



АСТАРТА-КИЇВ
агропромхолдинг

ПОЛОЖЕННЯ ПРО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ

2022



1. ЩО ОЗНАЧАЄ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ



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 працівниками Агропромхолдингу та призвести до негативних репутаційних та/або фінансових наслідків для Агропромхолдингу.

Конфлікт інтересів може бути реальним або потенційним.

Реальний конфлікт інтересів – це 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.

Потенційний конфлікт інтересів – це 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, на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

2. ХТО ТАКІ БЛИЗЬКІ ОСОБИ ПРАЦІВНИКА

При визначенні наявності конфлікту інтересів працівника враховуються інтереси його близьких осіб. 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, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, 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.



3. ВИПАДКИ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

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

- ведення підприємницької діяльності в сфері агробізнесу за напрямками, дотичними до напрямків діяльності компанії;
- надання послуг для компаній, які працюють, в тому числі, в сфері агробізнесу;
- укладення договору контрагентами, які пов'язані з працівником, який приймає рішення щодо укладення даного договору;
- наявність близьких осіб у прямому підпорядкуванні працівника або робота на взаємопов'язаних посадах з близькими особами;
- конкуренція з компанією в межах будь-яких напрямків її діяльності;
- наявність у власності або оренді працівника або його близьких осіб земельної (-их) ділянки (-ок) загальною площею більше 20 гектарів в регіоні (-ах) діяльності компанії, що не перебуває (-ють) в оренді / суборенді компанії;
- наявність корпоративних прав або перебування у складі органів управління юридичних осіб, що здійснюють діяльність у сфері агробізнесу;
- приймання у ролі представника компанії 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 встановлену в Агропромхолдингу граничну суму;
- участь в політичній або громадській діяльності з використанням робочого часу та ресурсів компанії;
- агітаційна та рекламна діяльність всередині компанії для просування особистих інтересів / отримання вигоди;
- розкриття та/або використання та/або поширення працівником конфіденційної інформації або іншої інформації з обмеженим доступом;
- використання в особистих цілях матеріальних і нематеріальних ресурсів.



4. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ

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

- ✓ вживати заходи по недопущенню виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів;
- ✓ не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- ✓ вживати заходи щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- ✓ **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).

5. ДЕКЛАРУВАННЯ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ



Працівники зобов'язані систематично декларувати наявні конфлікти інтересів шляхом **заповнення Декларації конфлікту інтересів** в електронній формі.

В Компанії передбачено два види декларування: первинне та щорічне.

(1) Первинне декларування:

- всі потенційні працівники перед укладенням трудового договору заповнюють Первинну Декларацію в паперовій формі;
- працівники, посади яких зазначені у Додатку 3 до Положення про управління конфліктами інтересів, заповнюють Первинну Декларацію в електронній формі за посиланням: <https://docflow.astarta.ua> протягом 2-х робочих днів після закінчення випробувального терміну.

(2) Щорічне декларування:

- працівники, які працюють в Компанії більше 1-го року та посади яких зазначені у Додатку 3 до Положення про управління конфліктами інтересів, заповнюють Декларацію в електронній формі за посиланням: <https://docflow.astarta.ua>;
- Строк щорічного декларування: до 1-го березня поточного року.

У випадку виникнення сумнівів у працівників щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів, вони можуть звернутись за роз'ясненнями до відділу корпоративного управління та комплаєнс ТОВ фірма «Астарта-Київ».

У випадку виникнення конфлікту інтересів після подання Декларації працівник зобов'язаний:



- ✓ подати Заяву про виникнення конфлікту інтересів безпосередньому керівнику;
- ✓ внести зміни до електронної Декларації за посиланням: <https://docflow.astarta.ua>;
- ✓ про внесені зміни повідомити службу внутрішньої безпеки.

Компанія 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.

6. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

Керівник відповідного департаменту / відокремленого підрозділу, у складі якого перебуває працівник, у якого є конфлікт інтересів, зобов'язаний вжити заходів з метою врегулювання такого конфлікту інтересів.

Працівник може самостійного вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику та службі внутрішньої безпеки.

Шляхи врегулювання конфліктів інтересів:

- ✓ укладення угоди про врегулювання конфлікту інтересів;
- ✓ усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- ✓ застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- ✓ обмеження доступу особи до певної інформації;
- ✓ перегляду обсягу функціональних обов'язків та повноважень особи;
- ✓ переведення особи на іншу посаду;
- ✓ звільнення працівника (крайній захід, якщо врегулювати конфлікт інтересів іншим способом неможливо).

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