

**Положення  
про управління конфліктами інтересів**

Київ, 2022 р.

## **СТАТТЯ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Це положення про управління конфліктами інтересів (далі – «Положення») розроблене з метою реалізації принципу прозорості, збереження зразкової репутації Товариства з обмеженою відповідальністю Фірма “Астарта-Київ” та інших суб’єктів господарювання, пов’язаних з Товариством з обмеженою відповідальністю Фірма «Астарта-Київ» відносинами економічної та/або організаційної залежності і контролю (далі – «Агропромхолдинг»), побудови чесних та довірливих взаємовідносин з працівниками, формування впевненості у контрагентів та бізнес партнерів у забезпеченні виконання довготривалих зобов’язань Агропромхолдингу, а також захисту від репутаційних та фінансових ризиків.

1.2. Положення встановлює внутрішні стандарти Агропромхолдингу щодо управління конфліктами інтересів та поширюється на всіх працівників Агропромхолдингу, незалежно від займаної посади та функціональних обов’язків.

## **СТАТТЯ 2. ПОНЯТТЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

2.1. Конфліктом інтересів є наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов’язками працівника Агропромхолдингу, що можуть вплинути на об’єктивність та неупередженість при прийнятті рішень працівником Агропромхолдингу та може привести до негативних репутаційних та/або фінансових наслідків для Агропромхолдингу. Конфлікт інтересів може бути реальним або потенційним.

2.2. При визначенні наявності конфлікту інтересів працівника враховуються також інтереси його близьких осіб. Для цілей даного Положення близькими особами вважаються особи, які спільно проживають, пов’язані спільним побутом і мають взаємні права та обов’язки із працівником Товариства, (крім осіб, взаємні права та обов’язки яких із працівником не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, пррабба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тестє, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого працівника Товариства.

## **СТАТЯ 3. РЕАЛЬНИЙ ТА ПОТЕНЦІЙНИЙ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ**

3.1. Реальним конфліктом інтересів є суперечність між приватним інтересом працівника та його функціональними, посадовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

3.2. Потенційним конфліктом інтересів є наявність у особи приватного інтересу у сфері, у якій він/вона виконує свої професійні обов'язки, що може при настанні певних обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

## **СТАТЯ 4. ПРИВАТНИЙ ІНТЕРЕС**

4.1. Приватним інтересом є будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях та може призвести до реального або потенційного конфлікту інтересів.

4.2. Приватний інтерес не підлягає окремому декларуванню відповідно до статті 8 даного Положення, окрім випадків, коли він призвів або може призвести до реального або потенційного конфлікту інтересів.

## **СТАТЯ 5. ВИДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

5.1. Залежно від задіяних суб'єктів, можливі наступні види конфлікту інтересів:

*– Працівник – Агропромхолдинг*

інтереси працівника прямо або опосередковано суперечать інтересам Агропромхолдингу.

*– Працівник – Контрагент*

особистий інтерес працівника при здійсненні операції з конкретним контрагентом, що впливає на його об'єктивність та неупередженість при прийнятті рішень, у тому числі, але не виключно, умисне та безпідставне прийняття рішень на користь певного контрагента;

- *Агропромхолдинг – Контрагент* ситуація, при якій інтереси Агропромхолдингу суперечать інтересам контрагента;
- *Агропромхолдинг – Акціонер (-и)* інтереси Акціонера (-ів) суперечать інтересам Агропромхолдингу;
- *Контрагент А – Контрагент Б* інтереси одного або кількох контрагентів, які здійснюють ідентичні операції з Товариством, суперечать один одному

## **СТАТТЯ 6. ВНУТРІШНЬОКОРПОРАТИВНИЙ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ**

6.1. Внутрішньокорпоративний конфлікт інтересів виникає за умови наявності протиріч з боку двох або декількох департаментів (відділів, відокремлених підрозділів) Агропромхолдингу щодо здійснення одного і того ж процесу або вирішення однієї і тієї ж проблемної ситуації з пропозицією різних варіантів її вирішення.

6.2. Внутрішньокорпоративний конфлікт інтересів не підлягає декларуванню відповідно до статті 8 нижче. Внутрішньокорпоративний конфлікт інтересів підлягає врегулюванню з участю керівників задіяних департаментів, виходячи з інтересів Агропромхолдингу та відповідно до існуючих політик та процедур.

6.3. У випадку неможливості врегулювати внутрішньокорпоративний конфлікт інтересів за участю керівників задіяних департаментів (відділів, відокремлених підрозділів), такий конфлікт підлягає розгляду Комплаенс комітетом.

## **СТАТТЯ 7. ВИПАДКИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

7.1. Конфліктом інтересів вважаються, зокрема, але не виключно, наступні випадки:

- 7.1.1. ведення підприємницької діяльності в сфері агробізнесу за напрямками, дотичними до напрямків діяльності Агропромхолдингу;
- 7.1.2. надання послуг, у тому числі, консультаційних, компаніям або виконання робіт для інших компаній, які працюють, в тому числі, в сфері агробізнесу;
- 7.1.3. укладення договору або здійснення іншого правочину з контрагентами, які безпосередньо або опосередковано пов'язані з працівником, який приймає рішення щодо укладення даного договору / здійснення правочину;
- 7.1.4. наявність близьких осіб у прямому підпорядкуванні працівника або робота на взаємопов'язаних посадах з близькими особами, окрім випадків, коли це погоджено

профільним директором департаменту, Генеральним директором (по відношенню до директорів департаментів) або директором департаменту по роботі з персоналом;

7.1.5. конкуренція з Агропромхолдингом в межах будь-яких напрямків його діяльності;

7.1.6. наявність у власності або оренді працівника або його близьких осіб земельної (-их) ділянки (-ок) загальною площею більше 20 гектарів в регіоні (-ах) діяльності Агропромхолдингу, що не перебуває (-ють) в оренді / суборенді Агропромхолдингу;

7.1.7. наявність корпоративних прав або перебування у складі органів управління юридичних осіб, що здійснюють діяльність у сфері агробізнесу, або юридичної особи-контрагента Агропромхолдингу, незалежно від наявності права підпису;

7.1.8. приймання у ролі представника Товариства подарунків для себе або близьких осіб від фізичних або юридичних осіб, з якими працівник пов'язаний функціональними або трудовими обов'язками, або які знаходяться в підпорядкуванні працівника, якщо вартість таких подарунків перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, перевищує два прожиткові мінімуми, встановлені для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки, персональних знижок або інших матеріальних вигод на аналогічну суму;

7.1.9. участь в політичній або громадській діяльності з використанням робочого часу та ресурсів Агропромхолдингу, що негативно впливає на виконання безпосередніх трудових обов'язків працівника, окрім випадків, якщо така діяльність передбачена трудовим договором (контрактом) з працівником та погоджена з безпосереднім керівником працівника;

7.1.10. агітаційна та рекламна діяльність всередині Агропромхолдингу для просування особистих інтересів / отримання вигоди;

7.1.11. розкриття та/або використання та/або поширення працівником конфіденційної інформації або іншої інформації з обмеженим доступом, яка стала йому відома в процесі виконання своїх професійних обов'язків з метою отримання особистої вигоди або вигоди близьких осіб працівника;

7.1.12. використання в особистих цілях матеріальних і нематеріальних ресурсів Агропромхолдингу, якщо їх використання не передбачено контрактом / трудовим договором або іншими документами, які передбачають умови праці працівника.

## **СТАТТЯ 8. ДЕКЛАРУВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

8.1. З метою забезпечення прозорих умов співпраці, перед укладенням трудового договору/контракту з Агропромхолдингом усі потенційні працівники зобов'язані розкривати

інформацію про наявність/відсутність у них конфлікту інтересів. Питання щодо укладення трудового договору/контракту з потенційним працівником, у якого наявний конфлікт інтересів, вирішується директором відповідного департаменту за погодженням з директором по роботі з персоналом, корпоративного партнерства та комунікації та/або Генеральним директором.

8.2. З метою подальшого ефективного управління конфліктами інтересів працівники, посади яких містяться у Додатку 3 до даного Положення, зобов'язані протягом двох днів з моменту закінчення випробувального терміну подати в електронній формі Первинну Декларацію про наявність / відсутність конфлікту інтересів за формулою, що міститься у Додатку 1 до даного Положення (далі – «Первинна Декларація»).

8.3. Працівники, які працюють в Агропромхолдингу більше одного року та посади яких містяться у Додатку 3 до даного Положення, зобов'язані щороку до 01 березня поточного року подавати в електронній формі Декларацію про наявність / відсутність конфлікту інтересів за формулою, що міститься у Додатку 2 до даного Положення (далі – «Декларація»).

8.4. Декларація заповнюється та подається в електронному вигляді за посиланням <https://docflow.astarta.ua>.

8.5. У випадку виникнення сумнівів у працівників щодо наявності / відсутності у них конфлікту інтересів, вони в будь-який час можуть звернутись за роз'ясненням до відділу комплаєнс.

8.6. У випадку виникнення у працівника конфлікту інтересів в будь-який час після закінчення щорічної процедури подання Декларацій, працівник зобов'язаний повідомити Агропромхолдинг про виникнення у нього конфлікту інтересів не пізніше наступного робочого дня з моменту виникнення такого конфлікту інтересів шляхом подання Заяви про виникнення конфлікту інтересів, зразок якої міститься у Додатку 4 до даного Положення, керівнику відповідного департаменту / відокремленого підрозділу, у складі якого перебуває працівник з одночасним внесенням змін до Декларації. Про внесені зміни працівник повідомляє Службу внутрішньої безпеки.

8.7. Про відомі випадки конфлікту інтересів інших співробітників Агропромхолдингу можна повідомити на Лінію довіри.

## **9. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ**

9.1. З метою запобігання виникненню конфліктів інтересів, усі працівники Агропромхолдингу зобов'язані:

9.1.1. вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

9.1.2. повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту

інтересів керівника відповідного департаменту / відокремленого підрозділу, у складі якого перебуває працівник, а також керівника Служби внутрішньої безпеки або керівника служби безпеки (для регіональних підприємств);

9.1.3. не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

9.1.4. вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

## **10. НАСЛІДКИ ВИЯВЛЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

10.1. Керівник відповідного департаменту / відокремленого підрозділу, у складі якого перебуває працівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені цим Положенням заходи для врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

10.2. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

10.2.1. укладення угоди про врегулювання конфлікту інтересів;

10.2.2. усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів шляхом внесення змін до посадової інструкції, видачі наказу тощо;

10.2.3. застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

10.2.4. обмеження доступу працівника до певної інформації;

10.2.5. перегляду обсягу функціональних обов'язків та повноважень працівника;

10.2.6. переведення працівника на іншу посаду;

10.2.7. припинення трудового договору (контракту) з працівником.

10.3. Припинення трудового договору (контракту) з працівником у випадку існування у нього конфлікту інтересів, є крайнім заходом та може відбутися лише у випадку, коли конфлікт інтересів неможливо врегулювати в жодний інший спосіб.

10.4. Працівники, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів керівнику відповідного департаменту / відокремленого підрозділу, у складі якого перебуває працівник, а також керівнику Служби внутрішньої безпеки або керівнику служби безпеки (для регіональних підприємств).

10.5. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховання.

10.6. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, яка входить до складу колегіального органу (комітету, комісії тощо), вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом.

10.7. Про конфлікт інтересів такої особи може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.

10.8. З метою ефективного моніторингу та запобігання конфліктам інтересів Служба внутрішньої безпеки Агропромхолдингу забезпечує ведення реєстру працівників, у яких виявлений конфлікт інтересів.

## **СТАТТЯ 11. ЗАПЕВНЕННЯ ТА ГАРАНТІЙ**

11.1. Агропромхолдинг гарантує утримуватись від будь-яких видів переслідування по відношенню до працівників, які повідомили про наявність у них або у інших працівників конфлікту інтересів та виражає готовність до врегулювання виявлених випадків конфлікту інтересів, у випадку можливості такого врегулювання.

11.2. Наявність конфлікту інтересів працівника враховується керівником відповідного департаменту / відокремленого підрозділу, у складі якого перебуває працівник, при здійсненні операцій Агропромхолдингу, пов'язаних з конфліктом інтересів, та розподілі трудових обов'язків працівників відповідного департаменту / відокремленого підрозділу з метою уникнення виникнення ситуацій конфлікту інтересів в подальшому.

11.3. Працівник, щодо якого існує конфлікт інтересів, зобов'язується утримуватись від дій, внаслідок яких виникає / може виникнути реальний або потенційний конфлікт інтересів.

## **СТАТТЯ 12. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

12.1. Усі спори щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів вирішуються Комплаенс комітетом Агропромхолдингу.

12.2. Дане Положення затверджується наказом Генерального директора Агропромхолдингу та набуває чинності з моменту видачі відповідного наказу.

12.3. Дане Положення замінює Положення про заходи запобігання корпоративним конфліктам та конфліктам інтересів від 05.07.2016 р., яке з моменту набуття чинності цим Положенням, втрачає юридичну силу.

12.4. Зміни та доповнення до цього Положення розробляються відділом комплаенс та затверджуються наказом Генерального директора Агропромхолдингу у вигляді нової редакції

**Положення.** З дати набрання чинності нової редакції Положення припиняється дія повередньої редакції.

12.5. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення законодавству України або чинній редакції Статуту ТОВ Фірма «Астарта-Київ», Положення буде діяти лише в тій частині, що не буде суперечити чинному законодавству України або чинній редакції Статуту ТОВ Фірма «Астарта-Київ».