

## Міжнародний кодекс поведінки SALAR

### I. Вступ

Кодекс поведінки SALAR International забезпечує основу для етичної поведінки, яка підтримує доброчесність і репутацію SALAR International (SALAR I) як провідного консультанта з питань місцевого самоврядування та демократії. Кодекс відображає основні цінності SALAR I як організації, визнаної за *якість, компетентність, прозорість та надійність*, діяльність якої пронизана принципами *гендерної рівності та сталого розвитку*. Кодекс відображає відданість цим цінностям і описує, як ці цінності застосовуються на практиці. Крім того, він встановлює параметри неприйнятної поведінки та зобов'язання SALAR I і тих, на кого поширюється дія Кодексу, щодо дотримання правових, моральних та етичних стандартів. Це набір керівних стандартів і принципів, яких повинні дотримуватися всі співробітники, консультанти, експерти, пов'язані особи та постачальники як на практиці, так і в дусі. Щоб продемонструвати прихильність до прозорості та підзвітності, цей Кодекс доступний для громадськості на веб-сайті SALAR I.

### II. На кого поширюється дія Кодексу поведінки

Кодекс поведінки поширюється на всіх працівників SALAR I, консультантів, експертів та інший короткостроковий або довгостроковий персонал, а також на інших контрагентів та постачальників товарів і послуг, які беруть участь у діяльності SALAR I. Він також поширюється на учасників програм побратимства, обміну тощо, а також на членів Правління, обраних представників або будь-яких інших осіб, які подорожують від імені SALAR I, фінансуються SALAR I, працюють або проживають у приміщеннях SALAR I. Загальний термін "Договірні сторони" використовується далі в Кодексі для позначення всіх працівників, консультантів, експертів, пов'язаних осіб та постачальників, на яких поширюється дія Кодексу поведінки.

### III. Основні цінності

Відповідно до цінностей SALAR I, очікується, що Договірні Сторони

- a. демонструвати прихильність до якості, професіоналізму та високих стандартів;
- b. демонструвати відкритість, прозорість і взаємоповагу по відношенню до колег і партнерів;
- c. діяти чесно, неупереджено та доброчесно;
- d. нести відповідальність за свої дії.

### IV. Належна поведінка

Очікується, що Договірні сторони діятимуть добросовісно і поводитимуться таким чином, щоб сприяти створенню позитивного іміджу SALAR I, його власників, діяльності та

працівників. Договірні сторони повинні бути чутливими до місцевих культурних традицій. Вони не повинні займатися незаконною діяльністю або неетичною практикою, яка може зашкодити репутації або діяльності SALAR I, її власників, партнерів, підрядників або інших третіх осіб.

Працюючи за кордоном, головне - діяти відповідно до законів, політики та етики приймаючої країни. Якщо місцеве законодавство менш суворе, ніж цей Кодекс, то слід дотримуватися Кодексу.

## **Вживання алкоголю або наркотиків**

Договірні сторони не повинні вживати алкоголь таким чином, щоб це впливало на їхню продуктивність і безпеку або на продуктивність і безпеку їхніх колег, або негативно впливало на репутацію діяльності Компанії. Договірні сторони повинні дотримуватися Керівних принципів SALAR I щодо внутрішнього та зовнішнього представництва з алкоголем. Вживання незаконних наркотиків є неприйнятним.

## **Переслідування на робочому місці**

SALAR I не допускає жодних форм порушень на робочому місці, таких як домагання (включаючи сексуальні, гендерні та расові домагання), знущання та дискримінація, тобто будь-який небажаний коментар або поведінка, що є образливою, принизливою, зневажливою або будь-якою іншою неналежною поведінкою, яка не поважає гідність людини. Співпрацюючи з SALAR I, всі Договірні Сторони несуть відповідальність за створення безпечного та здорового робочого місця, вільного від дискримінації, переслідувань та насильства.

Якщо Договірні Сторони вважають, що вони зазнають утисків у будь-який спосіб, вони повинні, в першу чергу, вирішити проблему з відповідною особою, вказавши, що така поведінка є небажаною, образливою або неприйнятною. Крім того, Договірні сторони можуть звернутися до свого безпосереднього керівника, контактної особи SALAR I, представника SALAR I з питань охорони праці та техніки безпеки або керуючого директора для отримання поради та вжиття заходів.

## **Сексуальна експлуатація та зловживання владою**

Сексуальна експлуатація є формою гендерного насильства і прямо суперечить цінностям SALAR I. Сексуальна експлуатація в будь-якому вигляді є неприпустимою, і будь-яке порушення може бути підставою для звільнення та розірвання контракту.

Як мінімум, Договірні Сторони повинні:

- Ніколи не вступати в будь-які сексуальні стосунки з дітьми (особами молодше 18 років), незалежно від віку повноліття або віку згоди, встановленого місцевим законодавством.
- Не приймати, не вимагати і не брати участь у "купівлі" сексуальних послуг чи отриманні прибутку від них. Це застосовується до Договірних Сторін у робочий та позаробочий час, під час перебування у відрядженні за програмою SALAR I.
- Ніколи не використовуйте вразливість будь-якої цільової групи в контексті роботи з розвитку, особливо жінок і дітей, або не дозволяйте будь-якій особі/ особам потрапляти в

компрометуючі ситуації.

- Ніколи не зловживайте своїм становищем, щоб відмовляти в допомозі розвитку, або надавайте переваги; з метою вимагання сексуальних послуг, подарунків, платежів будь-якого виду або переваг.
- Працюючи з дітьми, уникайте дій або поведінки, які можуть становити неналежну практику, і ніколи не дійте таким чином, щоб не наражати дитину на ризик жорстокого поводження.

## **Турбота про навколишнє середовище**

Договірні Сторони повинні приймати рішення та діяти таким чином, щоб підтримувати екологічну стійкість. Договірні сторони повинні зменшувати негативний вплив на навколишнє середовище і прагнути сприяти екологічно сталому розвитку. Це включає зменшення споживання матеріалів та енергії, скорочення шкідливих викидів, спричинених операціями, особливо під час перевезень, вибір екологічно чистих альтернатив, де це можливо, та збереження природних ресурсів.

## **V. Антидискримінація та гендерна рівність**

SALAR I приймає різноманітність і поважає права людини в усіх сферах своєї діяльності. Дискримінація будь-якого виду, в тому числі за ознакою статі, релігії, сексуальної орієнтації, етнічної приналежності або культури, є неприйнятною. Договірні Сторони поважають рівні права людей і прагнуть створити атмосферу, в якій приймаються і цінуються відмінності між людьми.

Чоловікам і жінкам, які беруть участь у господарській діяльності SALAR I, надаються рівні права та можливості для розвитку.

## **VI. Хабарництво та боротьба з корупцією**

SALAR I прагне вести свою діяльність з найвищим ступенем доброчесності. Це зобов'язання включає в себе підхід з нульовою толерантністю до всіх форм хабарництва та корупції. Для цілей цього Кодексу поведінки корупція означає "зловживання довіреною владою з метою отримання особистої вигоди", включаючи змову, шахрайство, розтрату і крадіжку. Хабарництво визначається як "пропозиція, обіцянка, надання, прийняття або вимагання переваги (фінансової чи іншої) з метою вплинути на поведінку одержувача".

Договірні Сторони не повинні брати участь у будь-якій формі хабарництва або корупції та не повинні використовувати посаду SALAR I для впливу або отримання неправомірних вигод чи переваг для себе або інших. Очікується, що Договірні сторони поводитимуться етично та прозоро, подаючи приклад іншим колегам, партнерам та асоційованим особам.

Договірні Сторони зобов'язані запобігати, виявляти, повідомляти про випадки хабарництва та корупції та управляти ними. Загалом, Договірні Сторони повинні повідомляти про будь-які потенційні або підозрювані випадки хабарництва та корупції відповідному Керівнику проекту (якщо вони беруть участь у проекті SALAR I) або Виконавчому директору (у всіх інших ситуаціях). Керівник проекту/Керуючий директор зобов'язаний повідомляти про будь-яке підозрюване або фактичне шахрайство, пов'язане з проектами SALAR I,

фінансуючій стороні проекту.

Цей Кодекс не містить вичерпного переліку ситуацій, в яких може мати місце хабарництво або корупція, але встановлює загальні принципи, яких повинні дотримуватися Договірні Сторони.

Персонал, який зазвичай працює в системі місцевого самоврядування Швеції, також повинен діяти відповідно до керівних принципів своїх організацій щодо хабарництва, конфлікту інтересів та інтересів.

### **Подарунки та винагороди**

Договірні Сторони повинні, як правило, не приймати, не отримувати і не пропонувати подарунки та винагороди під час своєї роботи. Жетони, якими обмінюються в рамках протоколу або звичайної презентації подарунків у ділових відносинах, можуть бути прийняті лише в тому випадку, якщо вони є обґрунтованими і мають низьку вартість, а їх неприйняття може бути розцінене як неввічливість. Якщо подарунки приймаються або пропонуються у такий спосіб, це має бути зроблено так, щоб це не могло бути сприйнято або витлумачено як хабар. Готівка ніколи не приймається.

Деякі типові ситуації, які потребують ретельного розгляду, включають пропозиції подарунків, знижок, комісійних, харчування, подорожей, конференцій, розваг, послуг або кредитів.

Якщо Договірні Сторони не впевнені в тому, як слід поводитися з пропозицією подарунка або вигоди, вони повинні підняти це питання перед відповідним Керівником проекту або Виконавчим директором для оцінки.

### **Представництво та розваги**

Шведське податкове законодавство встановлює загальні рамки та стандарти для розумного рівня представницьких та розважальних заходів. Це стосується таких ситуацій, як офіційні заходи, розважальні заходи, що проводяться у зв'язку з діловими поїздками або навчальними візитами, а також обіди та вечері, що пропонуються в ході роботи. Усі особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, повинні розглядати ці правила як орієнтир щодо того, що є розумним при представництві SALAR I, і не повинні приймати запрошення, які можуть бути розцінені як недоречні, як зазначено вище. Представництво та розваги, що надаються SALAR I, повинні здійснюватися з урахуванням принципу скромності.

## **VII. Приєднання до санкційного списку ЄС**

Договірні Сторони гарантують, що до них не застосовуються фінансові санкції (Санкційний список ЄС), як зазначено на сайті [www.sanctionsmap.eu](http://www.sanctionsmap.eu). Постачальники також повинні використовувати всі розумні засоби для забезпечення того, щоб жодні кошти, надані в рамках SALAR I, не були надані особам, групам та організаціям, визначеним у Санкційному списку ЄС, або на користь таких осіб, груп та організацій.

## **VIII. Конфлікт інтересів**

Усі особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, повинні вживати розумних заходів для уникнення ситуацій, в яких вони можуть опинитися в реальному або уявному конфлікті між своїми приватними інтересами та інтересами SALAR I. Іншими словами, дії або рішення, які особи приймають від імені SALAR I, не повинні надавати їм (або сприйматися як такі, що надають їм) можливість просувати свої приватні інтереси, інтереси своїх сімей, своїх ділових партнерів або інших осіб, з якими вони мають значні особисті або ділові відносини.

Договірні Сторони також повинні уникати ситуації, яка може створити конфлікт інтересів для SALAR I як організації; наприклад, ставити SALAR I в ситуацію, коли SALAR I може фактично або потенційно просувати приватні інтереси своїх акціонерів, членів правління, власників або афілійованих осіб.

Усі особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, зобов'язані у письмовій формі повідомити відповідного Керівника Проекту SALAR I (якщо вони беруть участь у проекті SALAR I) або Виконавчого Директора (у всіх інших ситуаціях) про ті приватні інтереси та зв'язки, які, на їхню думку, можуть вплинути на рішення або дії, які вони здійснюють від імені SALAR I.

Очікується, що всі особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, повинні виконувати дії, які вимагаються Керівником проекту або Виконавчим директором для врегулювання конфлікту інтересів, що можуть включати в себе наступні:

- відсторонення від питань, в яких існує або сприймається конфлікт;
- а не переслідувати певний курс дій;
- повідомляти про потенційний конфлікт інтересів третім особам;
- відмова від конкретного приватного інтересу, що спричинив конфлікт;
- у рідкісних випадках - звільнення з посади в компанії або з посади консультанта/експерта.

### **Позаштатна діяльність або додаткова зайнятість**

Співробітники повинні уникати участі в сторонніх заходах або додаткової зайнятості, які суперечать інтересам і роботі SALAR I. Наприклад:

*Бізнес-інтереси:* Співробітники та експерти в проектах не повинні мати інтереси в бізнесі прямо чи опосередковано через родичів або друзів, які могли б отримати вигоду або вплинути на рішення SALAR I.

*Працевлаштування:* Співробітники не повинні брати додаткову роботу, яка впливає на їхню продуктивність або неупередженість щодо SALAR I чи суперечить інтересам SALAR I.

*Волонтерська діяльність:* Якщо Співробітники беруть участь у волонтерській роботі, ця діяльність не повинна впливати на рішення, що стосуються SALAR I, або суперечити їм.

*До та після звільнення:* Працівники, які розглядають нову пропозицію про призначення або працевлаштування, повинні усвідомлювати та управляти будь-якими потенційними конфліктами інтересів між їхньою поточною посадою та майбутнім працевлаштуванням, а також повинні усунутися від прийняття будь-яких рішень, що впливають на їхнє нове призначення або працевлаштування. Після звільнення з SALAR I працівники не повинні

розголошувати конфіденційну інформацію, яка стала їм відома під час роботи в SALAR I, і не повинні використовувати свої контакти з колишніми колегами для отримання несправедливої переваги для свого нового роботодавця.

Колективний договір, який застосовується до працівників SALAR I, містить більш детальні вказівки щодо того, як слід поводитися з позаштатною діяльністю та додатковою зайнятістю.

## **IX. Належне використання ресурсів та інтелектуальної власності**

Ресурси та майно SALAR I підлягають суворій звітності. Тому всі Договірні Сторони зобов'язані поводитися з фінансовими та матеріальними ресурсами з максимальною обережністю, постійно захищати їх від крадіжки або іншого пошкодження, а також не допускати зловживань у приватних цілях.

Транспортні засоби, житло, офіс, приміщення та обладнання слід обирати і купувати, виходячи з міркувань скромності.

Хоча прозорість є основною цінністю SALAR I, Договірні Сторони також повинні поважати і дотримуватися обмежень щодо інформації, яка має стратегічне значення для SALAR I, наприклад, виключно розроблені концепції та методики, інформація, яка вважається конфіденційною або секретною, а також інформація, яка може негативно вплинути на партнерів SALAR I або третіх сторін.

Договірні Сторони повинні поважати і захищати конфіденційну та службову інформацію, використовувати її тільки для цілей своєї роботи в рамках SALAR I і не використовувати її для особистої вигоди. Договірні Сторони повинні дотримуватися зобов'язань щодо збору, зберігання, використання, передачі та розкриття інформації, наданої як самим SALAR I, так і іншими сторонами, такими як фінансисти та партнери проекту.

## **X. Функція звітування та інформування**

Договірні Сторони несуть відповідальність за уникнення ситуацій, які можуть порушувати принципи та практику, викладені в цьому Кодексі поведінки. Якщо Договірні Сторони виявляють потенційне або фактичне порушення, вони повинні якомога швидше повідомити про це відповідному Керівнику проекту SALAR I (якщо Договірні Сторони беруть участь у проекті SALAR I) або Виконавчому директору (для всіх інших ситуацій, включаючи співробітників SALAR I).

У разі виникнення підозр щодо неправомірної поведінки, порушень або інших правопорушень, пов'язаних з діяльністю SALAR та/або Кодексом поведінки SALAR I, Договірні Сторони також мають можливість повідомити про це функцію інформаторів SALAR: **Функція інформаторів SALAR**

Вона забезпечує канал, через який можна анонімно повідомляти про події чи умови, а також захищає конфіденційність інформаторів.

## **XI. Реагування на потенційне порушення**

Виконавчий директор несе повну відповідальність за реагування на порушення Кодексу. Очікується, що Керівники проектів SALAR I повідомлятимуть про порушення Кодексу

Виконавчому директору для застосування заходів, але можуть реагувати на потенційні або незначні порушення самостійно, якщо це буде доцільно.

Якщо потенційне порушення було виявлено або про нього повідомлено, Керівник проекту та/або Виконавчий директор розглядає обставини та деталі потенційного порушення і визначає відповідний курс дій з посиланням на інші закони та контрактні зобов'язання. Це може включати

- Проведення подальших слідчих дій для визначення того, чи мало місце порушення і який саме характер порушення;
- Зв'язок із зацікавленими Договірними Сторонами. Особистість доповідача не буде розкрита, за винятком випадків, якщо це вимагається законом або в рамках судового процесу. Договірні Сторони мають право реагувати на потенційне порушення, і їм може бути запропоновано виправити ситуацію протягом певного періоду часу;
- У серйозних випадках - звернення до органів влади, які можуть вжити подальших заходів кримінального, цивільного характеру або слідчі дії.

Якщо є підозра, що порушення відбулося, Договірні Сторони повинні виконувати всі розумні дії, які вимагаються або вживаються SALAR I або відповідними органами влади.

Договірна сторона погоджується дотримуватися цього Кодексу поведінки під час співпраці з SALAR International.

Ім'я: \_\_\_\_\_

Підпис: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_