санал хураалтад оролцох үй байх;

4.3. *Гүйцэтгэх удирдлагын ёс зүйн хэм хэмжээ:*

4.3.1. Компанийн дүрэм, журам, гэрээнд заасан эрх үүргээ хэрэгжүүлэхдээ хууль тогтоомжийг баримтлах;

4.3.2. Үйл ажиллагаагаа шударга, ил тод, нээлттэй байдлаар явуулах;

4.3.3. Ажилтны саналыг сонсож, харилцан уялдаа бүхий эргэх холбоотой ажиллах;

4.3.4. Компанийн нэрийн өмнөөс оролцогчидтой харилцахдаа ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахих;

4.3.5. Өөрийн болон нэгдмэл сонирхолтой этгээдийн мэдээллийг компанийн эрх бүхий албан тушаалтанд гаргаж өгөх;

4.3.6. Сонирхлын зөрчлийн талаар тухай бүр мэдэгдэх,

4.3.7. Албан үүргээ гүйцэтгэхдээ хамт олонтойгоо эелдэг, тэгш, хүлээцтэй, хүндэтгэлтэй хандах;

4.4. *Ажилтны ёс зүйн хэм хэмжээ:*

4.4.1. Холбогдох ууль тогтоомж, компанийн дүрэм, дотоод журмыг чанд баримталж, компанийн нэр хүндийг дээдлэх;

4.4.2. Өөрийн мэдлэг, чадварыг байнга хөгжүүлж, үүрэгт ажлаа мэргэжлийн түвшинд үнэнч шударгаар хариуцлагатай гүйцэтгэх;

4.5. Компани, компанийн эрх бүхий албан тушаалтан, ажилтан ашиг сонирхлын зөрчил, авлигаас сэргийлэх чиглэлээр дараах үйлдэл, эс үйлдэл гаргахыг хориглоно. Үүнд:

4.5.1. Чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ өөртөө болон нэгдмэл сонирхолтой этгээдэд шууд болон шууд бусаар давуу тал олгох;

4.5.2. Оролцогч этгээдтэй үгсэн тохирох, амлалт өгөх, хахууль авах, бэлэг, урамшуулал, шан харамж, хөнгөлөлттэй үйлчилгээ, зээл авах, хууль бус бусад хангамж эдлэх;

- 4.5.3. Үндэс угсаа, нас, хүйс, шашин шүтлэг, нийгмийн гарал байдлаар ялгаварлан гадуурхах, нэр төрийг гутаан доромжлох, дээрэлхэн сүрдүүлэх, гүтгэхээс ангид байх;
- 4.5.4. Хэл амаар доромжлох, заналхийлэх, доог тохуу хийх, үйл хөдлөлөөр тохуурхах зэргээр ажил үүргээ хэвийн явуулахад саад тотгор, аливаа дарамт шахалт үзүүлэхгүй байх;
- 4.5.5. Бүдүүлэг зан авир гаргах, бусадтай зүй бусаар харьцах болон бусдын эрүүл мэндэд хохирол учруулахгүй байх;
- 4.5.6. Ажлын байранд согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис хэрэглэхгүй, худалдан борлуулахгүй байх;
- 4.5.7. Ажлын байранд галт зэвсэг, хутга мэс авчрахгүй байх;
- 4.5.8. Аливаа хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;
- 4.5.9. Бодит бус мэдээлэлд автахгүй байх;
- 4.5.10. Албан тушаал, эрх мэдлийн хэмжээгээр бусдыг ялгаварлахгүй байх.

ТАВ. ЗӨРЧЛИЙГ МЭДЭЭЛЭХ, ШИЙДВЭРЛЭХ

- 5.1. Компанийн ажилтан нь хууль тогтоомж болон энэхүү ёс зүйн дүрэмд заасан хэм хэмжээг зөрчсөн, эсхүл зөрчигдөж байгааг мэдсэн бол энэ тухай компанийн ёс зүйн зөрчлийг нэн даруй Гүйцэтгэх захирал, Комплаенсын чиг үүргийн нэгжид мэдэгдэж, шүгэл үлээгч байна.
- 5.2. Комплаенсын чиг үүргийн нэгж нь зөрчлийн талаарх мэдээллийг тухай бүр хүлээн авах, мэдээлэгчийн нууцлалыг хадгалах үүрэгтэй.
- 5.3. Зөрчлийн талаарх мэдээллийг бичгээр, цахим шуудан ашиглан комплаенсын чиг үүргийг хэрэгжүүлэгч ажилтанд хүргүүлэнэ.
- 5.4. Ажилтны ёс зүйн дүрэм зөрчсөн мэдээллийг Комплаенсын чиг үүргийн нэгж хянаад холбогдох саналыг Гүйцэтгэх удирдлагад шилжүүлж, шийдвэрлүүлнэ.
- 5.5. Комплаенсын нэгж нь зөрчлийн мэдээлэлд үндэслэн холбогдох этгээдтэй уулзах, тайлбар нотолгоог гаргуулан авч, хянан, дүгнэлт гаргана.
- 5.6. Комплаенсын чиг үүргийн нэгжийн дүгнэлтийг үндэслэн гаргасан зөрчил, хохирлын хэмжээг харгалзан Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар ажилтанд Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан сахилгын шийтгэл оногдуулна.
- 5.7. Гүйцэтгэх удирдлага, ТУЗ-ийн гишүүнтэй холбоотой ёс зүйн зөрчлийг ТУЗ-ийн дэргэдэх Аудитын хорооны гаргасан дүгнэлтийг үндэслэн ТУЗ-ийн хурлын тогтоолоор холбогдох шийтгэлийг оногдуулна. Шаардлагатай тохиолдолд хувьцаа эзэмшигчдийн хурлаар хэлэлцүүлэн шийдвэрлүүлнэ.

5.8. Мэдээлэгчийн хүсэлтээр зөрчлийг шийдвэрлэсэн байдал, авсан арга хэмжээний талаар Гүйцэтгэх захирал нийт ажилтнуудад танилцуулж болно.

ЗУРГАА. ХЯНАЛТ, ХАРИУЦЛАГА

6.1. Энэхүү дүрмийн хэрэгжилтэд ТУЗ-ийн Аудитын хороо, Гүйцэтгэх захирал, Комплаенсын чиг үүргийн нэгж хяналт тавьж, дүрэмд оруулах нэмэлт оорчлолтийн саналыг ТУЗ-ийн хуралд танилцуулан шийдвэрлүүлнэ.

6.2. Ёс зүйн зөрчлийг мэдээлэгчийг хавчин гадуурхахыг үл зөвшөөрөх бодлого баримтална.

6.3. Мэдээлэгчийг гадуурхсан нь тогтоогдсон тохиолдолд тухайн хавчин гадуурхах үйлдэл гаргасан ажилтанд сахилгын шийтгэл ногдуулна.

6.4. Ёс зүйн зөрчил нь гэмт хэргийн болон авлигын шинжтэй бол холбогдох хууль, хяналтын байгууллагад шилжүүлнэ.

2025 он