

ПОЛІТИКА
щодо запобігання корупції та вирішення конфлікту інтересів
Громадської організації «Лідерка»
код ЄДРПОУ (45068190)

1. Загальні положення

1.1. Цією Антикорупційною політикою (далі - Політика) Громадська організація “Лідерка” (далі за текстом — Організація) проголошує, що її члени та працівники у своїй внутрішній діяльності, а також у правовідносинах з партнерами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, фізичними та юридичними особами вживають усіх зусиль та заходів щодо протидії та запобігання корупції в діяльності Організації.

1.2. Ця Політика розроблена у відповідності до чинного законодавства України, зокрема, Закону України “Про запобігання корупції”, та Типової антикорупційної програми, затвердженої наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 10.12.2021 № 794/21.

1.3. Терміни в цій Політиці вживаються в значенні, визначеному Законом України “Про Запобігання корупції”, в тому числі:

корупційне правопорушення – умисне діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, на яку покладені повні посадові повноваження, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність;

корупція – використання особою наданих їй службових повноважень та пов’язаних з цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди такій особі або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов’язаних з цим можливостей;

неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги матеріального або нематеріального характеру, що їх обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову, без законних на те підстав;

потенційний конфлікт інтересів - наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об’єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об’єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

приватний інтерес - 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.

1.4. Текст цієї Політики перебуває у відкритому доступі на веб-сайті Організації / сторінках в соціальних мережах Організації для всіх осіб, що мають бажання ознайомитись із нею.

2. Сфера застосування та коло осіб, відповідальних за реалізацію Політики

2.1. Ця Політика є обов'язковою для виконання усіма працівниками Організації, а також іншими особами, зокрема особами, які укладають із Організацією договори цивільно-правового характеру, у тих випадках, коли відповідні обов'язки закріплені в договорах з ними, у внутрішніх документах, або прямо слідує із норм чинного законодавства України.

2.2. Ця Політика також застосовується Організацією, її працівниками та/або представниками у її правовідносинах із діловими партнерами, у тому числі органами державної влади та органами місцевого самоврядування. У випадку, якщо Організації стає відомо про вчинення будь-яких корупційних діянь представниками ділового партнера або контрагента, Організація має право припинити відносини з такими діловими партнерами або контрагентами.

2.3. Вимоги донорів Організації щодо запобігання корупційним явищам, що містяться в грантовій угоді, враховуються Організацією як частина цієї Політики в рамках виконання такої угоди.

2.4. Здійснення заходів щодо виконання (реалізації) цієї Політики в межах своїх повноважень провадять:

- 1) члени Правління Організації;
- 2) голова Організації;
- 3) всі працівники, члени Організації, а також особи, які надають послуги та/або виконують роботи для Організації на підставі цивільно-правових договорів та/або договорів про надання послуг.

2.5. У випадку необхідності проведення будь-яких заходів, спрямованих на реалізацію цієї політики, організація таких заходів і контроль за їх виконанням покладається на Голову Організації. Перелік конкретних заходів, призначення осіб, відповідальних за їх проведення тощо визначаються у відповідному рішенні Правління Організації.

2.6. Взаємовідносини з членами та працівниками Організації.

2.6.1. Організація вимагає від своїх співробітників дотримання цієї Політики, інформуючи їх про ключові принципи, вимоги та санкції за порушення.

2.6.2. В Організації забезпечується конфіденційність і доступність інформування органів управління про факти корупційних діянь, корупції та отримання неправомірної вигоди з боку осіб, що надають послуги в інтересах організації або від її імені. Також Організація є відкритою до пропозицій щодо покращення антикорупційних процедур та контролю, а також запитів з боку працівників та третіх осіб, за умови їх відповідності чинному законодавству України.

3. Норми професійної етики працівників та членів Організації

3.1. Працівники Організації під час виконання своїх функціональних обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватися загально визнаних етичних норм поведінки.

3.2. Працівники Організації діють об'єктивно, незважаючи на особисті інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні погляди, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання.

3.4. Працівники Організації сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконують функціональні обов'язки, рішення та доручення органів і посадових осіб, яким вони підпорядковані.

3.5. Працівники Організації, незважаючи на особисті інтереси, утримуються від виконання рішень чи доручень керівництва Організації, якщо вони становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам або суперечать законодавству.

3.6. Працівники Організації самостійно оцінюють правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень та можливу шкоду, що буде завдана у разі виконання таких рішень чи доручень.

У разі отримання для виконання рішень чи доручень, які працівник Організації вважає незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, він повинен негайно в письмовій формі повідомити про це безпосереднього керівника, або правління Організації.

4. Права та обов'язки працівників та членів організації

4.1. Члени, працівники та інші особи, що діють від імені Організації, мають право:

- 1) надавати пропозиції щодо удосконалення цієї політики;
- 2) звертатися до Правління Організації за консультаціями щодо виконання цієї політики та роз'ясненнями щодо її положень;
- 3) анонімно повідомляти про факти порушення даної Політики;
- 4) не нести відповідальності за повідомлення про виявлені чи потенційні порушення положень Політики.

4.2. Працівники та інші особи, що діють від імені Організації зобов'язані:

- 1) дотримуватися відповідних вимог діючих законодавчих актів з відповідних питань та цієї Політики, а також забезпечувати їх практичну реалізацію;
- 2) виконувати свої безпосередні обов'язки з врахуванням інтересів Організації;
- 3) невідкладно інформувати Правління Організації про випадки порушення вимог цієї політики (або про випадки підбурювання до таких дій), вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими працівниками Організації або іншими фізичними або юридичними особами, з якими Організація перебуває або планує перебувати у ділових відносинах;
- 4) невідкладно інформувати Правління Організації про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- 5) утримуватися від поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю Організації;
- 6) не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних правопорушень, пов'язаних з діяльністю Організації.

4.3. Працівникам та іншим особам, що діють від імені Організації забороняється:

- 1) використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;
- 2) використовувати будь-яке майно Організації чи її кошти в приватних інтересах без згоди керівника Організації;

- 3) вимагати або отримувати будь-яку матеріальну або нематеріальну вигоду (для себе чи для близьких осіб) у зв'язку із здійсненням своїх посадових обов'язків, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та Організацією;
- 4) організувати, бути посередником або особисто здійснювати будь-які готівкові або безготівкові платежі чи розрахунки з діловими партнерами Організації, якщо такі платежі чи розрахунки не передбачені чинним законодавством;
- 5) впливати прямо або опосередковано на рішення працівників Організації з метою отримання будь-якої матеріальної або нематеріальної вигоди для себе чи для близьких осіб, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та Організацією;
- 6) вчиняти будь-які дії, які прямо або опосередковано підбурюють інших працівників Організації до порушення вимог Закону чи цієї Політики.

4.4. Після звільнення або іншого припинення співробітництва з Організацією особі забороняється розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію (без згоди керівника Організації), яка стала їй відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов'язань, крім випадків, встановлених законом.

5. Врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Організації

5.1. Для запобігання виникнення конфлікту інтересів в Організації встановлюються наступні обмеження:

5.1.1. Дві третіх від загальної кількості членів Правління Організації не можуть бути працівники Організації, які отримують заробітну плату. Участь в Правлінні Організації є безоплатною.

5.2. У випадку виникнення конфлікту інтересів в Організації застосовуються наступні заходи:

5.2.1. Працівники Організації та або Особи, з якими укладено договір зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, повідомляють про це свого безпосереднього керівника, або особу, яка уклала договір від імені Організації та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.

5.2.2. Безпосередній керівник особи, або особа, яка уклала договір від імені Організації протягом двох робочих днів після отримання повідомлення або самостійного виявлення інформації про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника та або особу, з якою укладено договір.

5.3. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

5.3.1. усунення працівника або Особи, з якою укладено договір від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;

5.3.2. встановлення додаткового контролю за виконанням працівником або особою, з якою укладено договір відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

5.3.3. обмеження у доступі працівника або особи, з якою укладено договір до певної інформації;

5.3.4. перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

5.3.5. переведення працівника на іншу посаду;

5.3.6. звільнення працівника, розірвання договору.

5.4. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Голови Організації приймається Правлінням Організації.

5.5. Працівники Організації або особи, з якими укладено договір, можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу.

6. Аудит і контроль

6.1. В Організації може проводитися зовнішній аудит фінансово-господарської діяльності, контроль за повнотою та правильністю відображення даних в бухгалтерському обліку і дотриманням вимог чинного законодавства і внутрішніх нормативних документів Організації, в тому числі принципів і вимог, встановлених цією Політикою.

6.2. В рамках процедур внутрішнього контролю Правлінням Організації можуть здійснюватись перевірки ключових напрямків діяльності, включаючи вибіркові перевірки законності здійснюваних платежів, їх економічної обґрунтованості, доцільності витрат, в тому числі на предмет підтвердження первинними обліковими документами та відповідності вимогам цієї Політики.

6.3. Ризики, пов'язані з корупцією, обов'язково мають бути взяті до уваги при розробці та затвердженні внутрішніх документів Організації.

7. Внесення змін

7.1. При виявленні недостатньо ефективних положень цієї Політики, або при зміні вимог законодавства України, Правління Організації ініціює розробку і реалізацію плану дій з перегляду та зміни цієї Політики.

8. Відповідальність

8.1. Порушення цієї Політики і положень, розроблених на її виконання, є підставою для притягнення працівників Організації до дисциплінарної відповідальності.

POLICY
On Prevention of Corruption and Resolution of Conflict of Interest
"THE LEADER"
code (45068190)

1. General Provisions

1.1. With this Anti-Corruption Policy (hereinafter referred to as the Policy), the Non-Governmental Organization "The Leader" (hereinafter referred to as the Organization) declares that its members and employees, in their internal activities and legal relationships with partners, government authorities, local self-government bodies, individuals, and legal entities, make every effort to counteract and prevent corruption in the Organization's activities.

1.2. This Policy is developed in accordance with the current legislation of Ukraine, including the Law of Ukraine "On Prevention of Corruption," and the Standard Anti-Corruption Program approved by the order of the National Agency for Prevention of Corruption dated December 10, 2021, No. 794/21.

1.3. The terms in this Policy are used as defined by the Law of Ukraine "On Prevention of Corruption," including:

corruption offense: an intentional act containing signs of corruption committed by a person vested with full official powers, for which the law provides for criminal, administrative, civil, and disciplinary liability;

corruption: the use by a person of the official powers granted to them and associated opportunities to obtain unlawful benefits or the acceptance of a promise/proposal of such benefits for themselves or others, or the promise/proposal or provision of unlawful benefits to such person or at their demand to other individuals or legal entities to induce this person to unlawfully use the official powers granted to them and associated opportunities;

unlawful benefit: money or other property, advantages, privileges, material or immaterial services promised, offered, provided, or received free of charge or at a price lower than the minimum market value, without legal grounds;

potential conflict of interest: the existence of a person's private interest in the area where they perform their official or representative duties, which may affect the objectivity or impartiality of their decision-making or the commission or omission of actions while performing these duties;

actual conflict of interest: a contradiction between a person's private interest and their official or representative duties that affects the objectivity or impartiality of decision-making or the commission or omission of actions while performing these duties;

private interest: any property or non-property interest of a person, including those arising from personal, family, friendly, or other non-service relationships with individuals or legal entities, including those arising in connection with membership or activities in public, political, religious, or other organizations.

1.4. The text of this Policy is publicly available on the Organization's website/social media pages for all individuals wishing to familiarize themselves with it.

2. Scope of Application and Persons Responsible for Policy Implementation

2.1. This Policy is mandatory for all employees of the Organization, as well as other individuals, including those who enter into civil-law contracts with the Organization, in cases where corresponding obligations are stipulated in contracts with them, in internal documents, or directly follow from the norms of the current legislation of Ukraine.

2.2. This Policy also applies to the Organization, its employees, and/or representatives in its relationships with business partners, including government authorities and local self-government bodies. If the Organization becomes aware of any corrupt actions by representatives of a business partner or contractor, the Organization has the right to terminate relations with such business partners or contractors.

2.3. The requirements of the Organization's donors to prevent corrupt practices, as stated in the grant agreement, are considered by the Organization as part of this Policy within the framework of fulfilling such an agreement.

2.4. The implementation of measures to implement this Policy within their powers is carried out by:

- Members of the Organization's Board;
- The Head of the Organization;
- All employees, members of the Organization, as well as individuals who provide services and/or perform work for the Organization based on civil-law contracts and/or service contracts.

2.5. In the case of the need to carry out any measures aimed at implementing this policy, the organization of such measures and control over their implementation are the responsibility of the Head of the Organization. The list of specific measures, the appointment of individuals responsible for their implementation, etc., are determined in the relevant decision of the Organization's Board.

2.6. Relationships with Members and Employees of the Organization.

2.6.1. The Organization requires its employees to adhere to this Policy, informing them about key principles, requirements, and sanctions for violations.

2.6.2. The Organization ensures the confidentiality and accessibility of information to the management about facts of corrupt actions, corruption, and the receipt of undue benefits by individuals who provide services in the interests of the organization or on its behalf. The Organization is also open to suggestions for improving anti-corruption procedures and control, as well as requests from employees and third parties, provided they comply with the current legislation of Ukraine.

3. Professional Ethics Standards for Employees and Members of the Organization

3.1. Employees of the Organization, while performing their functional duties, are obliged to strictly adhere to universally recognized ethical norms of behavior.

3.2. Employees of the Organization act objectively, regardless of personal interests, personal attitudes towards any individuals, their political views, ideological, religious, or other personal views or beliefs.

3.4. Employees of the Organization conscientiously, competently, timely, effectively, and responsibly fulfill their functional duties, decisions, and assignments of the authorities and officials to whom they are subordinate.

3.5. Employees of the Organization, despite personal interests, refrain from executing decisions or assignments of the Organization's leadership if they pose a threat to the legally protected rights,

freedoms, or interests of individual citizens, legal entities, state or public interests, or contradict the legislation.

3.6. Employees of the Organization independently assess the legality of decisions or assignments given by the leadership and the potential harm that may be caused by executing such decisions or assignments.

In case an employee of the Organization receives decisions or assignments for execution that they consider illegal or posing a threat to the legally protected rights, freedoms, or interests of individual citizens, legal entities, state or public interests, they must immediately, in written form, inform their immediate supervisor or the Board of the Organization.

4. Rights and Obligations of Employees and Members of the Organization

4.1. Members, employees, and other individuals acting on behalf of the Organization have the right to:

- propose improvements to this policy;
- seek guidance from the Organization's Board on the implementation of this policy and clarification of its provisions;
- anonymously report instances of policy violations;
- not be held responsible for reporting identified or potential policy violations.

4.2. Employees and individuals acting on behalf of the Organization are obligated to:

- adhere to the relevant requirements of existing legislative acts on relevant matters, this Policy, and ensure their practical implementation;
- perform their immediate duties considering the interests of the Organization;
- promptly inform the Organization's Board of instances of policy violations (or instances of incitement to such actions), the commission of corrupt or corruption-related offenses by other employees of the Organization or other individuals with whom the Organization is or plans to be in business relationships;
- promptly inform the Organization's Board of the occurrence of a real or potential conflict of interest;
- refrain from behavior that may be construed as readiness to commit a corrupt offense related to the Organization's activities;
- not commit or participate in committing corrupt offenses related to the Organization's activities.

4.3. Employees and individuals acting on behalf of the Organization are prohibited from:

- using their official powers or their position and related capabilities to obtain an undue advantage for themselves or others;
- using any property of the Organization or its funds for private interests without the consent of the Organization's leadership;
- demanding or receiving any material or non-material benefit (for themselves or close individuals) in connection with the performance of their official duties, which is not provided for by the labor or other contracts between them and the Organization;
- organizing, acting as an intermediary, or personally making any cash or non-cash payments or settlements with business partners of the Organization if such payments or settlements are not provided for by applicable legislation;

- directly or indirectly influencing the decisions of Organization employees to obtain any material or non-material benefit for themselves or close individuals, which is not provided for by the labor or other contracts between them and the Organization;
- taking any actions that directly or indirectly incite other Organization employees to violate the requirements of the law or this Policy.

4.4. After termination or other cessation of cooperation with the Organization, individuals are prohibited from disclosing or otherwise using, in their own interests, information (without the consent of the Organization's leadership) that became known to them in connection with the performance of their duties, contractual obligations, except in cases established by law.

5. Conflict of Interest Resolution in the Organization's Activities

5.1. To prevent the occurrence of conflicts of interest in the Organization, the following restrictions are established:

5.1.1. Two-thirds of the total number of members of the Organization's Board cannot be employees of the Organization receiving a salary. Membership in the Organization's Board is voluntary.

5.2. In the event of a conflict of interest in the Organization, the following measures are applied:

5.2.1. Employees of the Organization or individuals with whom a contract has been concluded must, no later than the next working day from the date they learned or should have learned about the existence of a real or potential conflict of interest, inform their immediate supervisor or the person who concluded the contract on behalf of the Organization and take measures to resolve the real or potential conflict of interest.

5.2.2. The immediate supervisor of the person or the person who concluded the contract on behalf of the Organization, within two working days from the receipt of the notification or self-discovery of information about the existence of a real or potential conflict of interest in their subordinate, makes a decision on the method of resolving the conflict of interest and informs the employee or the person with whom the contract was concluded.

5.3. Conflict of interest resolution is carried out through one of the following measures:

5.3.1. Reassignment of the employee or individual with whom a contract has been concluded from performing a task, taking actions, making decisions, or participating in decision-making;

5.3.2. Establishing additional control over the performance by the employee or individual with whom a contract has been concluded of a specific task, taking certain actions, or making decisions;

5.3.3. Restricting access by the employee or individual with whom a contract has been concluded to certain information;

5.3.4. Reviewing the scope of the employee's functional duties;

5.3.5. Transferring the employee to another position;

5.3.6. Dismissing the employee, terminating the contract.

5.4. The decision on resolving a conflict of interest in the activities of the Head of the Organization is made by the Organization's Board.

5.5. Employees of the Organization or individuals with whom a contract has been concluded may independently take measures to resolve a conflict of interest by eliminating the relevant private interest.

6. Audit and Control

6.1. External audit of financial and economic activities, control over the completeness and accuracy of data reflection in accounting, and compliance with the requirements of applicable

legislation and internal regulatory documents of the Organization, including the principles and requirements established by this Policy, may be carried out in the Organization.

6.2. Within the internal control procedures, the Organization's Board may conduct checks on key areas of activity, including selective checks of the legality of payments made, their economic feasibility, and the appropriateness of expenses, including for the purpose of confirming them with primary accounting documents and compliance with the requirements of this Policy.

6.3. Risks related to corruption must be taken into account when developing and approving the Organization's internal documents.

7. Amendments

7.1. In case of identifying ineffective provisions of this Policy or changes in the requirements of Ukrainian legislation, the Organization's Board initiates the development and implementation of an action plan to review and amend this Policy.

8. Responsibility

8.1. Violations of this Policy and the provisions developed for its implementation are grounds for holding Organization employees accountable for disciplinary action.