Քաղաքականություն
«Շահերի բախման կառավարում»

1. ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆ ՓԱՍՏԱԹՂԹԻ ՄԱՍԻՆ

Փաստաթղթի նպատակը	• «Վիվա Արմենիա» ընկերությունում շահերի բախման կառավարման միասնական համակարգի ստեղծում, • շահերի բախման դեպքերում վարվեցողության կանոնների սահմանում, • շահերի բախման կանխարգելմանն ու հետևանքների նվազեցմանն ուղղված միջոցառումների համախմբում; • «Վիվա Արմենիա» ընկերության նկատմամբ շահառուների (բաժնետերերի, ներդրողների, աշխատակիցների, հաճախորդների, կապալառուների) բարձր վստահություն, • «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի համապատասխանություն միջազգային չափորոշիչներին և առկա լավագույն փորձին՝ ընկերության հեղինակության ամրապնդման նպատակով, այդ թվում՝ միջազգայնորեն:
Փաստաթղթի հակիրճ նկարագիր	• սահմանում է Ընկերությունում շահերի բախման կառավարման սկզբունքները, • բացահայտում է առավել բնորոշ իրավիճակները, որոնք իրենցից ներկայացնում են շահերի բախում (փաստացի, պոտենցիալ), • սահմանում է «Վիվա Արմենիա» ընկերությունում շահերի բախման կանխարգելման, հայտնաբերման, վերանայման, կարգավորման և մշտադիտարկման ընթացակարգերն ու մեխանիզմները, • որոշում է շահերի բախումների վերաբերյալ խորհրդատվություն ստանալու կապի միջոցները և ուղիները, • սահմանում է աշխատակիցների պատասխանատվությունը սույն քաղաքականությանը չհետևելու համար:
Մուտքի սահմանափակում	Չկա

2. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՈԼՈՐՏ

Սույն փաստաթուղթը կանոնակարգում է հետևյալ ստորաբաժանումների և պաշտոնատար անձանց, այդ թվում՝ նշված գործառույթներն իրականացնող անձանց գործողությունները.

Բաժին/ պաշտոն/ դեր
Բոլոր ստորաբաժանումները

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

1. ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆ ՓԱՍՏԱԹՂԹԻ ՄԱՍԻՆ 1
2. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՈԼՈՐՏ 2
3. ՏԵՐՄԻՆՆԵՐԻ, ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ԴԵՐԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐԸ 4
4. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ 8
5. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՈՒՄ 10
5.1. Շահերի բախման տեսակներ 11
5.2. Շահերի բախման առաջացման մակարդակները 11
5.3. Շահերի բախման հիմնական իրավիճակները (ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով) 12
5.4. Շահերի բախում, որում ներգրավված են Ընկերության կառավարման կամ այլ մարմինների համապատասխան անդամները 16
6. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՓՈՒԼԵՐԸ 17
6.1. Շահերի բախման կանխարգելում 17
6.2. Շահերի բախման հայտնաբերում 18
6.3. Շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտում 19
6.4. Շահերի բախման վերանայում 20
6.5. Շահերի բախման կարգավորում 21
6.6. Շահերի բախման կառավարման միջոցառումների իրականացում 22
6.7. Մշտադիտարկում 23
6.8. Վերահսկողություն 23
7. ԳՐԱՆՑԱՄԱՏՅԱՆ 23
8. ՈՐՏԵՂ ԿԱՐԵԼԻ Է ԴԻՄԵԼ ԱՋԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ 24
9. ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ 25
10. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄԸ 26
11. ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ 26

3. ՏԵՐՄԻՆՆԵՐԻ, ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ԴԵՐԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐԸ

Տերմինների և հապավումների սահմանումները

Տերմին	Հապավում	Տերմինի սահմանում (հապավումների վերծանում)
Տերմիններ և սահմանումներ (բառարան մուտքագրելու կամ վերջինում համապատասխան թարմացումներ կատարելու համար)		
Շահերի բախում		Իրավիճակ, երբ անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, անձնական շահը (ուղղակի կամ անուղղակի) ազդում է կամ կարող է ազդել Ընկերությունում վերջինիս կողմից աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ, օբյեկտիվ և անկողմնակալ կատարման (լիազորությունների իրականացման) վրա, կամ փաստն առ այն, որ տվյալ անձը կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձինք պաշտոններ են զբաղեցնում այլ կազմակերպությունների կառավարման մարմիններում:
Անձնական շահ		Հնարավորություն համապատասխան անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և/կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց համար ստանալու եկամուտ (բացառությամբ Ընկերության հետ աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված եկամուտների, որոնք աշխատավարձի կայուն մաս են կազմում)՝ գումարի, այլ գույքի տեսքով, այդ թվում՝ գույքային իրավունքներ, գույքային բնույթի ծառայություններ, կատարված աշխատանքների արդյունքներ կամ ցանկացած այլ տեսակի օգուտ (առավելություններ, այդ թվում՝ պարտքի չեղարկման տեսքով):
Պոտենցիալ շահերի բախում		Իրավիճակ, երբ անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, անձնական շահը կարող է հետագայում հանգեցնել իրական շահերի բախման, կամ երբ հետագայում կարող է առաջանալ բախում՝ տվյալ անձի կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց կողմից այլ կազմակերպությունների կառավարման մարմիններում պաշտոն զբաղեցնելու կապակցությամբ:
Շահերի բախման կառավարում		Գործընթաց, որը ներառում է շահերի բախման կանխարգելման, բացահայտման, կարգավորման և մշտադիտարկման միջոցառումներ:
Փաստացի շահերի բախում		Իրավիճակ, երբ անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, իր կողմից զբաղեցրած պաշտոնի (ներառյալ՝ կառավարման մարմնում) և/կամ գործառույթների բերումով կայացնում է որոշում կամ գործում է (ինքնուրույն կամ որպես կոլեգիալ մարմնի անդամ) իր կամ իր հետ փոխկապակցված անձանց շահերից ելնելով՝ ի վնաս Ընկերության շահերի, կամ ազդում է կոլեգիալ կառավարման մարմնի կամ վերջինի մեջ ներառված հանձնաժողովների որոշումների վրա, կամ սահմանում է նման որոշումների ընդունման պայմանները (այդ թվում՝ քննարկվող գործարքների պայմանները):

Տերմին	Հապավում	Տերմինի սահմանում (հապավումների վերծանում)
Ընտանիքի անդամներ		Մերտ ազգակցական կամ գույքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձինք, մասնավորապես՝ ամուսիններ (ներառյալ՝ ամուսնալուծված և/կամ չգրանցված (քաղաքացիական) ամուսինը/կինը), ծնողներ, երեխաներ, որդեգրողներ և որդեգրված երեխաներ, խնամակալներ և խնամատարներ, պապիկներ, տատիկներ, թոռնիկներ, արյունակից և ոչ արյունակից եղբայրներ և քույրեր (այդ թվում՝ զարմիկներ), ինչպես նաև՝ նրանց զավակները (այդ թվում՝ որդեգրված) և ամուսինները, այդ ամուսինների երեխաներ (այդ թվում՝ որդեգրված) և երեխաների ամուսիններ, եղբայրներ, քույրեր (այդ թվում՝ զարմիկներ) և ծնողներ (այդ թվում՝ որդեգրող ծնողներ, խնամակալներ), ամուսինների տատիկներ, պապիկներ և թոռներ, ինչպես նաև նրանց հետ ապրող և (կամ) նրանց հետ համատեղ տնային տնտեսություն վարող այլ անձինք:
Այլ տերմիններ և սահմանումներ.		
Պետական պաշտոնյա	PO	Հայաստանից կամ արտերկրից ցանկացած նշանակվող կամ ընտրվող անձ, ով զբաղեցնում է որևէ պաշտոն օրենսդիր, գործադիր, վարչական կամ դատական մարմնում կամ միջազգային կազմակերպությունում, ցանկացած անձ, ով կատարում է որևէ հանրային գործառույթ պետության համար, ներառյալ՝ պետական կազմակերպության համար, առաջատար քաղաքական գործիչներ, քաղաքական կուսակցությունների պաշտոնատար անձինք, ներառյալ՝ քաղաքական պաշտոնների թեկնածուներ, դեսպաններ, արդյունաբերության ազգայնացված ոլորտների կամ բնական մենաշնորհների ազդեցիկ պաշտոնական անձինք, պետական կազմակերպությունների ղեկավարներ և աշխատակիցներ, այդ թվում՝ բժիշկներ, զինծառայողներ, քաղ.ծառայողներ և այլն, անձինք, որոնց մասին հայտնի է, որ գտնվում են պետական պաշտոնյայի հետ ազգակցական, ընկերական կամ գործնական կապի մեջ, և/կամ որ գործում են պետական պաշտոնատար անձի անունից և/կամ շահերից դրդված:
Պետական կազմակերպություն		ՀՀ և օտարերկրյա պետությունների պետական իշխանության և կառավարման ցանկացած մարմին, վերջինների սուբյեկտները (ներառյալ՝ պետական նախարարությունները, ծառայությունները, գործակալությունները, պետական գերատեսչությունները և դրանց կառուցվածքային ստորաբաժանումները) և տեղական ինքնակառավարման մարմինները, ցանկացած քաղաքական կուսակցություն, բոլոր իրավաբանական անձինք, որոնք ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն վերահսկվում են պետության կողմից (հայաստանյան կամ օտարերկրյա), իրավաբանական անձինք, որոնց գործունեությունը հասարակության կողմից ընկալվում է որպես պետության համար հանրային գործառույթի իրականացում, բացառությամբ՝ իրավական պահանջների կատարումը, միջազգային հասարակական կազմակերպությունները:

Տերմին	Հապավում	Տերմինի սահմանում (հապավումների վերծանում)
Գործարար հնարավորություն		Ցանկացած հնարավորություն, որը կարող է հանգեցնել անձնական շահի առաջացմանը, ինչի մասին տվյալ անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, իմանում է իր կողմից զբաղեցրած պաշտոնի կամ Ընկերությունից ստացված տեղեկատվության շնորհիվ: Մասնավորապես, տեղեկություններ հաճախորդի, կապալառուի կամ նրանց հետ աշխատելու հնարավորության մասին, տեղեկություններ ակտիվների առքուվաճառքի, միաձուլումների և ձեռքբերումների գործարքների, վերակազմակերպման և այլնի մասին, որոնց մասին անձը, որի վրա տարածվում է քաղաքականությունը, չէր տեղեկանա, եթե նա չլիներ Ընկերության աշխատակից կամ նրա կառավարման մարմինների անդամ:
Գործարար հյուրընկալություն		Ընկերության ծախսեր, որոնք կապված են համագործակցության հաստատման և (կամ) պահպանման նպատակով իրականացվող գործնական միջոցառումներին մասնակցող այլ կազմակերպությունների (ներառյալ՝ արտասահմանյան) ներկայացուցիչների ընդունելության և սպասարկման հետ, ինչպես նաև համանման ծախսեր, որոնք կրում է մեկ այլ անձ Քաղաքականության մեջ նշված անձանց փոխարեն: Գործարար հյուրընկալությունը ներառում է ներկայացուցչական ծախսերը և ժամանցի համար հատկացվող այլ ծախսեր: Գործարար հյուրընկալությանն ուղղված ծախսերը ներառում են. • բիզնես նախաճաշերը, ճաշերը և ընթրիքները, այդ թվում՝ պաշտոնական ընդունելությունները, նախուտեստները և խմիչքները, • գործնական նախաճաշերի, ճաշերի, ընթրիքների, մշակութային և ժամանցային կամ մասնագիտական միջոցառումների հետ կապված ուղեվարձը և կեցությունը, • մշակութային-ժամանցային միջոցառումների բոլոր ձևերը, ինչպիսիք են սպորտային, թատերական և մշակութային միջոցառումների հրավերները (տոմսերը) կամ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի հովանավորությամբ կազմակերպվող միջոցառումները, • ծախսերը՝ կապված արտաքին մասնագիտական միջոցառումների հետ, ինչպիսիք են համաժողովները, առևտրային ցուցահանդեսները, ուսուցողական միջոցառումները և այլն:
Դուստր ընկերություն	ԴԸ	Ընկերություն, որի նկատմամբ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ն վերջինի կանոնադրական կապիտալում գերիշխող մասնակցության կամ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի և տվյալ ընկերության միջև կնքված պայմանագրին համապատասխան կամ այլ կերպ կարող է մասնակցել տվյալ ընկերության կողմից որոշումների կայացմանը (այդ թվում՝ այն ընկերությունների, որոնցում «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ն կամ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակիցների՝ որոշակի խումբ կարող են ներգրավել երրորդ անձանց՝ քվեարկման իրավունք ունեցող բաժնետոմսերին բաժին ընկնող ձայների փաստացի վերահսկողության համար,

Տերմին	Հապավում	Տերմինի սահմանում (հապավումների վերծանում)
		որոնք կազմում են ընկերության կանոնադրական կապիտալի ավելի քան 50%-ը):
Հաճախորդ		Ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ, ինչպես նաև անհատ ձեռնարկատեր, որ սպասարկվում է Ընկերության կողմից՝ հեռահաղորդակցման և այլ ծառայություններ, աշխատանք կամ ապրանքներ ձեռք բերելու տեսանկյունից:
Ընկերություն		«Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ, ներառյալ՝ բոլոր կառուցվածքային ստորաբաժանումները: «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ն, վերջինիս բոլոր դուստր և փոխկապակցված ընկերությունները, ինչպես նաև բոլոր այն ընկերությունները, որոնք գտնվում են «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի անմիջական կամ անուղղակի վերահսկողության տակ:
Մրցակից		Ապրանքատեսակների (աշխատանքների, ծառայությունների) վաճառք կամ գնում իրականացնող կազմակերպություն այն ապրանքային շուկաներում, որտեղ իր գործունեությունն է իրականացնում «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ն, ներառյալ՝ ֆիքսված և շարժական կապի, այդ թվում նաև՝ տվյալների փոխանցման շուկաները:
Կապալառու		Ցանկացած իրավաբանական կամ ֆիզիկական անձ, այդ թվում՝ անհատ ձեռնարկատեր, որը ներգրավվում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի անունից և/կամ շահերից ելնելով գործողություններ իրականացնելու համար կամ ապրանքատեսակների մատակարարման, աշխատանքների կատարման կամ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ին համապատասխան ծառայությունների մատուցման համար (ներառյալ՝ գնումների կատեգորիաները և այն կատեգորիաները, որոնք առնչություն չունեն գնումների հետ) ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով՝ վաճառողներ և մատակարարներ, դիլերներ և դիստրիբյուտորներ, անշարժ գույքի սեփականատերեր և/կամ տիրապետողներ, մասնագիտական ծառայությունների մատակարարներ, խորհրդատուներ, գործակալներ, միջնորդներ, այլ երրորդ անձինք: Կապալառուների մասին տեղեկությունների ուսումնասիրման շրջանակում վճարումներ ստացող երրորդ անձինք նույնպես համարվում են կապալառու՝ անկախ վերջիններիս՝ պայմանագրում ներառված լինելու հանգամանքից:
Նվեր		Ընկերության, ինչպես նաև այն անձանց, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կողմից անհատույց հիմունքներով փոխանցվող կամ ստացվող ցանկացած արժեք:
Կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրություն		ՀՀ քրեական օրենսգիրք, FCPA (ԱՄՆ օրենքը «Արտասահմանում կոռուպցիայի դեմ պայքարի մասին»՝ ընդունված ԱՄՆ Կոնգրեսի կողմից 1977թ.), The Bribery Act (Մեծ Բրիտանիայի օրենքը «Կաշառակերության դեմ պայքարի մասին»՝ ընդունված Մեծ Բրիտանիայի խորհրդարանի կողմից 2010թ.), ինչպես նաև այն երկրների համանման օրենսդրական նորմեր, որոնց տարածքում Ընկերությունն իրականացնում է բիզնես գործունեություն:
Աշխատակից		Ընկերության հետ աշխատանքային կամ ծառայությունների մատուցման պայմանագրեր կնքած ֆիզիկական անձինք:

Տերմին	Հապավում	Տերմինի սահմանում (հապավումների վերծանում)
Բացահայտում		Քաղաքականության 6.3 բաժնում սահմանված կարգով շահերի բախման մասին հաղորդման գործողություն:
Փոխկապակցված անձինք		Աշխատակցի ընտանիքի անդամները՝ համատեղ հիշատակմամբ, ինչպես նաև ֆիզիկական անձինք կամ կազմակերպությունները, որոնց հետ անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և(կամ) վերջինիս ընտանիքի անդամները փոխկապակցված են գույքային, կորպորատիվ կամ այլ սերտ հարաբերություններով, ինչով պայմանավորված կարող է առաջանալ աշխատակցի անձնական շահագրգռվածությունը:
Արժեք (արժեք ունեցող ցանկացած բան)		Այն ամենը (նյութական կամ ոչ նյութական), որ արժեք է ներկայացնում ստացողի համար: Արժեք կարող են հանդիսանալ ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով. դրամական միջոցները, բաժնետոմսերի, պարտատոմսերի կամ ցանկացած այլ գույքի փոխանցումը, ծախսերի վճարումը, ցանկացած տեսակի ծառայությունների մատուցումը, նվերները, ճանապարհորդական փաթեթները, գործարար հյուրընկալությունը, աշխատանքի տեղավորումը, զեղչերը, պարտքի ներումը, ցանկալի հեռախոսահամարների («գեղեցիկ համարների») օգտագործումը, աշխատանքի և պրակտիկայի առաջարկները, այդ թվում՝ ընտանիքի անդամների համար, որոշակի բարեգործական կազմակերպություններին նվիրատվությունները, ապրանքների, ծառայությունների, նյութական կամ ոչ նյութական ակտիվների ցանկացած այլ փոխանցումը, ինչից օգտվում է ստացողը: Ցանկացած արժեք՝ անկախ գնից, կարող է ճանաչվել ապօրինի՝ կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրության համաձայն:

Գործառույթների սահմանումները

Գործառույթի անվանումը	Գործառույթի սահմանումը
Համապատասխանության գծով ղեկավար (համապատասխանության գծով ղեկավար)	ՀՂ
Իրավաբանական վարչություն	«Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Կորպորատիվ կառավարման և իրավաբանական վարչության աշխատակիցներ
Անմիջական վերահսկիչ	Աշխատակցի անմիջական ղեկավար
Կորպորատիվ քարտուղար	«Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Կորպորատիվ քարտուղար

4. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Քաղաքականությամբ սահմանվում են ուղեցույցներ և ողջամտորեն պահանջվող չափորոշիչներ՝ ուղղված Ընկերությունում շահերի բախման կառավարմանը: Քաղաքականությունը չի փոխարինում գործող հակակոռուպցիոն օրենսդրությամբ սահմանված իրավական դրույթներին, սակայն կարող է սահմանել լրացուցիչ պահանջներ: Եթե գործող հակակոռուպցիոն օրենսդրությամբ և (կամ)

ենթաօրենսդրական ակտերով սահմանվում են ավելի բարձր/այլ պահանջներ, քան սույն Քաղաքականության մեջ շարադրված պահանջները, ապա գերակայությունը տրվում է սույն ավելի բարձր/այլ պահանջներին:

Քաղաքականությունը պարտադիր է՝

- Բոլոր աշխատակիցների համար,
- Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների համար (Տնօրենների խորհուրդ, Ընկերության Տնօրենների խորհրդի ենթակայության տակ գտնվող հանձնաժողովներ, Գլխավոր տնօրեն)
- Կապալառուներ՝ սույն անձանց/մարմինների հետ կնքված պայմանագրերով սահմանված չափով:

Սույն փաստաթղթի պահանջներից ելնելով՝ բոլոր թվարկված անձինք պետք է այսուհետ համատեղ անվանվեն **«անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները»**:

4.1. Շահերի բախման կառավարումը անձնական շահի և այն անձանց գործունեության ազդեցության սահմանափակման կարևորագույն միջոցներից մեկն է, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, նրանց կողմից իրենց գործառույթների (պարտականությունների) և ընդունվող գործարար որոշումների ընդունման շրջանակում: Այսպիսով, Ընկերությունը հարգում է այն անձանց մասնավոր շահերը, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և ճանաչում է նրանց օրինական աշխատանքային, կառավարչական, ֆինանսական, ձեռնարկատիրական և այլ առևտրային և ոչ առևտրային գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքը, եթե այդպիսի շահերն ու ձեռք բերված անձնական առավելությունները ազդեցություն չեն ունենում և չեն կարող ազդել Ընկերության նկատմամբ վերջիններիս աշխատանքային (կորպորատիվ) կամ այլ պարտականությունների պատշաճ, օբյեկտիվ և անկողմնակալ կատարման վրա:

4.2. Շահերի բախումն ինքնին Ընկերության օրենսդրության և (կամ) ներքին քաղաքականությունների և ընթացակարգերի խախտում չէ, եթե նման շահերի բախման իրավիճակի նկատմամբ ձեռնարկվել են պատշաճ և ճիշտ ժամանակին կառավարչական միջոցառումներ՝ քաղաքականության պահանջներին համապատասխան: Սակայն չբացահայտված և (կամ) չկարգավորված շահերի բախումը կարող է հանգեցնել« Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ում բիզնեսի նորմատիվային և էթիկական հիմքերի չպահպանմանը կամ խափանմանը, ազդել օբյեկտիվ որոշումներ կայացնելու ունակության վրա, հանգեցնել ֆինանսական և հեղինակային կորուստների, ինչպես նաև անդրադառնալ Ընկերության և/կամ համապատասխան անձանց հավատարմության վրա, որոնց վրա տարածվում են սույն քաղաքականության դրույթները:

4.3. Շահերի բախման կառավարման հիմնարար սկզբունքները

- Շահերի բախման մասին տեղեկատվության ***անհապաղ բացահայտում*** այն անձի կողմից, որի վրա տարածվում են սույն քաղաքականության դրույթները,
- ***Գործելուց հրաժարվելը (իսկ որոշ դեպքերում՝ անգործությունը), այնպիսի իրավիճակում, որը համարվում է Շահերի բախում***, մինչև Ընկերության կողմից տվյալ իրավիճակի կարգավորման կապակցությամբ որոշման ընդունումը,

- ***Լիազորությունների տարանջատում***. Ընկերությունը ձգտում է հստակ տարանջատել Ընկերության կառավարման մարմինների, այլ մարմինների, հանձնաժողովների և Ընկերության աշխատակիցներին տրված որոշումների կայացման լիազորությունները՝ ձգտելով բացառել ցանկացած տեսակի շահերի բախում,
- Ռիսկերի ***անհատական վերլուծություն*** և գնահատում շահերի բախման յուրաքանչյուր դեպքի բացահայտման և կարգավորման շրջանակում,
- ***Չորս (4) աչքի սկզբունքի կիրառում*** որոշումների կայացման, իրավիճակների ուսումնասիրության և շահերի բախման կարգավորման միջոցների ընտրության շրջանակում,
- **Արդարություն և անկախություն**. անձինք, որոնց անձնական շահը առնչվում է կամ կարող է առնչվել կամայական շահերի բախման իրավիճակի հետ, չեն մասնակցում որոշումների ընդունման, քննարկման ու կարգավորման գործընթացներում,
- Շահերի բախման իրավիճակի մասին տեղեկատվության բացահայտման և դրա կարգավորման ***գործընթացի գաղտնիություն***,
- Շահերի բախման կարգավորման շրջանակում Ընկերության և այն անձի ***շահերի միջև հավասարակշռության պահպանում***, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները,
- Շահերի բախման իրավիճակի բացահայտման արդյունքում ***հետապնդումից պաշտպանություն*** այն անձանց համար, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները,
- Շահերի բախման բացահայտման և (կամ) կարգավորման համար Քաղաքականությամբ նախատեսված միջոցները չձեռնարկելու համար պատասխանատվության սահմանում, եթե նման վարվեցողությունը հանգեցնում է սույն Քաղաքականության 4.2 Բաժնում թվարկված հետևանքներին:

Հիմք ընդունելով հիմնական սկզբունքները՝ անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, չպետք է գործեն, որոշումներ կայացնեն կամ ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն ազդեն Ընկերության որոշումների կայացման գործընթացների վրա՝ պոտենցիալ կամ փաստացի շահերի բախման դեպքում:

4.4. Շահերի բախման կառավարման գործընթացի մասնակիցների դերերն ու պարտականությունները շարադրված են սույն փաստաթղթի Հավելված 3-ում:

5. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՈՒՄ

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է գործեն անաչառ և անկողմնակալ (ներառյալ՝ անգործությունը, երբ դա անհրաժեշտ է)՝ այդպիսով աջակցելով շահագրգիռ կողմերի վստահության ձևավորմանը Ընկերության բարեխղճության և գործարար վարքագծի բարձր էթիկական չափանիշների պահպանման նկատմամբ:

- ✓ *Խուսափեն ցանկացած իրավիճակներից կամ հանգամանքներից, որոնք ստեղծում են կամ կարող են հանգեցնել շահերի բախման,*
- ✓ *Ժամանակին բացահայտեն ստեղծված շահերի բախումը (փաստացի կամ պոտենցիալ),*
- ✓ *Նպաստեն առաջացած շահերի բախման գնահատմանը և կարգավորմանը:*

5.1. Սույն փաստաթղթի պահանջներից ելնելով՝ Ընկերության կողմից առանձնացվում են **Շահերի բախման 2 (երկու) տեսակներ**.

- ***Փաստացի***

  Օրինակ՝ Աշխատակիցը որոշում է կայացնում Ընկերության և իրավաբանական անձի միջև պայմանագիր կնքելու վերաբերյալ, որտեղ նա հանդիսանում է բաժնետոմսերի (բաժնեմասերի) ավելի քան 1 տոկոսին տիրապետող անդամ:

- ***Պոտենցիալ***

  Օրինակ՝ աշխատակցի հարազատը հանդիսանում է Ընկերության կողմից կազմակերպված մրցույթին մասնակցող իրավաբանական անձի անդամ (տիրապետում է բաժնետոմսերի/ բաժնեմասերի 1% -ից ավելիին): Միևնույն ժամանակ, աշխատակիցը չի ազդում մատակարարի ընտրության վրա և չի մասնակցում գնումների գործընթացին:

5.2. Շահերի բախման առաջացման մակարդակները.

- ***Ընկերության բաժնետերերի միջև.***

Իրավիճակ, երբ Ընկերության որոշ բաժնետերերի (այդ թվում՝ մեծամասնական բաժնետիրոջ) ռազմավարական շահերը հակասում են Ընկերության այլ բաժնետերերի կամ բուն Ընկերության շահերին,

- ***Ընկերության կառավարման մարմինների անդամների և Ընկերության միջև.***

Իրավիճակ, երբ Ընկերության՝ որպես կորպորատիվ կառավարման և գործարար էթիկայի կանոններին և ստանդարտներին հավատարիմ առևտրային կազմակերպության ռազմավարական շահերը հակասում են Ընկերության կառավարման մարմինների անդամների շահերին՝ կապված է վերջիններիս (կամ նրանց փոխկապակցված անձինք) կողմից այլ կազմակերպությունների կառավարման մարմիններում պաշտոն զբաղեցնելու հետ,

- ***Աշխատակիցների և Ընկերության միջև.***

Իրավիճակ, երբ աշխատակցի անձնական շահերը հակասում են վերջինիս շահերին՝ որպես Ընկերության աշխատակից, և ով իր պարտականությունների իրականացման ժամանակ պետք է գործի Ընկերության շահերից ելնելով,

- ***Հաճախորդի/ Կապալառուի և Ընկերության (Ընկերության աշխատակիցների) միջև.***

Հակասություն Ընկերության և վերջինի Հաճախորդների/Կապալառուների գույքային և այլ շահերի միջև՝ պայմանավորված այն անձանց գործողություններով (անգործությամբ), որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները (այդ թվում՝ գաղտնի, ներքին/ինսայդերական տեղեկատվության օգտագործումը):

Քաղաքականությամբ հնարավոր չէ կանխատեսել շահերի բախման բոլոր հնարավոր տեսակները, որոնք կարող են առաջանալ: Ձեզ մոտ ստեղծված որոշակի անձնական իրավիճակը Քաղաքականությամբ սահմանված կանոնների հետ համեմատելիս Դուք պետք է առաջնորդվեք առողջ դատողությամբ և պարտավորվեք պահպանել «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ում Գործարար վարքագծի և էթիկայի կանոնակարգով» նախատեսված էթիկայի ամենաբարձր չափանիշները:

Եթե անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, բախվում է Քաղաքականությամբ չսահմանվող իրավիճակի հետ, սակայն կասկածներ (մտավախություն) ունի շահերի բախման առկայության վերաբերյալ, վերջինս պետք է խորհրդակցի իր անմիջական ղեկավարի և (կամ) Համապատասխանության գծով ղեկավարի հետ:

5.3. Շահերի բախման հիմնական իրավիճակները (ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով).

5.3.1. Ընկերության հետ կապված գործարար որոշում, որն ընդունվել է անձնական շահերից կամ փոխկապակցված անձանց շահերից ելնելով

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, չպետք է գործեն և ընդունեն որևէ գործարար որոշումներ՝ ելնելով իրենց անձնական շահերից կամ ցանկացած այլ ընկերությունների, կազմակերպությունների կամ անձանց շահերից, բացառությամբ Ընկերության շահերի՝ Ընկերությունում իրենց մասնագիտական գործունեության իրականացման շրջանակում: Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պարտավոր են բացահայտել տեղեկատվությունն այն մասին, որ նրանք կամ նրանց հետ փոխկապակցված անձինք հայտնվել են այնպիսի իրադրությունում, որում կարող են ստանալ անձնական շահ (ֆինանսական կամ ոչ ֆինանսական)՝ կապված Ընկերությանն առնչվող գործարար որոշման ընդունման կամ համապատասխան քաղաքականության (ռազմավարության), որոշակի գործարքի կամ պայմանագրի հետ:

5.3.2. Գործարար հնարավորության օգտագործում՝ անձնական շահերից կամ փոխկապակցված անձանց շահերից ելնելով

Եթե անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, տեղեկանում է գործարար հնարավորության վերաբերյալ, նա պետք է անհապաղ բացահայտի նման տեղեկատվությունը՝ մինչ տվյալ հնարավորությունը անձնական շահերից կամ փոխկապակցված անձանց շահերից ելնելով օգտագործելը: Այս պահանջը վերաբերում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի գործունեությանն առնչվող ողջ տեղեկատվությանը, որը «Վիվա Արմենիա» ընկերության հետ կապ չունենալու դեպքում հասանելի չէր լինի տվյալ անձին, որի վրա տարածքվում են սույն Քաղաքականության դրույթները: Ընկերությունը որոշում է ընդունել օգտագործել նման գործարար հնարավորությունը: Միայն այն դեպքում, երբ Ընկերությունը հրաժարվում է օգտվել գործարար հնարավորությունից և շահերի բախման ռիսկերը նվազագույնի հասցնելու համար ձեռնարկում է բավարար միջոցներ, անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կարող է օգտագործել այն իր շահերից ելնելով:

5.3.3. Ֆինանսական հետաքրքրություն Հաճախորդ -/ Գործընկեր- / Մրցակից- ընկերության նկատմամբ

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է ձգտեն բացառել ցանկացած ֆինանսական կամ այլ հետաքրքրություն, որոնք կարող են ազդել կամ ազդում են Ընկերությունում իրենց գործարար որոշումների կամ գործողությունների վրա, կամ նվազագույնի հասցնեն համապատասխան հետաքրքրության ազդեցությունը այդ որոշումների վրա, իսկ վերը նշված կետերի

անհնարին լինելու դեպքում, բացահայտեն նման հետաքրքրության առկայությունը: Անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, ունենալով ուղղակի կամ անուղղակի ֆինանսական հետաքրքրություն այն կազմակերպության նկատմամբ, որը կարող է լինել Հաճախորդ/ Կապալառու/ Մրցակից կամ Ընկերության հետ փոխկապակցված այլ անձ, կարող է հայտնվել շահերի բախման իրավիճակում, եթե նա ներգրավված է որոշումների կայացման գործընթացում կամ փորձում է ազդել նման որոշումների կայացման վրա, կամ նման կազմակերպության հետ կնքում է համապատասխան գործարք: Շահերի բախման բացասական հետևանքներից խուսափելու համար, անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է բացահայտի վերոնշյալ Ընկերություններում իր ունեցած ուղղակի կամ անուղղակի (փոխկապակցված անձանց միջոցով) ֆինանսական շահը, եթե նրան է պատկանում բաժնեմասի, բաժնետոմսերի կամ այլ ֆինանսական գործիքների 1% -ից ավելին:

5.3.4. Նվերներ և գործարար հյուրընկալություն

Ընկերության գործունեությունը հիմնված է իր Հաճախորդների/ Կապալառուների, Ընկերության հետ համագործակցող այլ անձանց (երրորդ անձանց) հետ բաց բարեխիղճ հարաբերությունների վրա: Այդ անձանց համար կամ նրանց կողմից կազմակերպված նվերների և գործարար հյուրընկալության վերաբերյալ Ընկերության քաղաքականությունը մշակվել է այնպես, որպեսզի բացառվի երրորդ անձանց նկատմամբ արտոնյալ կամ անարդար վերաբերմունքի հնարավորությունը համապատասխան անձանց կողմից, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կամ հակառակը: Անձանց, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, ինչպես նաև վերջիններս հետ փոխկապակցված անձանց արգելվում է առաջարկել, ընդունել, միջնորդել փոխանցել կամ շորթել (ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն) որևէ արժեքավոր բան, եթե դա կարող է ազդել կամ ընկալվել որպես իրենց աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման վրա ազդող գործողություն:

5.3.5. Գործարար հարաբերություններ փոխկապակցված անձանց հետ Ընկերության անունից.

1) Գնումների և գործարքների շրջանակում:

Եթե Ընկերությունը պայմանագիր է կնքում և (կամ) երկարաձգում (վերսկսում) Կապալառուի հետ կնքված պայմանագիրը, և նման գնումներ կամ գործարքներ նախաձեռնող կամ հաստատող Աշխատակիցը տեղյակ է շահերի բախման մասին, ապա տվյալ Աշխատակիցը պարտավոր է բացահայտել այդ տեղեկատվությունը շահերի բախման կարգավորման նպատակով:

Օրինակ, երբ հետևյալ ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձինք հանդիսանում են Ընկերության պոտենցիալ Կապալառուներ[1].

- *Ընկերության Աշխատակցին փոխկապակցված անձինք,*
- *Կազմակերպություն, որում Ընկերության աշխատակիցը կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձինք հանդիսանում են աշխատակից, տնօրեն կամ ավագ ղեկավար,*

1 Ներառյալ՝ բիզնես գործունեություն իրականացնող անհատները:

- *Կազմակերպություն, որում Ընկերության աշխատակիցը կամ վերջինիս փոխկապակցված անձինք տիրապետում են (ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն) բաժնեմասերի, բաժնետոմսերի կամ այլ ֆինանսական գործիքների 1% -ից ավելիին:*
- *Անձ, որը ձգտում է Ընկերության աշխատակցին կամ վերջինիս փոխկապակցված անձանց տրամադրել նվեր, դրամական պարգև, ծառայություն, նշանակալից արժեք կազմող մշակութային կամ ժամանցային միջոցառման հրավեր, կամ արդեն իսկ տրամադրել է արժեքավոր որևէ բան:*

2) Փոխկապակցված անձանց Ընկերությունում աշխատանքի (պրակտիկայի) ընդունելիս / Փոխկապակցված անձի ղեկավարի պաշտոնում աշխատելիս / Հաճախորդի / Կապալառուի / Մրցակցի հետ կապ հաստատելիս՝ իրեն կամ իր փոխկապակցված անձին աշխատանքի (պրակտիկայի) ընդունելու հարցում օգնության խնդրանքով:

Ընկերությունը միջոցներ է ձեռնարկում՝ բացառելու այնպիսի իրավիճակները, երբ որևէ աշխատակից կարող է զբաղեցնել անմիջական ղեկավարի, բաժնի ղեկավարի կամ վերահսկիչի (ստուգողի) պաշտոն փոխկապակցված անձի նկատմամբ կամ ունենալ որևէ ազդեցություն աշխատանքի ընդունման (պրակտիկայի), աշխատատեղի պահպանման (առաջխաղացման), աշխատանքի արդյունավետության գնահատման, աշխատանքի վարձատրության կամ պարգևավճարների, արտոնությունների (փոխհատուցումների) տրամադրման հարցերում՝ անկախ այն հանգամանքից, թե նման փոխկապակցված անձը հանդիսանում է Ընկերության թե ԴԸ-ի աշխատակից: Անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է բացահայտի փոխկապակցված անձանց հետ ցանկացած նման կապի մասին տեղեկատվությունը՝ որոշելու համար, թե արդյոք առկա է շահերի բախում, ինչպես նաև սահմանելու դրա կարգավորման եղանակները:

5.3.6. Աշխատանք՝ պայմանագրային հիմունքներով/ ղեկավար պաշտոնների զբաղեցում/ խորհրդատվական և այլ ծառայություններ, այդ թվում նաև՝ անվճար

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է տրամադրեն իրենց ողջ աշխատանքային օրը Ընկերությանը: Ընկերությունից դուրս աշխատանքը կարող է միայն իրականացվել աշխատանքային ժամերից դուրս և տվյալ աշխատակիցների հաշվին, բացառությամբ Վիվա-ի ներսում կրկնակի դրույքով զբաղվածության դեպքերին: Այսպիսով, անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է համոզվեն, որ առկա չէ որևէ հակասություն Ընկերությունից դուրս իրենց աշխատանքի և Ընկերությունում ստանձնած պարտականությունների միջև, ինչպես նաև նրանում, որ Ընկերությունում իրենց պարտականություններն ունեն առաջնային նշանակություն:

Օրինակ, անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կարող է հայտնվել շահերի բախման իրավիճակում, եթե վերջինս (ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով հետևյալ դեպքերով).

- *զբաղեցնում է ցանկացած պաշտոն Կապալառուի / Մրցակցի ընկերությունում, կամ կազմակերպությունում, որը, ըստ հավանականության, կարող է դառնալ կապալառու կամ մրցակից,*
- *Ընկերությունից դուրս մատուցում է խորհրդատվական կամ այլ ծառայություններ,*

- *«Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ից դուրս (ինչպես վճարովի, այնպես էլ անվճար հիմունքներով) զբաղեցնում է ղեկավար պաշտոններ, պաշտոններ այլ կազմակերպությունների (ներառյալ ոչ առևտրային) կառավարման մարմիններում,*

- *Զբաղվում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ և կնքում է գործարքներ՝ ելնելով իր անձնական շահից և հիմք ընդունելով Ընկերությունում զբաղեցրած պաշտոնի շրջանակներում հասանելի դարձած կամ ստեղծված տեղեկատվությունը:*

Նախքան Ընկերության սահմաններից դուրս աշխատանքի որևէ առաջարկ ընդունելը կամ նման աշխատանքի անցնելը (վճարովի կամ չվճարվող հիմունքներով) կազմակերպություններում, որոնք գործում են շուկայի նույն (կամ համանման) հատվածում կամ ոլորտում, որտեղ գործում է Ընկերությունը կամ անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, վերջինս պետք է բացահայտի այդ մասին տեղեկատվությունը: Եթե անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, Ընկերության սահմաններից դուրս զբաղվում է որևէ գործունեությամբ, ապա նա պետք է գործադրի բոլոր ջանքերը, որպեսզի տպավորություն չստեղծի, թե ասես գործում է Ընկերության անունից, եթե միայն այդ անձը հատուկ չի լիազորվել Ընկերության կողմից իրականացնելու նման գործողություններ:

5.3.7. ՊՊ-ի անունից կամ շահերից ելնելով համապատասխան պաշտոն զբաղեցնելը կամ պարտավորություններ իրականացնելը, ՊՊ-ի առկայությունը փոխկապակցված անձանց շրջանում

ՊՊ-ի առկայությունը փոխկապակցված անձանց շրջանում, ինչպես նաև այն անձանց շրջանում, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կարող է հանգեցնել շահերի բախման իրավիճակի առաջացմանը: Ընկերությունում աշխատելը և միաժամանակ պաշտոն ունենալը Հասարակական կազմակերպություններում, որոնք հանդիսանում են Ընկերության Հաճախորդներ/ Կապալառուներ և/կամ Ընկերության հանդեպ իրականացնում են հսկողական (վերահսկողական) գործառույթներ, կարող են Ընկերության համար ստեղծել կոռուպցիոն ռիսկեր:

Ընկերությունն ակնկալում է, որ անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է բացահայտեն ցանկացած նման կապերի կամ իրավիճակների մասին տեղեկատվությունը՝ որոշելու համար, թե արդյոք առկա է շահերի բախում, ինչպես նաև սահմանելու դրա կարգավորման եղանակները:

5.3.8. Ընկերության գույքի օգտագործում անձնական շահի համար

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, չպետք է օգտագործեն կամ տան համաձայնություն օգտագործելու Ընկերության գույքը, այդ թվում՝ Ընկերությունում իրենց աշխատանքի ընթացքում հայտնի դարձած տեղեկատվությունը (անկախ այն հանգամանքից, թե այն դե յուրե և/կամ դե ֆակտո դասակարգվել է որպես գաղտնի տեղեկատվություն, թե ոչ)՝ անձնական նպատակներից ելնելով և անձնական շահ ստանալու համար: Սույն փաստաթղթի պահանջներից ելնելով՝ Ընկերության գույքը ներառում է՝ սարքավորումներ, մեքենաներ, պարագաներ, շենքեր (շինություններ, տարածքներ), միջոցներ (ներառյալ կանխիկ), տեխնոլոգիաներ, նոր ապրանքատեսակների ստեղծման հայեցակարգեր, բիզնես ռազմավարություններ (պլաններ), գաղտնի

տեղեկատվություն առևտրային գործունեության վերաբերյալ և Ընկերության ցանկացած այլ ակտիվներ:

5.3.9. Ֆինանսական պարտավորություններ

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, չպետք է օգտագործեն Ընկերության հետ փոխգործակցության արդյունքում ստացված ֆինանսական հնարավորություններն անձնական նպատակներով (բացառությամբ համապատասխան պայմանագրերով նախատեսված վճարների): Ընկերության Կապալառուներին կամ Մրցակիցներին անձնական փոխառություններ (վարկեր) տրամադրելու մտադրության մասին տեղեկատվությունը, ինչպես նաև նրանց հանդեպ անձնական պարտքային պարտավորությունների մասին տեղեկատվությունը (բացառությամբ բանկերի և այլ ֆինանսական հաստատությունների հետ անձնական գործարար հարաբերությունների) ենթակա է պարտադիր բացահայտման Ընկերությանը՝ շահերի բախման կարգավորման նպատակով:

5.3.10. Գույքի ձեռքբերում / վարձակալություն, գույքային իրավունքներ, որոնցով Ընկերությունը կարող է հետաքրքրված լինել

Օրինակ, անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կարող է հայտնվել շահերի բախման իրավիճակում, եթե վերջինս.

- Գտնվում է գործարար հարաբերությունների մեջ՝ կապված գույքի (շարժական/անշարժ) վարձակալության, առք ու վաճառքի հետ, ունի համապատասխան գույքային իրավունքներ Ընկերության Կապալառուների, Մրցակիցների հետ, և/կամ
- Ձեռք է բերում կամ վարձակալում է գույք (շարժական/անշարժ գույք), իրավունքներ, որոնցով Ընկերությունը կարող է հետաքրքրված լինել:

Անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է բացահայտի նման տեղեկատվությունը՝ շահերի բախման կառավարման նպատակով: Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կարող են ինչ-որ բան գնել Ընկերությունից կամ վաճառել Ընկերությանը բացառապես Ընկերությունում գործող ընթացակարգերի շրջանակներում (օրինակ՝ Ընկերության ավելցուկային (ոչ հիմնական կամ դուրս գրված) ակտիվները լիկվիդացնելու նպատակով):

5.4. Շահերի բախում, որում ներգրավված են Ընկերության կառավարման կամ այլ մարմինների համապատասխան անդամները

Կառավարման մարմինների անդամների և Ընկերության այլ մարմինների մասնակցությամբ շահերի բախումների կառավարումը պետք է հիմնված լինի գործող օրենսդրության, իրավակիրառ պրակտիկայի, ինչպես նաև ազնվության և ողջամիտ վարքագծի պահանջների վրա, որոնք, ըստ էության, համանման են «ֆիդուցիար պարտականությունների» սկզբունքներին:

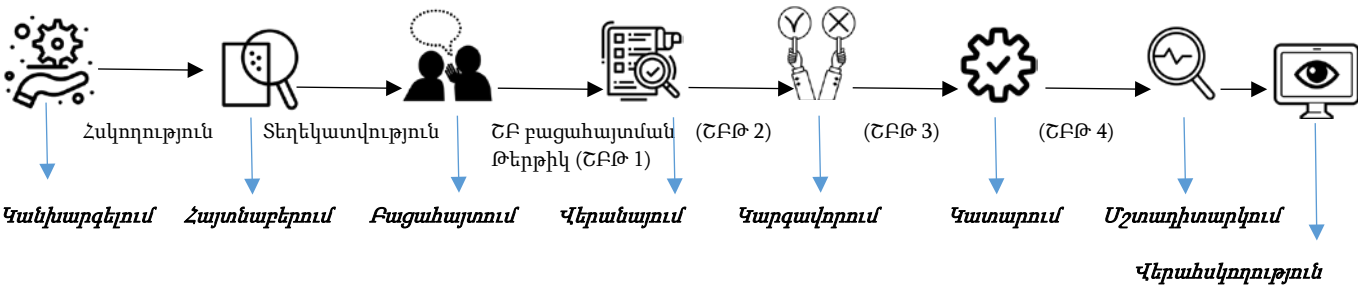
Ընկերության կառավարման և այլ մարմինների անդամները պարտավոր են իրենց ծառայողական և կորպորատիվ պարտականությունները կատարել անաչառ, ողջամտորեն և բարեխղճորեն՝ առաջնորդվելով բարձրագույն մասնագիտական և էթիկական չափանիշներով, իրավական նորմերով և կորպորատիվ կառավարման լավագույն պրակտիկաներով:

Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների գործողությունների բարեխղճությունն ու ողջամտությունը կարող են ներառել.

- Պատշաճ շրջահայեցության ցուցաբերում, որը ենթադրում է հավասարակշռված գործարար և/կամ կորպորատիվ որոշումների ընդունում՝ հիմնված ողջամտորեն հասանելի կարևոր տեղեկատվության վրա,
- Ընկերության հանդեպ հավատարմության դրսևորում, որը պահանջում է գործողություններ (գործողությունների շրջանցում)՝ ի շահ Ընկերությանը և վերջինի բոլոր բաժնետերերի,
- պատշաճ վերահսկողության իրականացում՝ հաստատելու, թե որքանով են գործարար և/կամ կորպորատիվ որոշումները համապատասխանում օրենսդրությանը և Ընկերության ներքին նորմատիվային ակտերին:

Շահերի բախման իրավիճակների ժամանակին բացահայտումը Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների «ֆիդուցիար պարտականությունների» դրսևորումներից է և կատարվում է ամեն տարի կամ նման շահերի բախման իրավիճակների հայտնաբերման դեպքում՝ քաղաքականությանը համապատասխան: Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների ներգրավմամբ շահերի բախման իրավիճակների օրինակները ներկայացված են սույն Քաղաքականության Հավելված 2-ում:

6. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՓՈՒԼԵՐԸ



6.1. Շահերի բախման կանխարգելում

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է ձեռնարկեն միջոցներ՝ կանխարգելելու (բացառելու) շահերի բախման իրավիճակները: Նշված միջոցներն ուղղված են անձնական նպատակներից կամ փոխկապակցված անձանց շահերից ելնելով սեփական ծառայողական դիրքը (լիազորությունները) օգտագործելով նյութական կամ այլ օգուտ ստանալու բացառմանը:

Ընկերությունում շահերի բախումը կանխելու հիմնական միջոցները ներառում են (ներառյալ, չսահմանափակվելով).

1) շահերի բախման ժամանակին բացահայտում (ներառյալ պոտենցիալ շահերի բախումները),
2) Խիստ համապատասխանություն օրենսդրությանը և Ընկերության ներքին կանոնակարգերին,
3) Կազմակերպչական կառուցվածքի առկայություն, որը հստակ տարանջատում է

աշխատակիցների պարտականությունները և լիազորությունները այնպես, որ մեկ անձը միաժամանակ չկարողանա իրականացնել գործադիր և վերահսկողական գործառույթներ: Եթե վերը նշվածը հնարավոր չէ, ապա մշակվում են հավասարակշռման համապատասխան մեխանիզմներ, ընթացակարգեր և վերահսկման գործիքներ,

4) Ընկերության կոլեգիալ մարմինների ստեղծում և համապատասխան նիստերի անցկացում՝ հաշվի առնելով շահերի բախման (այդ թվում՝ պոտենցիալ) առաջացման ռիսկի նվազեցման, ինչպես նաև որոշումների ընդունման ընթացքում անկախության ապահովման սկզբունքը, այդ թվում նաև՝ այդ անդամների հնարավորությունը (օրենքով նախատեսված դեպքերում)՝ հրաժարվելու շահերի բախման կառավարման համապատասխան հարցերի վերաբերյալ քվեարկությանը մասնակցելուց:

5) փոխկապակցված անձանց հետ գործարքների, արժեթղթերի և ածանցյալ ֆինանսական գործիքների և այլնի հետ կապված գործարքների իրականացման կանոնների և սահմանափակումների սահմանում,

6) Կրկնակի ստուգման սկզբունքի (չորս (4) աչքի սկզբունքի) կիրառում և որոշումների կոլեգիալ ընդունում նշանակալից հարցերի շրջանակում,

7) կապալառուների, Ընկերությունում հաստիք զբաղեցնելու համար դիմած թեկնածուների հիմնովին ստուգում,

8) Շահերի բախման վերաբերյալ վերապատրաստումների իրականացում,

9) Ներքին համապատասխանության վերահսկման համակարգի շարունակական բարելավում,

10) Աուդիտների անցկացում (ներքին, արտաքին),

11) Անձանց, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պատասխանատվության ենթարկելու մեխանիզմների առկայություն՝ օրենսդրության, սույն Քաղաքականության, Կանոնադրության, Ընկերության ներքին կանոնակարգերի, ինչպես նաև պայմանագրերի պահանջները չպահպանելու համար (առկայության դեպքում):

Շահերի բախումը կանխարգելելու նպատակով անմիջական ղեկավարը և (կամ) Համապատասխանության գծով ղեկավարը իրավունք ունեն նախաձեռնել շահերի բախման բացահայտման ընթացակարգ: Բոլոր նրանք, ովքեր ստացել են այդպիսի պահանջագիր, պետք է նշված ժամկետում տրամադրեն համապատասխան տեղեկատվությունը Շահերի բախման հայտարարագրում (մաս 1), որը ներկայացված է սույն Քաղաքականության Հավելված 1-ում:

6.2. Շահերի բախման հայտնաբերում

6.2.1. Շահերի բախման իրավիճակները պետք է հայտնաբերվեն ինչպես դրանց առաջացման պահին, այնպես էլ մշտական հիմունքներով, այն անձանց և վերջիններիս հետ փոխկապակցված անձանց կողմից, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, փաստերը և հանգամանքները համապատասխան սահմանումների հետ (օրինակ, «շահերի բախում», «անձնական շահ», «փոխկապակցված անձինք») համադրելու միջոցով, ինչպես նաև սույն Քաղաքականության 5.3 բաժնում նկարագրված իրավիճակների դեպքում:

6.2.2. Շահերի բախումը կարող է նաև հայտնաբերվել ներքին աուդիտների և ներքին հետաքննությունների ընթացքում, ինչպես նաև այլ հանգամանքներում, այդ թվում՝

աշխատակցի անմիջական ղեկավարի կողմից: Շահերի բախում հայտնաբերելու համար Ընկերությունը կարող է օգտագործել ծրագրային ապահովման հատուկ գործիքներ և տեղեկություններ օրինական ճանապարհով ստացված այլ հուսալի տեղեկատվության աղբյուրներից, ներառյալ՝ հասարակական աղբյուրները: Նշված դեպքերում, երբ չկան որևէ սահմանափակումներ շահերի բախման հայտնաբերման վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտման առնչությամբ, անձը, որի հետ կապված հայտնաբերվել է նման շահերի բախում, տեղեկացվում է այդ մասին, որպեսզի վերջինս կարողանա բացահայտել շահերի բախման վերաբերյալ համապատասխան տեղեկատվությունը:

6.3. Շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտում

6.3.1. Շահերի բախման հայտնաբերման (ծագման) դեպքում անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետ է բացահայտի այդ մասին տեղեկատվությունը սույն Քաղաքականության հավելված 3-ում նշված համապատասխան անձին՝ վերջինիս ուղարկելով իր կողմից լրացված շահերի բախման հայտարարագիրը:

6.3.2. Շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտման իրավիճակներ.

- Աշխատանքի ընդունման (պրակտիկայի) / նոր պաշտոնում նշանակվելու պահին,
- Ծառայողական պարտականությունների կատարման ամբողջ ժամանակահատվածում՝ շահերի բախման հայտարարագրում ներառված տեղեկատվության փոփոխության դեպքում,
- Տարեկան կտրվածքով՝ որպես Ընկերության ղեկավար մարմինների հավաստագրման մաս՝ Ընկերության համապատասխան ներքին կանոնակարգերով սահմանված եղանակով,
- Կապալառուների կողմից՝ համապատասխան պայմանագրերը կնքելիս (փոփոխելիս), ինչպես նաև դրանց գործողության ողջ ժամանակահատվածում՝ շահերի բախման իրավիճակի առաջացման դեպքում,
- Այլ դեպքերում:

6.3.3. Անհրաժեշտ է բացահայտել շահերի բախման մասին տեղեկատվությունը դրա հայտնաբերումից (առաջացումից) անմիջապես հետո (ցանկացած դեպքում, ոչ ուշ, քան դրա հայտնաբերման (առաջացման) հաջորդ աշխատանքային օրը:

6.3.4. Կապալառուներն իրավունք ունեն հայտնել Ընկերության շահերին վնաս հասցնող և(կամ) գործող հակակոռուպցիոն օրենսդրությունը խախտող շահերի բախումների մասին՝ այդ մասին տեղեկատվությունն ուղարկելով Թեժ գիծ (hotline@mts.am) և (կամ) ծանուցելով Ընկերության կոնտակտային անձանց, որոնք համապատասխան պայմանագրով լիազորված են համագործակցելու տվյալ Կապալառուի հետ (այսուհետ՝ «կոնտակտային անձինք»)՝ պայմանագրում նշված կապի միջոցներով, ձևով և ժամկետներում: Կապալառուներից նշված շահերի բախման մասին տեղեկատվություն ստանալիս Կոնտակտային անձինք այդ տեղեկատվությունը փոխանցում են իրենց անմիջական ղեկավարին՝ որոշման կայացման նպատակով: **6.3.5.** Շահերի բախման մասին տեղեկատվության բացահայտումը չի ազատում այն անձանց, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, այն կարգավորելու և ապագայում նման իրավիճակները կանխելու համար միջոցներ ձեռնարկելու պարտավորությունից:

6.3.6. Ընկերությանը նախկինում հայտնած շահերի բախման իրավիճակի դադարեցման հանգամանքների առաջացման դեպքում անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է այդ մասին հայտնի նույն կարգով, ինչպես շահերի բախման բացահայտման դեպքում:

6.3.7. Քաղաքականության համաձայն ստացված անձնական տվյալները ենթակա են մշակման՝ օրենսդրական պահանջներին համապատասխան:

6.4. Շահերի բախման վերանայում

6.4.1. Ստացված տեղեկատվությունը (փաստաթղթերը) դիտարկվում է շահերի բախման առկայությունը/բացակայությունը սահմանելու, Ընկերության համար առաջացող ռիսկերը գնահատելու և Քաղաքականության Հավելված 3-ում նշված ժամկետներում կարգավորման լավագույն միջոց ընտրելու նպատակով:

6.4.2. Տեղեկատվության վերանայումը կարող է իրականացվել հետևյալ անձանց կողմից (այսուհետ՝ **Շահերի բախումները քննող անձինք**)՝ սույն Քաղաքականության հավելված 3-ին համապատասխան.

- Անմիջական ղեկավար,
- Համապատասխանության գծով ղեկավար՝ Կորպորատիվ կառավարման և իրավաբանական վարչության պետի հետ միասին՝ Ընկերության կառավարման և այլ մարմինների, ինչպես նաև «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի վարչությունների պետերի հետ կապված շահերի բախման իրավիճակների շրջանակում:

6.4.3. Այն դեպքերում, երբ շահերի բախման իրավիճակը պահանջում է համալիր գնահատական՝ Ընկերության համապատասխան ստորաբաժանումների մասնակցությամբ՝ կախված իրավիճակի առանձնահատկություններից (բարդությունից), Շահերի բախումները քննող անձինք իրավունք ունեն համապատասխան հարցում ուղարկել Ընկերության ցանկացած համապատասխան Բաժին՝ անհրաժեշտ փորձագիտական ուսումնասիրությունը ստանալու նպատակով: Նման հարցում ստացած Ընկերության համապատասխան բաժինը պետք է նախապատրաստի և ուղարկի հարցման պատասխանը՝ հարցումը ստանալու օրվանից ոչ ուշ, քան 3 (երեք) աշխատանքային օրվա ընթացքում:

6.4.4. Տեղեկատվության վերանայման արդյունքների հիման վրա կայացվում է հետևյալ որոշումներից մեկը.

1) *Չի հայտնաբերվել շահերի բախում,*
2) *Առկա է շահերի բախում, ընդունելի է,*
3) *Առկա է շահերի բախում, պահանջում է կարգավորում:*

Այսպիսով, շահերի բախումները քննող անձինք այն հաստատելու համար պետք է հաստատեն հետևյալ հանգամանքներից գոնե մեկի առկայությունը.

- Անձնական շահի առկայություն,
- Անձնական շահն իրագործելու համար փաստացի լիազորություններ,
- Անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, եկամուտների կամ արտոնությունների ստացման (ստացման) հնարավորության և սեփական լիազորությունների իրականացման (հնարավոր իրականացման) միջև կապի առկայություն, կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների

համար՝ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ից դուրս պաշտոն զբաղեցնելու վերաբերյալ փաստի առկայություն,

- Շահերի բախման իրավիճակի հետ կապված ռիսկերի առկայություն:

6.4.5. Շահերի բախման վերանայումը հանգեցնում է Շահերի բախման հայտարարագրի Մաս 2-ի լրացմանը (Քաղաքականության Հավելված 1) :

6.4.6. Շահերի բախումները քննող անձինք այդպիսի շահերի բախման մասին տեղեկատվություն հայտնած անձին տեղեկացնում են սույն Քաղաքականության Հավելված 3-ի համաձայն քննարկման արդյունքների վերաբերյալ:

6.4.7. Շահերի բախման վերանայման արդյունքների հիման վրա կարող են լրացուցիչ ձեռնարկվել հետևյալ միջոցառումները (ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով).

- Ներքին հետաքննության նախաձեռնում,
- Կարգապահական հանձնաժողով համապատասխան նյութերի ուղարկում՝ կարգապահական տույժի կիրառման վերաբերյալ առաջարկություններ ստանալու նպատակով[2] (գործող Հակակոռուպցիոն օրենսդրության խախտման դեպքում, ինչպես նաև օրինական հիմքերով),
- Համապատասխան նյութերի ուղարկում Ներքին վերահսկողության և աուդիտի վարչություն (անձնական շահերից ելնելով Ընկերության գույքի ապօրինի օգտագործման որևէ նշաններ հայտնաբերելու, ինչպես նաև Ներքին վերահսկողության և աուդիտի վարչության իրավասությունների շրջանակում այլ խախտումներ հայտնաբերելու դեպքում),
- Այլ խախտումների հայտնաբերման դեպքում համապատասխան նյութերի ուղարկում ուսումնասիրության Ընկերության այլ ֆունկցիոնալ ստորաբաժանում կամ մարմին՝ ելնելով վերջինի իրավասություններից:

6.5. Շահերի բախման կարգավորում

6.5.1. Շահերի բախումները կարգավորվում են Հավելված 3-ում նշված կարգով և ժամկետներում՝ սույն Քաղաքականության 4.3 բաժնում սահմանված առանցքային սկզբունքներին համապատասխան:

6.5.2. Կարգավորում պահանջող շահերի բախման բացահայտման դեպքում **որոշում է ընդունվում կարգավորման** մեկ կամ մի քանի **միջոցների** ընտրության վերաբերյալ (ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով).

- Պայմանագրի/գործարքի կատարումից հրաժարում,
- Անձի կողմից, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կամավոր կամ հիմնական/ժամանակավոր հրաժարում քննարկմանը մասնակցության և/կամ որոշումների ընդունման գործընթացին, և/կամ խնդրի առարկայի վրա, որը կարող է դիտարկվել որպես շահերի բախում, այլ կերպ ներազդելուց:

  Նշում. Եթե շահերի բախումը կարգավորվում է նշված միջոցներով, այդ մասին համապատասխան տեղեկատվությունը նշվում է կորպորատիվ միջոցառման կիրառման մասին արձանագրությունում, որի իրագործումը սահմանվում է Ընկերության համապատասխան ներքին կանոնակարգով: Այս դեպքում Քաղաքականությամբ նախատեսված այլ ընթացակարգեր, այդ թվում՝ Շահերի բախման հայտարարագրի լրացում, չեն պահանջվում:

2 «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ Կարգապահական հանձնաժողովի կանոնակարգեր:

- Անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, աշխատանքային պարտականությունների և լիազորությունների ծավալի վերանայում և փոփոխություն,
- Անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, տեղափոխում այլ պաշտոնի, որն ապահովում է շահերի բախման հետ չկապված աշխատանքային գործառույթների իրականացում,
- Անձի կողմից, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, շահերի բախում հրահրող անձնական շահի առարկայից հրաժարում,
- Անձի համար, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, Ընկերության կոնկրետ տեղեկատվությանը մուտքի սահմանափակում, ինչը կարող է որևէ կերպ կապվել վերջինիս անձնական շահերի կամ նրա Փոխկապակցված անձանց շահերի հետ,
- Գործարար էթիկայի, հակակոռուպցիոն համապատասխանության և շահերի բախման կառավարման թեմաներով լրացուցիչ վերապատրաստման իրականացում,
- Համապատասխան պայմանագրի դադարեցում, եթե կան հիմքեր, կամ օրենսդրությանը համապատասխան,
- Օրենսդրության պահանջներին համապատասխանող այլ կարգավորման միջոցառումներ, որոնք կարող են մշակվել, այդ թվում՝ Ընկերության և այն անձանց հետ համաձայնեցմամբ, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները:

6.5.3. Եթե շահերի բախումը հնարավոր է կարգավորել, բայց առաջարկվող միջոցառումների համար անհրաժեշտ է Ընկերության Գլխավոր տնօրենի կամ Տնօրենների խորհրդի կողմից ղեկավար որոշում, տվյալ միջոցառումների իրականացման մասին որոշումը պետք է ներկայացվի շահերի բախումը քննող անձի կողմից՝ համապատասխանաբար Ընկերության Գլխավոր տնօրենի և տնօրենների խորհրդի կողմից դիտարկման նպատակով:

6.5.4. Շահերի բախման ցանկացած կարգավորում հանգեցնում է Շահերի բախման հայտարարագրի 2-րդ և 3-րդ մասերի լրացմանը (Հավելված 1)՝ Շահերի բախման կարգավորման միջոցների մշակման, ինչպես նաև դրանց իրականացման համար պատասխանատու անձանց նշանակման և համապատասխան միջոցների իրականացման ժամկետների սահմանման նպատակով:

6.5.5. Շահերի բախումները քննող անձինք, սույն Քաղաքականության Հավելված 3-ի համաձայն, այդպիսի շահերի բախման մասին տեղեկատվություն հայտնած անձին, ինչպես նաև համապատասխան միջոցառումների իրականացման համար որպես պատասխանատու նշանակված անձանց, մշակված և համաձայնեցված միջոցառումների վերաբերյալ:

6.6. Շահերի բախման կառավարման միջոցառումների իրականացում

6.6.1. Շահերի բախումների կարգավորմանն ուղղված միջոցառումների իրականացման համար որպես պատասխանատու նշանակված անձինք, համաձայն սույն Քաղաքականության 6.5 բաժնին, պետք է իրենց պարտավորություններն իրականացնեն

պատշաճ՝ Հայտարարագրում սահմանված վերջնաժամկետներում: Կարգավորմանն ուղղված միջոցառումների իրականացման անհրաժեշտության մասին տեղեկատվությունը ներկայացվում է կարգավորման միջոցառումների իրականացման համար պատասխանատու անձանց.

- Անմիջական ղեկավարի կողմից,
- Համապատասխանության գծով ղեկավարի՝ Կորպորատիվ կառավարման և իրավաբանական վարչության պետի կողմից (Ընկերության կառավարման և այլ մարմինների, ինչպես նաև «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի վարչությունների պետերի հետ կապված շահերի բախումների դեպքերում), կամ
- Ավտոմատացված համակարգի կողմից:

6.6.2. Գործարկումից հետո շահերի բախման կարգավորման միջոցառումների իրականացման համար պատասխանատու անձինք լրացնում են Հայտարարագրի 4-րդ մասը (Հավելված 1):

6.6.3. Անձի կողմից, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, լրացված Շահերի բախման հայտարարագրերը պահպանվում են.

- Համապատասխանության գծով ղեկավարի մոտ,
- Աշխատակցի Անձնական գործի մեջ կամ ավտոմատացված համակարգում,
- Դրանք Ընկերության ավտոմատացված համակարգում կցվում են Կապալառուի համապատասխան քարտին (եթե դա տեխնիկապես հնարավոր է):

6.7. Մշտադիտարկում

Համապատասխանության գծով ղեկավարն իրավասու է ցանկացած պահի պահանջել արդի տեղեկատվություն շահերի բախման վերանայման և կարգավորման գործընթացներում ներգրավված անձանց կողմից միջոցառումների իրականացման վերաբերյալ և պատահական ստուգումներ անցկացնել տարին առնվազն մեկ (1) անգամ՝ նախորդ օրացուցային տարվա կտրվածքով գրանցված շահերի բախման իրավիճակների առնվազն 25% -ի առնչությամբ:

6.8. Վերահսկողություն

Ընկերությունում շահերի բախման կառավարման վերահսկողությունն իրականացվում է Գլխավոր տնօրենի կողմից:

7. ԳՐԱՆՑԱՄԱՏՅԱՆ

7.1. Ի հայտ եկած շահերի բախման բոլոր դեպքերը արձանագրվում են Գրանցամատյանում:

7.2. Ընկերության համապատասխան միավորը, որը պատասխանատու է Գրանցամատյանում տվյալների վարման, պահպանման, ամբողջականության և ճշգրտության ապահովման համար, ինչպես նաև Ընկերության կառավարման մարմինների համար համապատասխան հաշվետվությունների կազմման համար, Համապատասխանության գծով ղեկավարը/Համապատասխանության ապահովման թիմն է:

7.3. Գրանցամատյանում պահվող ցանկացած փաստաթուղթ, փաստաթղթի էլեկտրոնային պատկերակ, այլ տվյալներ և տեղեկատվություն կարող է համարվել Աշխատակցի անձնական գործի և (կամ) Կապալառուի քարտի բաղկացուցիչ մասը, որի տվյալները մուտքագրվել են սույն Գրանցամատյան, եթե հնարավոր չէ կցել այդ փաստաթղթերը Աշխատակցի անձնական գործին և (կամ) Կապալառուի քարտին:
7.4. Գրանցամատյանը պետք է պահպանվի նաև էլեկտրոնային եղանակով՝ համապատասխան փաստաթղթերի տեսակի պահպանման համար օրենսդրությամբ և Ընկերության ներքին կանոնակարգերով սահմանված ժամկետներում:

8. ՈՐՏԵՂ ԿԱՐԵԼԻ Է ԴԻՄԵԼ ԱՋԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ

8.1. Եթե անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կասկածում է շահերի բախման առկայության (բացակայության) վերաբերյալ իր սեփական գնահատականի հարցում, կամ չգիտի ինչպես իրականացնել իրավիճակի նման գնահատում, ինչպես նաև ունի ցանկացած հարց՝ Քաղաքականության մեկնաբանման հետ կապված, նա պետք է դիմի իր անմիջական ղեկավարին կամ Համապատասխանության գծով ղեկավարին, կամ ուղարկի նամակ compliance@mts.am էլ. Փոստի հասցեին:
8.2. Այն աշխատակիցները, կառավարման մարմինների անդամները և Ընկերության այլ մարմինները, որոնք տեղեկացել են կամ հիմքեր ունեն ենթադրելու, որ խախտվել են սույն Քաղաքականության և կիրառվող հակակոռուպցիոն օրենսդրության սկզբունքները կամ պահանջները, պետք է անմիջապես այդ մասին զեկուցեն նշված եղանակներից որևէ մեկով.

(1) Անմիջական ղեկավարին, կամ եթե սույն զեկույցը վերաբերում է Անմիջական ղեկավարի կողմից կատարված գործողություններին, էլ ավելի վերադաս ղեկավարին (ցանկացած տարբերակով),

(2) Ուղարկելով էլեկտրոնային նամակ Թեժ գիծ՝ hotline@mts.am,

(3) Լրացրեք Թեժ գիծ Վիվա Արմենիա ՓԲԸ պաշտոնական կայքում,

(4) Համապատասխանության գծով ղեկավարին (ցանկացած տարբերակով),

(5) Մեր Մոլորակը կորպորատիվ հարթակում տեղակայված Թեժ գծի էլեկտրոնային ձևանմուշի միջոցով (անանուն կամ սեփական անունից),

(6) Հետևյալ հեռախոսահամարներով՝ **0 (800) 03011 (ՀՀ):**

Կապալառուները կարող են խախտման մասին հաղորդել հետեւյալ եղանակներից որևէ մեկով:

(1) Ուղարկելով էլեկտրոնային նամակ Միասնական թեժ գիծ՝ hotline@mts.am

(2) Հետևյալ հեռախոսահամարներով՝ **0 (800) 03011 (ՀՀ).**

(3) Վիվա-ի պաշտոնական կայքում Միասնական թեժ գծի էլեկտրոնային ձևի միջոցով՝ www.mts.am (անանուն կամ իր անունից):

8.3. Ընկերությունը, իր ներքին կանոնակարգերին համապատասխան, ապահովում է Քաղաքականության պահանջների խախտման վերաբերյալ բոլոր զեկույցների անկախ և համապարփակ վերանայում:

8.4. Ընկերությունն արգելում է հետապնդման (պատժամիջոցները) ցանկացած ձև այն անձանց նկատմամբ, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և որոնք բարեխղճորեն հայտնել են խախտման մասին, աջակցել են հետաքննությանը և հրաժարվել են մասնակցել սույն Քաղաքականության, ինչպես նաև Գործարար վարքագծի և էթիկայի սկզբունքներին կամ պահանջներին հակասող գործունեությանը:

8.5. Ցանկացած անձ, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, ով խախտել է դրա պահանջները կարող են կիրառվել ազդեցության միջոցներ՝ ընդհուպ մինչև աշխատանքից ազատում և/կամ պայմանագրի խզում՝ այդ պայմանագրի և կիրառելի օրենսդրության դրույթներին համապատասխան:

Խախտումների մասին զեկուցման առավել մանրամասն պահանջները ներկայացված են Թեժ գիծ ստացված հաղորդագրությունների վարում», «Ծառայողական քննության անցկացում» գործընթացի կանոնակարգերում:

9. ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

9.1. ԴԸ-ներում շահերի բախման կառավարման խնդիրները կարգավորվում են այդպիսի ԴԸ-ների ներքին կանոնակարգերով:

9.2. Ընկերության գործունեության առանձին տեսակներում շահերի բախման իրավիճակների բացահայտման և կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են մանրամասնվել և նախատեսվել Ընկերության համապատասխան գործունեության ոլորտը կարգավորող համապատասխան ներքին կանոնակարգերով[3]՝ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Համապատասխանության գծով ղեկավարի հետ համաձայնեցմամբ:

9.3. Ընկերությունը իրականացնում է շահերի բախման դասընթացներ: Առավել հստակ ասած՝ այդպիսի դասընթացը կարող է պարտադիր լինել այն անձի համար, որի համար այն նախատեսված էր և որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները: Դասընթացը ճիշտ ժամանակին չավարտելու կամ ձախողելու դեպքում Ընկերությունը կարող է այն անձի նկատմամբ, որ վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կիրառել համապատասխան միջոցառումներ Ընկերության ներքին կանոնակարգերի և գործող օրենսդրության համաձայն:

9.4. Այն անձանց համար ում վրա տարածվում է սույն քաղաքականությունը՝ Ընկերությունը իրականացնում և աջակցում է գործող Հակակոռուպցիոն օրենսդրության և կորպորատիվ վերահսկողության պահանջների պահպանում՝, հատուկ մշակված

[3] Խոսքը վերաբերում է Ընկերության Ներքին նորմատիվ ակտերին, որոնք ունեն «Նորմատիվ փաստաթղթի» կարգավիճակ:

ուսուցման համակարգի միջոցով՝: Ուսուցումը անցկացվում է կանոնավոր կերպով, բայց ոչ պակաս քան երկու տարին մեկ անգամ՝ առկա, հեռավոր կամ այլ մատչելի ձևաչափով հինք ընդունելով Մեր Մոլորակում հասանելի ուսուցման տարեկան պլանը:

9.5. Անձը, որի վրա տարածվում է սույն Քաղաքականությունը, պետք է ծանոթանա վերջինի դրույթներին տպագիր օրինակի վրա՝ հաստատելով սեփական ստորագրությամբ, կամ, եթե տեխնիկապես հնարավոր է, էլեկտրոնային օրինակի վրա՝ օգտագործելով ձեռագիր ստորագրության անալոգը՝ ըստ Ընկերությունում գործող համապատասխան կարգի:

10. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄԸ

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, անկախ իրենց զբաղեցրած պաշտոնից, ենթարկվում են պատասխանատվության՝ սույն Քաղաքականության և կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրության սկզբունքները և պահանջները խախտելու համար, ինչպես նաև իրենց ենթակաների գործողությունների ոչ պատշաճ վերահսկելու համար, որոնք հանգեցրել են Քաղաքականության խախտմանը՝ ըստ օրենսդրության:

11. ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

Հավելված 1. Շահերի բախման հայտարարագիր
Հավելված 2. Շահերի բախման հիմնական իրավիճակները և դրանց լուծման ուղիները
Հավելված 3. Գործառույթներ, պատասխանատվություն և լիազորություններ

Հավելված 1: Շահերի բախման հայտարարագիր

Մաս 1. Շահերի բախման բացահայտում*

Տարածաշրջան՝	Վարչություն՝	Բաժին՝

Խնդրում ենք պատասխանել ստորև ներկայացված հարցերին՝ հիմնվելով Ձեզ հասանելի տեղեկատվության վրա, այդ թվում՝ Փոխկապակցված անձանց վերաբերյալ**

(ԱԱՀ, պաշտոնների անվանումները, ֆունկցիոնալ ստորաբաժանումների անվանումները և այլն նշվում են առանց հապավումների)

1. Խնդրում ենք թվարկել բոլոր կազմակերպությունները (անվանումը, ՀՎՀՀ), բացառությամբ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի, որտեղ Դուք և/կամ Ձեր Փոխկապակցված անձինք** հանդիսանում եք հիմնադիր (համահիմնադիր), բաժնետեր, ներդրող, տնօրեն, Տնօրենների խորհրդի անդամ, Կառավարման խորհրդի անդամ, խորհրդատու, գործակալ կամ այլ ներկայացուցիչ, և նկարագրեք նրանց հետ Ձեր համագործակցության բնույթը:

2. Խնդրում ենք թվարկել բոլոր կազմակերպությունները, բացառությամբ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի, որտեղ Դուք և/կամ Ձեր Փոխկապակցված անձինք ունեք ֆինանսական հետաքրքրություն (սեփականության ձևով (1% և ավելի) բաժնեմասերի կամ բաժնետոմսերի (այլ ֆինանսական գործիքների) նկատմամբ):

3. Խնդրում ենք նկարագրել բոլոր գործարար հարաբերությունները (առանց Ձեր ամբողջական անունը նշելու), որոնք Ձեր Փոխկապակցված անձինք** կամ կազմակերպությունները (անվանումը, ՀՎՀՀ), որտեղ նրանք աշխատում են, վերջին 2 (երկու) տարիների ընթացքում ունեցել են «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի հետ: Նկարագրեք յուրաքանչյուրը այդպիսի հարաբերություն և դրանցից բխող Ձեր փաստացի կամ պոտենցիալ հետաքրքրությունը:

4. Դուք գիտե՞ք որևէ հարաբերությունների, պայմանավորվածությունների, գործարքների կամ բիզնես-գործընթացների մասին, որոնք կարող են ստեղծել շահերի բախում*: Եթե այո, նկարագրե՛ք:

5. Դուք ունե՞ք Փոխկապակցված անձինք**, որոնք աշխատում են մրցակից ընկերությունում: Եթե այո, նշե՛ք ազգակցական/մտերմության աստիճանը, շրջանը, կազմակերպությունը, վարչությունը, ստորաբաժանումը և զբաղեցրած պաշտոնը:

6. Եթե Ձեր Փոխկապակցված անձը** պաշտոն է զբաղեցնում հասարակական կազմակերպությունում***, որը «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի նկատմամբ իրականացնում է մշտադիտարկման, վերահսկողական կամ կարգավորող գործառույթներ, նշե՛ք մտերմության/ազգակցական կապի աստիճանը, նրանց պաշտոնի անվանումը և աշխատանքի վայրը (ԱԱՀ, ՀՎՀՀ (առկայության դեպքում)):

7. Նշե՛ք ցանկացած լրացուցիչ տեղեկատվություն, եթե անհրաժեշտ եք համարում:

Սույնով ես տալիս եմ իմ համաձայնությունը այս ձևաթերթում նշված անձնական տվյալների մշակման համար և հաստատում եմ, որ ես այս ձևաթերթը լրացրել եմ կամավոր, անձամբ, և իմ կողմից այս ձևաթերթում ներկայացված տվյալները ամբողջական և հուսալի են:

Անուն, ազգանուն, հայրանուն	Պաշտոն	Ամսաթիվ	Ստորագրություն

*Շահերի բախում նշանակում է իրավիճակ, երբ անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, անձնական շահը (ուղղակի կամ անուղղակի) ազդում է կամ կարող է ազդել Ընկերությունում վերջինիս կողմից աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ, օբյեկտիվ և անկողմնակալ կատարման (լիազորությունների իրականացման) վրա, կամ փաստն առ այն, որ տվյալ անձը կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձինք պաշտոններ են զբաղեցնում այլ կազմակերպությունների կառավարման մարմիններում: **Անձնական շահ** նշանակում է հնարավորություն համապատասխան անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և/կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց համար՝ ստանալու եկամուտ (բացառությամբ Ընկերության հետ աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված եկամուտների, որոնք աշխատավարձի կայուն մաս են կազմում)՝ գումարի, այլ գույքի տեսքով, այդ թվում՝ գույքային իրավունքներ, գույքային բնույթի ծառայություններ, կատարված աշխատանքների արդյունքներ կամ ցանկացած այլ տեսակի օգուտ (առավելություններ, այդ թվում՝ պարտքի չեղարկման տեսքով):

** **Փոխկապակցված անձինք**՝ Աշխատակցի ընտանիքի անդամները՝ համատեղ հիշատակմամբ, ինչպես նաև ֆիզիկական անձինք կամ կազմակերպությունները, որոնց հետ անձը, ում վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և(կամ) վերջինիս ընտանիքի անդամները փոխկապակցված են գույքային, կորպորատիվ կամ այլ սերտ հարաբերություններով, ինչով պայմանավորված կարող է առաջանալ աշխատակցի անձնական շահագրգռվածությունը:

Ընտանիքի անդամներ՝ Սերտ ազգակցական կամ գույքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձինք, մասնավորապես՝ ամուսիններ (ներառյալ՝ ամուսնալուծված և/կամ չգրանցված (քաղաքացիական) ամուսինը/կինը), ծնողներ, երեխաներ, որդեգրողներ և որդեգրված երեխաներ, խնամակալներ և խնամատարներ, պապիկներ, տատիկներ, թոռնիկներ, արյունակից և ոչ արյունակից եղբայրներ և քույրեր (այդ թվում՝ զարմիկներ), ինչպես նաև՝ նրանց զավակները (այդ թվում՝ որդեգրված) և ամուսինները, այդ ամուսինների երեխաներ (այդ թվում՝ որդեգրված) և երեխաների ամուսիններ, եղբայրներ, քույրեր (այդ թվում՝ զարմիկներ) և ծնողներ (այդ թվում՝ որդեգրող ծնողներ, խնամակալներ), ամուսինների տատիկներ, պապիկներ և թոռներ, ինչպես նաև նրանց հետ ապրող և (կամ) նրանց հետ համատեղ տնային տնտեսություն վարող այլ անձինք:

*** **Մրցակից**՝ Ապրանքատեսակների (աշխատանքների, ծառայությունների) վաճառք կամ գնում իրականացնող կազմակերպություն այն ապրանքային շուկաներում, որտեղ իր գործունեությունն է իրականացնում «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ն, ներառյալ՝ ֆիքսված և շարժական կապի, այդ թվում նաև՝ տվյալների փոխանցման շուկաները:

****Հասարակական կազմակերպություն՝ ՀՀ և օտարերկրյա պետությունների պետական իշխանության և կառավարման ցանկացած մարմին, վերջինների սուբյեկտները (ներառյալ՝ պետական նախարարությունները, ծառայությունները, գործակալությունները, պետական գերատեսչությունները և դրանց կառուցվածքային ստորաբաժանումները) և տեղական ինքնակառավարման մարմինները, ցանկացած քաղաքական կուսակցություն, բոլոր իրավաբանական անձինք, որոնք ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն վերահսկվում են պետության կողմից (հայաստանյան կամ օտարերկրյա), իրավաբանական անձինք, որոնց գործունեությունը հասարակության կողմից ընկալվում է որպես պետության համար հանրային գործառույթի իրականացում, բացառությամբ՝ իրավական պահանջների կատարումը, միջազգային հասարակական կազմակերպությունները:

Մաս 2. ԿԱՐԾԻՔ

Լրացնել.
Անմիջական ղեկավար (աշխատակցի հետ կապված շահերի բախման դեպքում)
Համապատասխանության գծով ղեկավար, Կորպորատիվ կառավարման և իրավաբանական վարչության պետ (Ընկերության կառավարման և այլ մարմինների, վարչությունների պետերի հետ կապված շահերի բախումների դեպքերում),

Շահերի բախում	☐ Չկա ☐ Առկա է, ընդունելի ☐ Առկա է, պահանջում է կարգավորում
Շահերի բախման բովանդակության նկարագիր	
Շահերի բախման մեջ ներգրավված կողմերը (ներառյալ՝ այլ աշխատակիցներ, ֆիզիկական և/կամ իրավաբանական անձինք, ՀՎՀՀ) (առկայության դեպքում)	
Կարգավորման միջոցներ	
Ժամկետներ և կարգավորման միջոցների կիրառման համար պատասխանատու անձինք *(ամսաթիվ (/ / թ.), Ա.Ա.Հ., պաշտոն, վարչություն)*	
Ստուգման ամսաթիվ, ԱԱՀ, ստորագրություն	

Մաս 3. Հաստատում

Լրացնել.
Համապատասխանության գծով ղեկավար (աշխատակցի հետ կապված շահերի բախման դեպքում)
Համապատասխանության գծով ղեկավար, Կորպորատիվ կառավարման և իրավաբանական վարչության պետ (Ընկերության կառավարման և այլ մարմինների, վարչությունների պետերի հետ կապված շահերի բախումների դեպքերում),

Եզրակացություն	☐ Հաստատված է ☐ Հաստատված է մեկնաբանությամբ[4] ☐ հաստատված չէ[5]
Մեկնաբանություններ/նշումներ[6]	
Այնպիսի շահերի բախման դիտարկման դեպքերում, որում ներգրավված են Ընկերության կառավարման կամ այլ մարմինների համապատասխան անդամները[7]	
Ստուգման ամսաթիվ, ԱԱՀ, ստորագրություն	

Մաս 4. Կատարում

(Եթե պահանջվում են կարգավորման միջոցներ)

Կարգավորման միջոցներ	☐ Իրականացվել են ☐ Չեն իրականացվել
Մեկնաբանություններ/նշումներ	
Ստուգման ամսաթիվ, ԱԱՀ, ստորագրություն	

[4] Իրավիճակի և (կամ) դրա կարգավորման մեթոդների ընտրության վերաբերյալ եզրակացությունները, ընդհանուր առմամբ, ճիշտ են, սակայն պահանջում են աննշան պարզաբանումներ/լրացումներ,
[5] Իրավիճակի և (կամ) դրա կարգավորման մեթոդների ընտրության վերաբերյալ եզրակացությունը ճիշտ չէ և պահանջում է վերանայում **Համապատասխանության գծով ղեկավարի, Կորպորատիվ կառավարման և իրավաբանական վարչության պետ**ի կողմից (Ընկերության կառավարման և այլ մարմինների հետ կապված շահերի բախումների դեպքերում), Այս անձինք պետք է փոփոխություններ կատարեն Մաս 2-ում և այն ուղարկեն կրկնակի համաձայնեցման՝ ոչ ուշ, քան հաջորդ աշխատանքային օրը:
[6] Ենթակա է լրացման, եթե տրվել է հետևյալ կարգավիճակը՝ «Հաստատված է մեկնաբանություններով» կամ «Հաստատված չէ»
[7] Եթե կարգավորման միջոցները պահանջում են որոշման ընդունում Գլխավոր տնօրենի կամ Ընկերության Տնօրենների խորհրդի կողմից:

Հավելված 2: Շահերի բախման հիմնական իրավիճակները և դրանց լուծման ուղիները

Շահերի բախման հիմնական իրավիճակները և դրանց լուծման ուղիները

Ստորև ներկայացված աղյուսակը ներկայացնում է շահերի բախման հիմնական իրավիճակների և դրանց կարգավորման հնարավոր ուղիների հակիրճ նկարագրությունը:

Սույն ցուցակը տրամադրվում է հարմարավետության համար և չի փոխարինում / չեղարկում Քաղաքականության դրույթները: Նման շահերի բախման ցանկացած իրավիճակի բացառման համար անհրաժեշտ գործողությունների վերաբերյալ կասկած առաջանալու դեպքում դուք պետք է կապ հաստատեք ձեր անմիջական ղեկավարի կամ համապատասխանության գծով ղեկավարի հետ:

Item No.	Շահերի բախման հիմնական իրավիճակներ	Նկարագրություն	Կարգավորման հնարավոր ուղիներ
1.	Ընկերության հետ կապված գործարար որոշում, որն ընդունվել է անձնական շահերից կամ փոխկապակցված անձանց շահերից ելնելով	***Օրինակ*** ՝"Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ աշխատակիցը կայացնում է որոշում "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ-ին պատկանող միջոցների ներդրման մասին: Ներդրումների պոտենցիալ օբյեկտը՝ X ընկերությունը, պատկանում է տվյալ աշխատակցի ամուսնուն (տիկնոջը): ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ փաստացի:***	• Զերծ պահել աշխատակցին շահերի բախման առարկա հանդիսացող հարցի շուրջ որոշման ընդունման հնարավորությունից • Փոփոխել աշխատակցի աշխատանքային պարտականությունները:
2.	Գործարար հնարավորության օգտագործում՝ անձնական շահերից կամ փոխկապակցված անձանց շահերից ելնելով	Ցանկացած հնարավորության օգտագործում, որը հայտնի է դառնում ընկերությունում զբաղեցրած պաշտոնի կամ տեղեկատվության շնորհիվ: Մասնավորապես, հաճախորդի, Գործընկերոջ մասին որևէ տեղեկատվություն, նրանց հետ աշխատելու հնարավորություն, ակտիվների գնման/վաճառքի, միացման, ձեռքբերման, վերակազմակերպման մասին տեղեկատվություն և այլն: ***Օրինակ՝*** Իր աշխատանքային պարտականությունների շրջանակներում "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ աշխատակցին հասանելի է այնպիսի տեղեկատվություն, որը կոմերցիոն արժեք է ներկայացնում Ընկերության մրցակցի՝ X ընկերության համար, որտեղ	• պարտականությունների ծավալի փոփոխություն կամ աշխատակցի տեղափոխում այնպիսի պաշտոնի, որը կապված չէ շահերի բախման տվյալ իրավիճակի հետ, • Աշխատակցի հեռացում (մշտական կամ ժամանակավոր) այն հարցերի քննարկումից և այն որոշումների կայացմանը մասնակցությունից, որոնք կարող են հանգեցնել շահերի բախման իրավիճակի, • Աշխատակցի անմիջական ղեկավարին՝ իրավիճակը մշտադիտարկելու և Աշխատակցի կողմից հակառակ կողմի հետ փոխգործակցության հնարավորությունը բացառելու մասին հանձնարարականի տրամադրում,

		աշխատակցի ընտանիքի անդամը հանդիսանում է համարժեք ֆունկցիոնալ հնարավորություններով բաժնի պետ: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ պոտենցիալ:***	• ընկերության նախնական հավանության տրամադրում:
3.	Ֆինանսական հետաքրքրություն Հաճախորդ -/ Գործընկեր- / Մրցակից- կազմակերպության նկատմամբ	Ա) բաժնեմասերի, բաժնետոմսերի կամ այլ ֆինանսական գործիքների 1% -ից ավելիին տիրապետում: Բ) արտոնությունների/առավելությունների ստացման հնարավորություն ***Օրինակ՝*** "Վիվա Արմենիա " ՓԲԸ աշխատակցի բարեկամը հանդիսանում է այնպիսի X ընկերության 1%-ից ավել բաժնետոմսերի սեփականատեր, որը հանդիսանում է "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ-ի հաճախորդ (գործընկեր, մրցակից), և, ըստ այդմ, աշխատակիցն իր աշխատանքային պարտականությունների շրջանակներում կարող է որոշումներ կայացնել նման հաճախորդի (գործընկերոջ, մրցակցի) մասով: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ փաստացի:***	• ընկերության նախնական հավանության տրամադրում: • Տվյալ անձանց համար շահերի բախման հնարավոր առարկա հանդիսացող տեղեկատվության նկատմամբ հասանելիության սահմանափակում, • Հարցի քննարկման գործընթացից աշխատակցի հեռացում (մշտական կամ ժամանակավոր) կամ վերջինիս կողմից տվյալ քննարկումներին մասնակցելու ինքնակամ հրաժարում:
4.	Նվերներ, մշակութային և ժամանցային միջոցառումներ կամ հյուրընկալություն	Նվեր, դրամական պարգև կամ ծառայություն, ներառյալ՝ հյուրընկալություն կամ մշակութային-ժամանցային միջոցառումներ ***Օրինակ՝*** "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ-ի աշխատակիցը, որի աշխատանքային պարտականությունների մեջ է մտնում գործընկերների կողմից "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ-ին տրամադրվող ապրանքների և ծառայությունների որակի հսկողությունը, ստանում է "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ-ի գործընկեր հանդիսացող X ընկերության ապրանքների համար խոշոր զեղչ: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ փաստացի:***	• Զերծ պահել աշխատակցին շահերի բախման առարկա հանդիսացող հարցի շուրջ որոշման ընդունման հնարավորությունից • Փոփոխել աշխատակցի աշխատանքային պարտականությունները:
5.	Գործարար հարաբերություններ փոխկապակցված անձանց հետ	a) Գնման կամ կոմերցիոն գործարքներ Բ) Աշխատանքի (ստաժավորման) նպատակով փոխկապակցված անձանց վարձում, փոխկապակցված ընկերությունում ղեկավարի պաշտոնի	• ընկերության նախնական հավանության տրամադրում: • Զերծ պահել աշխատակցին շահերի բախման առարկա հանդիսացող հարցի շուրջ

	« Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ անունից	զբաղեցում, կամ փոխկապակցված անձին աշխատանքի/ստաժավորման ստացման համար դիմում: ***Օրինակ՝*** Բաժնի (վարչության /ստորաբաժանման) ղեկավարի պաշտոն զբաղեցնող աշխատակիցը կապվում է ՄՌ կառավարման և Ընկերությունում պրակտիկայի կազմակերպման համար պատասխանատու բաժնի իր գործընկերոջ հետ և գործընկերոջն առաջարկում է իր զարմիկին (զարմուհուն) պրակտիկայի վերցնել իր բաժնում: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ պոտենցիալ:***	որոշման ընդունման հնարավորությունից • աշխատակցի (նրա ենթակայի)՝ այլ պաշտոնի և (կամ) այլ ստորաբաժանում փոխադրում և (կամ) նրա պարտականությունների շրջանակի փոփոխություն, • ընդհանուր մրցակցային պայմաններով պրակտիկանտի ընդունում այնպիսի ստորաբաժանում, որն առավել հարմար է պրակտիկանտի իրավասության և հմտությունների նկատմամբ ընկերության պահանջների տեսանկյունից (բացառությամբ պրակտիկանտի ընտանիքի անդամի կողմից ղեկավարվող ստորաբաժանման), • ընկերության անկախ պաշտոնատար անձի ներգրավում այնպիսի ենթակաների / ստորաբաժանման նկատմամբ կադրային և այլ որոշումների ընդունման գործընթացում, որտեղ աշխատում է ընտանիքի անդամը:
6.	Համատեղության կարգով աշխատանք/ ղեկավար պաշտոններին աշխատանք/ խորհրդատվական և այլ ծառայություններ ի մատուցում	Ընկերությունից դուրս (այդ թվում՝ մրցակիցների հետ, ՊՈԱԿ-ում և այլն) տնօրենի, աշխատակցի, խորհրդատուի կամ փորձագետի պաշտոն զբաղեցնելու համաձայնություն: ***Օրինակ՝*** "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ-ի աշխատակիցը ոչ ամբողջական դրույքով աշխատում է X ընկերությունում, որը հանդիսանում է "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ-ի մատակարար: Ընդ որում, "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ աշխատակցի աշխատանքային պարտականությունները կապված չեն X ընկերության նկատմամբ որեւէ վերահսկողական լիազորությունների հետ: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ պոտենցիալ:***	• Աշխատակցի կողմից վերահսկողական գործառույթներ չստանալու կամ X ընկերության հետ կապված որոշումներ կայացնելու հնարավորության կանխման նպատակով լրացուցիչ վերահսկողության ստեղծում:
7.	ՊՊ-ի անունից կամ շահերից ելնելով համապատասխա	***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակիցը մտադիր է զբաղեցնել ՊՊ խորհրդականի պաշտոն և	• Անհրաժեշտ է ընկերության նախնական հավանության տրամադրում:

	ն պաշտոն զբաղեցում կամ պարտավորություններ կատարում,	միաժամանակ կատարել այդ աշխատանքը: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ պոտենցիալ:***	• Կես դրույքով աշխատանքից հրաժարվելու առաջարկություն:
8.	Գործընկերների շրջանում ՊՊ- ի ներկայություն	***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակցի հարազատը զբաղեցնում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակցի պատասխանատվության ներքո գտնվող հարցերի վերաբերյալ մշտադիտարկման և վերահսկման գործառույթներ իրականացնող ՊՊ-ի պաշտոն: **Շահերի բաշխման տեսակը՝** փաստացի:	• աշխատակցի՝ այլ պաշտոնի և (կամ) այլ ստորաբաժանում փոխադրում և (կամ) նրա պարտականությունների շրջանակի փոփոխություն, • Տվյալ աշխատակցի համար շահերի բախման հնարավոր առարկա հանդիսացող տեղեկատվության նկատմամբ հասանելիության սահմանափակում,
9.	Ընկերությանը պատկանող գույքի, ակտիվների, տեղեկատվության օգտագործում՝ անձնական շահերի համար	Աշխատանքային ժամերի, SS ենթակառուցվածքների, գրասենյակային սարքավորումների, Ընկերության գաղտնի տեղեկատվության օգտագործում՝ անձնական շահերի համար ***Օրինակ՝*** Աշխատակիցը, լինելով հասարակական և (կամ) քաղաքական կազմակերպության կամավոր, տպում է թռուցիկներ՝ աջակցելու այն կազմակերպությունների գործունեությանը, որոնց անդամ է՝ Ընկերության թուղթը և (կամ) գրասենյակային սարքավորումներն օգտագործելով: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ փաստացի:***	• Աշխատակցի աշխատանքային ժամերի օգտագործման և (կամ) Ընկերության գրասենյակային սարքավորումների և ծախսվող նյութերի օգտագործման նկատմամբ վերահսկողության (մշտադիտարկման) միջոցների ձեռնարկում (այդ թվում՝ տեխնիկական): • Աշխատակցի՝ աշխատանքից հեռացում աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար (գործող օրենսդրությամբ սահմանված հիմքերով և կարգով):
10.	Ֆինանսական պարտավորություններ	Հաճախորդներին/ Գործընկերներին/ Մրցակիցներին փոխառությունների (վարկերի) տրամադրում, ինչպես նաև վերջիններից փոխառու միջոցների ստացում (բացառությամբ վարկային և այլ ֆինանսական կազմակերպությունների): ***Օրինակ՝*** Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ աշխատակիցը վարկային պարտավորություններ ունի X ընկերության նկատմամբ, մինչդեռ "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ աշխատակցի աշխատանքային պարտականությունների մեջ է մտնում X կամ այլ ընկերության կողմից փոխառու միջոցների ներգրավման մասին որոշումների ընդունումը: **Շահերի բաշխման տեսակը՝** փաստացի:	• ընկերության նախնական հավանության տրամադրում: • Զերծ պահել աշխատակցին շահերի բախման առարկա հանդիսացող հարցի շուրջ որոշման ընդունման հնարավորությունից • Փոփոխել աշխատակցի աշխատանքային պարտականությունները: • օգնել աշխատակցին կատարել ֆինանսական կամ գույքային պարտավորությունները, օրինակ՝ գործատու ընկերությունից վարկ կամ փոխառություն տրամադրելու միջոցով:
11.	Անշարժ գույքի (շարժական,	***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակիցը որոշում է կայացնում	• ընկերության նախնական հավանության տրամադրում:

	անշարժ), իրավունքների ձեռքբերում/վարձակալություն	գնել մտավոր գործունեության արդյունքները (տեխնոլոգիական լուծումներ և այլն), նաև իրենց նկատմամբ արտոնագրերը (պատենտների) որոնք պատկանում են նաև իրեն: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ փաստացի:***	• Զերծ պահել աշխատակցին շահերի բախման առարկա հանդիսացող հարցի շուրջ որոշման ընդունման հնարավորությունից • որոշումների կայացման գործընթացում լրացուցիչ վերահսկողության հաստատում՝ գործընթացում համապատասխան ներքին գործառույթների վերահսկիչների և (կամ) ավագ ղեկավարության ներգրավման միջոցով:
12.	Այլ	Աշխատակցի անձնական շահերի և ընկերության շահերի միջև առկա է կամ կարող է առաջանալ հակասություն	Պահանջվում է անմիջական ղեկավարի կամ համապատասխանության գծով ղեկավարի խորհրդատվություն և (կամ) ընկերության նախնական հաստատում
13.	Համատեղության կարգով աշխատանք/ ղեկավար պաշտոնների զբաղեցում/	***Օրինակ՝*** Անկախ տնօրեն չհանդիսացող կառավարման մարմնի անդամը ցանկանում է ղեկավար պաշտոն զբաղեցնել իր թիրախային շուկաներից մեկում Վիվա-ի մրցակից հանդիսացող ընկերությունում: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ պոտենցիալ:***	• Սեփական նախաձեռնությամբ կամ ընկերության առաջարկությամբ մրցակցի ղեկավարման մարմիններում իր մասնակցությունից հրաժարում, • **Սույն փաստաթղթի 4-րդ հավելվածին համապատասխան համաձայնեցված այլ միջոցներ**
14.	Համատեղության կարգով աշխատանք/ ղեկավար պաշտոնների զբաղեցում/	***Օրինակ՝*** "Վիվա Արմենիա" ՓԲԸ-ի տնօրենների խորհրդի անկախ անդամը ցանկանում է նման պաշտոն զբաղեցնել հանրային էմիտենտի տնօրենների խորհրդում, որը հանդիսանում է Վիվա-ի մրցակիցը իր թիրախային շուկաներից մեկում: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ պոտենցիալ:***	• Ընկերության կառավարման մարմիններից կրկնակի պարտականությունների կատարման թույլտվության ստացում; • **Սույն փաստաթղթի 4-րդ հավելվածին համապատասխան համաձայնեցված այլ միջոցներ**

15.	Գործարար որոշում ընկերության նկատմամբ, որը ընդունվել է մրցակցի խմբի մեջ մտնող ընկերությունում պաշտոն զբաղեցնելու ընթացքում	***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի տնօրենների խորհրդի անկախ անդամը նման պաշտոն է զբաղեցնում ընկերության թիրախային շուկաներից մեկում Վիվա-ի մրցակից հանդիսացող հանրային էմիտենտի տնօրենների խորհրդում և քվեարկում է մրցակցի խմբի կամ մրցակից խմբի գործունեության հետ կապված գործարքների հետ կապված հարցով: ***Շահերի բաշխման տեսակը՝ փաստացի:***	• Սեփական նախաձեռնությամբ կամ ընկերության առաջարկությամբ ղեկավար կազմի անդամի՝ քվեարկությունից ձեռնպահություն, • Օրակարգային հարցի շուրջ քննարկումներին մասնակցության և դրա շրջանակներում կարծիք հայտնելու հնարավորության բացառում, • Սեփական նախաձեռնությամբ կամ ընկերության առաջարկությամբ մրցակցի ղեկավարման մարմիններում իր մասնակցության դադարեցում, **• Սույն փաստաթղթի 4-րդ հավելվածին համապատասխան համաձայնեցված այլ միջոցներ**

Հավելված 4: Գործառույթներ, պատասխանատվություն և լիազորություններ

<table>
<tr><th>Փուլեր</th><th>Աշխատակիցներ</th><th>Գլխավոր տնօրենին ենթակայության առաջին շրջանակ</th><th>Կառավարման Խորհրդի անդամներ, գլխավոր տնօրեն *</th><th>Մարմինների անդամներ</th><th>Տնօրենների խորհրդի անդամներ, ԳՏ **</th></tr>
<tr><td>Բացահայտում
Հայտարարագիր (1)</td><td>Բացահայտող անձ և անմիջական ղեկավար- R
Համապատասխանության գծով ղեկավար- I</td><td>Բացահայտող անձ և Համապատասխանության գծով ղեկավար- R</td><td colspan="2">Բացահայտող անձ և Կորպորատիվ քարտուղար- R
IT համակարգ՝ Համապատասխանության գծով ղեկավար - R</td><td>Բացահայտող անձ և Կորպորատիվ քարտուղար- R
Համապատասխանության գծով ղեկավար, Կորպորատիվ կառավարման և իրավաբանական վարչության պետ- I</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Ակնարկ
Հայտարարագիր (2)
3 աշխատանքային օր</td><td rowspan="5">Անմիջական վերահսկիչ – R
Համապատասխանության գծով ղեկավար - I
Բացահայտող անձ - I</td><td colspan="5">Համապատասխանության գծով ղեկավար, Կորպորատիվ կառավարման և իրավաբանական վարչության պետ- R</td></tr>
<tr><td colspan="5">Բացահայտող անձ - I</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ԳՏ- I</td><td colspan="4">Կորպորատիվ քարտուղար - I</td></tr>
<tr><td colspan="4">Նախագահ- I</td></tr>
<tr><td colspan="5">Կորպորատիվ քարտուղար – I</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Կարգավորում՝
Բացահայտման թերթիկ
(3) 7 աշխատանքային օր</td><td rowspan="4">Անմիջական վերահսկիչ – R
Համապատասխանության գծով ղեկավար- A
Բացահայտող անձ - I
Նշանակված անձ - I</td><td colspan="5">Համապատասխանության գծով ղեկավար, Կորպորատիվ կառավարման և իրավաբանական վարչության պետ- R
Կորպորատիվ քարտուղար– I
Բացահայտող անձ – I</td></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>ԳՏ- A</td><td colspan="4">Կորպորատիվ քարտուղար– I</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Կարգավորման միջոցների կիրառում
Հայտարարագիր (4)</td><td rowspan="2">Անմիջական ղեկավար- A
Նշանակված անձ - R
Համապատասխանության գծով ղեկավար - I
Բացահայտող անձ - I</td><td colspan="5">Կորպորատիվ քարտուղար- A
Նշանակված անձ - R
Համապատասխանության գծով ղեկավար - I
Բացահայտող անձ - I</td></tr>
<tr><td>ԳՏ- I (R***)</td><td colspan="4">Նախագահ- I (R***)</td></tr>
<tr><td>Մշտադիտարկում</td><td colspan="5">Համապատասխանության գծով ղեկավար - R</td></tr>
<tr><td>Վերահսկողություն
(Համապատասխանության գծով ղեկավարի հաշվետվությունների վերանայման տեսքով)</td><td colspan="5">Գլխավոր տնօրեն– R</td></tr>
</table>

R- Պատասխանատու աշխատակից, A- Հաստատող աշխատակից, C- Խորհրդատվություն, I- Տեղեկացված

ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ Եթե դուստր ընկերությունների կառավարման մարմինների կառուցվածքը տարբեր է, ապա գործառույթների բաշխումը ենթակա է համապատասխան ճշգրտման՝ «չորս աչքի» սկզբունքի պարտադիր պահպանմամբ (համապատասխանության գծով ղեկավար՝ իրավաբանական վարչության հետ համատեղ) և վերադաս մարմնի կողմից հաստատման:

* որ գործում է Գլխավոր տնօրենի լիազորությունների շրջանակներում

** գործում է տնօրենների խորհրդի անդամի լիազորությունների շրջանակներում

*** Եթե պահանջվում է ԳՏ գործադիր հրահանգի կամ տնօրենների խորհրդի որոշման ընդունում, ապա անհրաժեշտ է լրացուցիչ հաստատում կամ խորհրդատվություն