

**Положення  
щодо конфлікту інтересів  
«TECHNOBUDGROUP»**

**1. Введення, сфера застосування і мета**

*Всі ми зобов'язані зберігати відданість TBG, повинні приймати ділові рішення і виконувати свої обов'язки співробітника завжди на благо TBG, а не у власних інтересах. І це частина наших зобов'язань перед TBG.*

*Ситуації конфлікту інтересів - звичайна справа в бізнесі, але ми зобов'язані підходити до них з чітким сприйняттям і здоровим глуздом. Співробітники, які зіткнулися з ситуацією конфлікту інтересів, повинні повідомити про неї для того, щоб компанія змогла оцінити і владнати ситуацію. Повідомити про таку ситуацію просто, безпечно і конфіденційно.*

*Отримавши подібне повідомлення, компанія повідомить про можливі дії, необхідні для пом'якшення конфлікту інтересів. Найчастіше серед необхідних дій - вимога відсторонення від прийняття бізнес-рішення, в якому певний співробітник має особистий інтерес.*

*Спроба самостійного вирішення конфлікту інтересів без повідомлення про нього може привести до ситуацій, які поставлять під удар вашу об'єктивність. Повідомлення про ситуацію конфлікту інтересів та виконання наданих компанією інструкцій захистить як вас самих, так і TBG.*

*Дане положення щодо конфлікту інтересів (КІ-Положення) надасть вам відповідні принципи і керівництво про те, як, перш за все, уникнути ситуації конфлікту інтересів або що робити, якщо ви потрапили / потрапите в таку ситуацію. КІ-Положення та подібні до нього принципи застосовуються до всіх співробітників TBG.*

**2. Коли співробітник TBG повинен уникати ситуацій конфлікту інтересів**

*Не дозволяйте особистим відносинам заважати вам у прийнятті об'єктивних і чесних рішень від імені TBG.*

*Щоб допомогти вам визначити наявність конфлікту інтересів, в Додатку 2 TBG навів список деяких типових ситуацій, які можуть привести до конфлікту інтересів.*

*Нижче визначені прості правила, дотримання яких допоможе уникнути конфлікту інтересів:*

- *не приймайте участі в прийнятті рішень про трудовий найм або оплату праці, а також не ставайте начальником або підлеглим члена сім'ї або близького друга;*

- не користуйтеся власністю компанії або інформацією, отриманою за час вашого працевлаштування в якості співробітника, з метою отримання незаконної особистої вигоди або переваги;
- не приймайте зовнішнього працевлаштування, яке не дозволить вам виконувати ваші обов'язки в TBG або заборонено за умовами трудового договору;
- дотримуйтеся прийнятих TBG приписів щодо подарунків і знаків гостинності. Як загальне правило, не приймайте подарунки, знаки гостинності, комісійні винагороди, знижки або інші пільги, які створюють конфлікт або можуть створити враження зловживання впливом.

Якщо ви зіткнулися із будь-якої або схожою ситуацією з тих, які наведені в Додатку 2, у вас може виникнути конфлікт інтересів, і ви зобов'язані повідомити про нього, навіть якщо вважаєте, що можете самостійно вирішити дану ситуацію і зберегти об'єктивність без сторонньої допомоги.

У разі невпевненості щодо певної ситуації проконсультуйтеся з вашим безпосереднім керівником або юридичним відділом.

### **3. Як співробітнику повідомити про конфлікт інтересів і впоратись з ним**

#### **3.1. Коли, кому і як співробітник повинен повідомити про подібні ситуації**

Співробітники TBG зобов'язані повідомляти про будь-які ситуації конфлікту інтересів, як тільки їх поява стає передбачуваною або очевидною. У таблиці нижче, яку час від часу може змінювати керівник юридичного відділу, вказані особи, яким необхідно повідомляти про такі ситуації.

Повідомлення необхідно залишати в письмовому вигляді. Воно повинно містити в собі всю актуальну інформацію про характер і подробиці ситуації конфлікту інтересів. Ви також повинні вчасно повідомляти вказаній в таблиці особі про будь-які суттєві зміни, які негативно впливають на оцінку попереднього конфлікту інтересів.

#### **3.2. Як управляти ситуаціями конфлікту інтересів і справлятися з ними**

Зазначена в таблиці нижче особа буде перевіряти ваше повідомлення. Якщо ви є співробітником, юридичний відділ або безпосередній керівник визначає, які необхідно вжити заходи (чи взагалі потрібні вони) для вирішення ситуації конфлікту інтересів.

До необхідних заходів щодо вирішення конфлікту інтересів найчастіше відноситься вимога вашого усунення від прийняття бізнес-рішення, яке може викликати конфлікт інтересів. Як тільки вам про це повідомлять, ви зобов'язані слідувати отриманим інструкціям для вирішення ситуації конфлікту інтересів. Якщо ви є співробітником і ваш керівник змінюється, вам потрібно повідомити свого нового керівника про конфлікт інтересів та про будь-які отримані інструкції.

Схвалення, відмови або захисні інструкції, пов'язані з розкриттям вашого конфлікту інтересів, будуть зберігатися у вигляді документів в захищеному архіві даних. У разі

зміни розкритих вами обставин, а також припинення описаної ситуації, вам необхідно негайно оновити ваше повідомлення.

	<b>Індивідуальне повідомлення</b>	<b>Управління потенційним або існуючим конфліктом і документація</b>
Співробітники, які знаходяться в зоні ризику боротьби з корупцією	<ul style="list-style-type: none"><li>• як тільки поява ситуації конфлікту інтересів стає передбачуваною або очевидною</li><li>• безпосереднього начальника і юридичний відділ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• юридичний відділ</li></ul>
Всі інші співробітники	<ul style="list-style-type: none"><li>• як тільки поява ситуації конфлікту інтересів стає передбачуваною або очевидною</li><li>• безпосереднього начальника і юридичний відділ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• юридичний відділ</li></ul>

#### **4. Як змусити нових співробітників, які знаходяться в зоні ризику боротьби з корупцією, вчасно повідомляти про ситуації конфлікту інтересів**

Відділ персоналу повинен надати КІ-Положення всім кандидатам, які розглядаються на посади, що знаходяться в зоні ризику боротьби з корупцією. Такі майбутні співробітники повинні підписати документ про ознайомлення з КІ-Положенням і визначити будь-які ситуації конфлікту інтересів, які можуть трапитися в результаті їх працевлаштування.

Будь-яка ситуація конфлікту інтересів, про яку повідомив майбутній співробітник, повинна бути дозволена до початку їх працевлаштування або призначення на відповідну посаду відповідно до процедури 3 для існуючих співробітників.

#### **5. Яке навчання з даної теми отримують співробітники**

Навчання за КІ-Положенням – невід’ємна частина періодичного навчання (тренінгів) щодо дотримання правил боротьби з корупцією та хабарництвом для співробітників TBG. Навчання може проводитись проведено юридичним відділом чи співробітником, який отримав відповідне навчання з даної тематики, підтверджене сертифікатом.

Юридичний відділ - перший контактний відділ. Він дає поради і надає підтримку з усіх питань, пов'язаних із дотриманням і виконанням КІ-Положення.

**Директор**  
**«TECHNOBUDGROUP»**  
**Додатки**

/ \_\_\_\_\_ / Календар В.О.

## **Додаток 1: Визначення**

*Переваги - що-небудь цінне, в тому числі подарунки, знаки гостинності, подорожі, виплати, розваги, комісійні винагороди, знижки або інші пільги;*

*КІ-Положення – дане Положення щодо конфлікту інтересів;*

*Конфлікт інтересів - ситуація, коли на ваше професійне судження або поведінка як співробітника TBG впливає інтерес, відмінний від цілей і інтересів компанії. Такий інтерес може бути вашою особистою зацікавленістю або інтересом членів вашої родини або друзів, а також інших осіб, до яких ви або члени вашої родини маєте відношення або проявляєте зацікавленість;*

*Співробітник - кожен, хто працює в TBG, в тому числі стажери, тимчасові працівники, підрядні робочі і будь-яка особа, виконання роботи якого TBG обґрунтовано контролює;*

*Член сім'ї - будь-який з безпосередніх членів вашої родини, тобто ваш (а) чоловік (дружина), партнер, батьки, дідусі та бабусі, рідні та прийомні діти, рідні та двоюрідні сестри і брати, безпосередні родичі дружини / чоловіка;*

*Друг/знайомий - будь-яка людина, характер особистих відносин з якою може перешкодити вам прийняти об'єктивні і чесні бізнес-рішення. До даної групи людей зазвичай відносяться, наречені / женихи, давні друзі/ знайомі (наприклад, друзі дитинства або студентських років) або друзі, з якими ви часто проводите багато часу;*

*Компанія TBG - кожна окрема юридична особа, яка є членом TBG;*

*Співробітники, які знаходяться в зоні ризику боротьби з корупцією – працівники, що займають керівні посади (генеральний, виконавчий, фінансовий директор і т. д.).*

*TBG - компанія TBG і всі її пов'язані підприємства на відповідний момент.*

**Директор  
«TECHNOBUDGROUP»**

**/ \_\_\_\_\_ / Календар В.О.**

## **Додаток 2:** Приклад ситуацій, в яких може виникнути конфлікт інтересів

Існує ряд типових ситуацій, в яких може виникнути конфлікт інтересів. Наведений нижче список покликаний підвищити рівень вашої обізнаності про подібні ситуації і, крім того, послужити основою для розробки вимог до їх розкриття та / або погодження.

Навіть якщо певна ситуація чітко не згадана нижче, рекомендується повідомляти про будь-які ситуації, які можуть призвести до реального або потенційного конфлікту інтересів і, при необхідності, отримати погодження.

### *Особисті інтереси і зовнішнє працевлаштування*

- ви, член вашої родини або друг займає політичну, судову або адміністративну або державну посаду, що дозволяє вам, члену вашої родини або друга впливати на рішення, що стосуються TBG, успішно використали супроти дозвільної документації, яка може знадобитися TBG;

- більше 5% частки в статутному капіталі, що належить вам, члену вашої родини або друга, в компанії-постачальника, покупця або конкурента TBG;

- ви, член вашої родини або друг є постачальником, покупцем або конкурентом TBG;

- ви є довірчим власником, службовцем, директором або консультантом благодійної, спортивної, волонтерської чи громадської організації, яка пов'язана діловими відносинами з TBG;

### *Комісійні винагороди, збори, подарунки та знаки гостинності*

- ви отримуєте подарунки або знаки гостинності від реального або потенційного постачальника, дистриб'ютора, провайдера послуг, покупця або конкурента TBG, які перевищують встановлені межі;

- ви отримуєте комісійні винагороди за те, що є членом керівних органів компанії за межами TBG або комісійні за консалтингову роботу, яку виконуєте на додаток до роботи на TBG;

- ви є членом структурного підрозділу, який приймає рішення про підвищення зарплати співробітникам TBG, а співробітником, якому підвищують зарплату, є член сім'ї або друг;

- ви берете участь в ухваленні рішення про наймання компанії для надання послуг TBG, а член сім'ї або друг є співробітником такої компанії.