Քաղաքականություն
«Շահերի բախման կառավարում»

1. ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆ ՓԱՍՏԱԹՂԹԻ ՄԱՍԻՆ

Փաստաթղթի նպատակը	• «Վիվա Արմենիա» ընկերությունում շահերի բախման կառավարման միասնական համակարգի ստեղծում, • շահերի բախման դեպքերում վարվելակերպի կանոնների սահմանում, • շահերի բախման կանխարգելմանն ու հետևանքների նվազեցմանն ուղղված միջոցառումների համախմբում, • «Վիվա Արմենիա» ընկերության նկատմամբ շահագրգիռ կողմերի (այդ թվում՝ բաժնետերերի, ներդրողների, աշխատակիցների, հաճախորդների, կապալառուների և այլ շահագրգիռ կողմերի) վստահության բարձրացում, • «Վիվա Արմենիա» ընկերության համապատասխանության ապահովում միջազգային չափորոշիչներին և լավագույն փորձին՝ Ընկերության հեղինակությունն ու կորպորատիվ բարեվարքությունն ամրապնդելու նպատակով:
Փաստաթղթի հակիրճ նկարագիր	• սահմանում է Ընկերությունում շահերի բախման կառավարման սկզբունքները, • բացահայտում է առավել բնորոշ իրավիճակները, որոնք առաջացնում են փաստացի կամ պոտենցիալ շահերի բախում, • սահմանում է «Վիվա Արմենիա» ընկերությունում շահերի բախման կանխարգելման, հայտնաբերման, գնահատման, կարգավորման և մշտադիտարկման ընթացակարգերն ու մեխանիզմները, • սահմանում է շահերի բախման վերաբերյալ ուղղորդում և խորհրդատվություն ստանալու կապուղիներն ու ընթացակարգերը, • սահմանում է սույն Քաղաքականության պահանջները չպահպանելու համար պատասխանատվությունը:
Մուտքի սահմանափակում	Չկա

ՆՓ-ի գործող տարբերակները ներկայացված են Ընկերության ներքին պորտալի «Նորմատիվային փաստաթղթեր» բաժնում: Համոզվեք, որ օգտվում եք փաստաթղթի գործող տարբերակից:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

1. ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆ ՓԱՍՏԱԹՂԹԻ ՄԱՍԻՆ 1
2. ՏԵՐՄԻՆՆԵՐԻ, ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ԴԵՐԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐԸ 2
3. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ 7
4. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՈՒՄ 10
   4.1. Շահերի բախման տեսակներ. 10
   4.2. Շահերի բախման առաջացման մակարդակները 10

Երևան 2026

4.3. Շահերի բախման հիմնական իրավիճակները (ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով).....11
5. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՓՈՒԼԵՐԸ.....18
5.1. Շահերի բախման կանխարգելում.....18
5.2. Շահերի բախման հայտնաբերում.....19
5.3. Շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտում.....19
5.4. Շահերի բախման վերանայում.....21
5.5. Շահերի բախման կարգավորում.....22
5.6. Շահերի բախման կառավարման միջոցառումների իրականացում.....23
5.7. Մշտադիտարկում.....24
5.8. Վերահսկողություն.....24
6. ԳՐԱՆՑԱՄԱՏՅԱՆ.....25
7. ՈՐՏԵՂ ԿԱՐԵԼԻ Է ԴԻՄԵԼ ԱՋԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ.....25
8. ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ.....26
9. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄԸ.....27
10. ԿՑՎՈՂ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐ.....27
11. ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ.....28

2. 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, կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց ուղղակի կամ անուղղակի անձնական շահը, ինչպես նաև Ընկերությունից դուրս նրանց զբաղեցրած պաշտոնները, հարաբերությունները կամ գործունեությունը փաստացի, պոտենցիալ կամ առերևույթ ազդում են կամ կարող են ազդել տվյալ անձի կողմից իր պարտականությունների օբյեկտիվ, անկախ և անկողմնակալ կատարման, լիազորությունների իրականացման կամ Ընկերության լավագույն շահերից բխող որոշումների կայացման վրա:
Անձնական շահ		Հնարավորություն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և/կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց համար ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն ստանալու ցանկացած ֆինանսական կամ ոչ ֆինանսական օգուտ, այդ թվում՝ գումար, գույք, գույքային իրավունքներ, ծառայություններ, աշխատանքներ, պարտքի ներում կամ ցանկացած այլ առավելություն, բացառությամբ Ընկերության հետ աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում սովորական աշխատանքային գործունեության ընթացքում ստացվող վարձատրության:

Տերմին	Հապավում	Տերմինի սահմանում (հապավումների վերծանում)
Պոտենցիալ շահերի բախում		Իրավիճակ, երբ անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց անձնական շահը կարող է ողջամտորեն ակնկալվել, որ ապագայում կազդի տվյալ անձի պարտականությունների կամ գործառույթների օբյեկտիվ, անկախ և անկողմնակալ կատարման կամ որոշումների կայացման վրա, կամ կարող է վերաճել փաստացի շահերի բախման, եթե այն ժամանակին չբացահայտվի և պատշաճ կերպով չկառավարվի:
Շահերի բախման կառավարում		Գործընթաց, որը ներառում է շահերի բախման կանխարգելման, հայտնաբերման, 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):
Ընտանիքի անդամներ (Աշխատողի ընտանիքի անդամների ուղեցույց)		Ամուսիններ (ներառյալ՝ նախկին ամուսինները և ամուսնական հարաբերություններին համարժեք հարաբերությունների մեջ գտնվող անձինք), ծնողներ, երեխաներ (ներառյալ՝ որդեգրված երեխաները), որդեգրողներ, խնամակալներ և հոգաբարձուներ, պապիկներ, տատիկներ, թոռներ, հարազատ և ոչ հարազատ եղբայրներ և քույրեր, զարմիկներ, ինչպես նաև նրանց ամուսիններն ու երեխաները (ներառյալ՝ որդեգրված երեխաները), ամուսնու/կնոջ երեխաները (ներառյալ՝ որդեգրված երեխաները) և այդ երեխաների ամուսինները, ամուսնու/կնոջ ծնողները (ներառյալ՝ որդեգրողները), եղբայրները, քույրերը, պապիկները, տատիկները և թոռները, կնքահայրն ու կնքամայրը, ինչպես նաև ցանկացած այլ անձ, որը համատեղ բնակվում է այն անձի հետ, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կամ նրա հետ վարում է համատեղ տնային տնտեսություն:
Այլ տերմիններ և սահմանումներ.		
Պետական պաշտոնյա	PO	Հայաստանում կամ արտերկրում նշանակված կամ ընտրված ցանկացած անձ, ով որևէ պաշտոն է զբաղեցնում պետական իշխանության օրենսդիր, գործադիր, վարչական կամ դատական մարմնում կամ միջազգային հանրային կազմակերպությունում, ցանկացած անձ, ով պետության համար կամ պետության անունից իրականացնում է հանրային գործառույթ, այդ թվում՝ պետական գործակալությունում, նախարարությունում կամ պետական այլ մարմնում, քաղաքական կուսակցությունների պաշտոնատար անձինք, պետական պաշտոնի թեկնածուները, դեսպանները, պետական սեփականություն հանդիսացող կամ պետության կողմից վերահսկվող կազմակերպությունների, բնական մենաշնորհների կամ

Տերմին	Հապավում	Տերմինի սահմանում (հապավումների վերծանում)
		հանրային հաստատությունների (այդ թվում՝ առողջապահական, կրթական, ռազմական և համայնքային հաստատությունների) աշխատակիցներն ու պաշտոնատար անձինք, ինչպես նաև ցանկացած անձ, ով գործում է նման կազմակերպությունների կամ մարմինների անունից կամ պետական պաշտոնատար անձի օգտին: Սույն Քաղաքականության նպատակներով եզրույթը ներառում է նաև պետական պաշտոնատար անձանց մերձավոր ընտանիքի անդամներին և մերձավոր փոխկապակցված անձանց, եթե դա պահանջվում է Կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրությամբ:
Պետական կազմակերպություն		Հայաստանի Հանրապետության կամ ցանկացած օտարերկրյա պետության պետական կամ հանրային իշխանության ցանկացած մարմին, նախարարություն, գործակալություն, գերատեսչություն, կարգավորող կամ վերահսկող մարմին, տեղական ինքնակառավարման մարմին կամ այլ հանրային հաստատություն, պետությանը պատկանող կամ պետության կողմից վերահսկվող ցանկացած կազմակերպություն կամ այլ իրավաբանական անձ, որն ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն պատկանում է պետությանը կամ վերահսկվում է պետության կողմից, ցանկացած քաղաքական կուսակցություն, պետական պաշտոնի ցանկացած թեկնածու, ինչպես նաև ցանկացած միջազգային հանրային կազմակերպություն:
Գործարար հնարավորություն		Ցանկացած գործարար, առևտրային կամ ներդրումային հնարավորություն, որի մասին անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, տեղեկանում է իր զբաղեցրած պաշտոնի, գործառույթների կամ Ընկերության տեղեկատվությանը հասանելիություն ունենալու շնորհիվ, և որը ողջամտորեն կարող է հանգեցնել անձնական շահի առաջացման կամ օգտագործվել տվյալ անձի կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց անձնական օգուտի համար: Նման հնարավորությունները, առանց սահմանափակման, ներառում են հաճախորդների, կապալառուների կամ հնարավոր գործարար հարաբերությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունը, ակտիվների ձեռքբերման կամ օտարման, միաձուլումների և ձեռքբերումների, վերակազմակերպումների, ինչպես նաև ցանկացած այլ գործարար հնարավորության վերաբերյալ տեղեկատվությունը, որին անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, այլ պայմաններում հասանելիություն չէր ունենա, եթե չլիներ Ընկերության աշխատակից կամ Ընկերության կառավարման մարմիններում պաշտոն չզբաղեցներ:
Գործարար հյուրընկալություն		Ընկերության ծախսեր, որոնք կապված են փոխադարձ համագործակցության հաստատման և (կամ) պահպանման նպատակով գործնական միջոցառումներին մասնակցող այլ կազմակերպությունների (ներառյալ՝ արտասահմանյան կազմակերպությունների) ներկայացուցիչների

Տերմին	Հապավում	Տերմինի սահմանում (հապավումների վերծանում)
		ընդունելության և սպասարկման հետ, ինչպես նաև համանման ծախսեր, որոնք մեկ այլ անձ կրում է այն անձանց համար, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները: Գործարար հյուրընկալությունը ներառում է ներկայացուցչական և ժամանցի հետ կապված այլ ծախսերը: Ընկերության գործարար հյուրընկալությանն ուղղված ծախսերը ներառում են՝ · բիզնես նախաճաշերի, ճաշերի և ընթրիքների, այդ թվում՝ պաշտոնական ընդունելությունների, նախուտեստների և խմիչքների հետ կապված ծախսերը, · բիզնես նախաճաշերի, ճաշերի, ընթրիքների, մշակութային և ժամանցային կամ մասնագիտական միջոցառումների հետ կապված ճանապարհածախսը և կեցության ծախսերը, · մշակութային և ժամանցային միջոցառումների բոլոր ձևերի հետ կապված ծախսերը, ինչպիսիք են սպորտային, թատերական և մշակութային միջոցառումների կամ «Վիվա Արմենիա» ընկերության հովանավորությամբ կազմակերպվող միջոցառումների հրավերները (տոմսերը), · արտաքին մասնագիտական միջոցառումներին, ինչպիսիք են համաժողովները, առևտրային ցուցահանդեսները, ուսուցողական միջոցառումները և այլն, մասնակցության վճարման հետ կապված ծախսերը:
Դուստր ընկերություն	ԴԸ	Ընկերություն, որի նկատմամբ «Վիվա Արմենիա» ընկերությունը տվյալ ընկերության կանոնադրական կապիտալում գերիշխող մասնակցության ուժով, «Վիվա Արմենիա» ընկերության և տվյալ ընկերության միջև կնքված պայմանագրի համաձայն կամ այլ կերպ կարող է որոշել տվյալ ընկերության կողմից ընդունվող որոշումները (այդ թվում՝ այն ընկերությունները, որոնցում «Վիվա Արմենիա» ընկերությունը կամ «Վիվա Արմենիա» ընկերության անձանց խումբը կարող է երրորդ անձանց միջոցով փաստացի վերահսկել քվեարկող բաժնետոմսերին բաժին ընկնող ձայները, եթե այդ բաժնետոմսերը կազմում են տվյալ ընկերության կանոնադրական կապիտալի ավելի քան 50%-ը):
Հաճախորդ		Ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ, ինչպես նաև անհատ ձեռնարկատեր, որը սպասարկվում է Ընկերության կողմից՝ հեռահաղորդակցության և այլ ծառայություններ, ապրանքներ կամ աշխատանքներ ձեռք բերելու նպատակով:
Ընկերություն		«Վիվա Արմենիա» ընկերությունը՝ ներառյալ բոլոր կառուցվածքային ստորաբաժանումները, մասնաճյուղերը և ներկայացուցչությունները: «Վիվա Արմենիա» ընկերությունը, վերջինիս բոլոր դուստր և փոխկապակցված ընկերությունները, ինչպես նաև բոլոր այն ընկերությունները, որոնք գտնվում են «Վիվա Արմենիա» ընկերության անմիջական կամ անուղղակի վերահսկողության ներքո:
Մրցակից		Ապրանքների (աշխատանքների, ծառայությունների) վաճառք կամ գնում իրականացնող կազմակերպություն այն ապրանքային շուկաներում, որտեղ գործունեություն է իրականացնում «Վիվա Արմենիա» ընկերությունը, ներառյալ՝ ֆիքսված և շարժական կապի, այդ թվում՝ տվյալների փոխանցման շուկաները:

Տերմին	Հապավում	Տերմինի սահմանում (հապավումների վերծանում)
Կապալառու		Յանկացած իրավաբանական կամ ֆիզիկական անձ, այդ թվում՝ անհատ ձեռնարկատեր, որը ներգրավված է «Վիվա Արմենիա» ընկերության կողմից, գործում է վերջինիս անունից կամ օգտին, կամ Ընկերությանը մատակարարում է ապրանքներ, կատարում է աշխատանքներ կամ մատուցում ծառայություններ՝ անկախ այն հանգամանքից՝ ներգրավված է գնումների ընթացակարգերի շրջանակում, թե այլ կերպ: Կապալառուները ներառում են, առանց սահմանափակման, վաճառողներին և մատակարարներին, դիլերներին և դիստրիբյուտորներին, անշարժ գույքի սեփականատերերին և տիրապետողներին, մասնագիտական ծառայություններ մատուցողներին, խորհրդատուներին, գործակալներին, միջնորդներին և այլ գործարար գործընկերներին: Կապալառուների համալիր ուսումնասիրության նպատակներով վճարումներ ստացող երրորդ անձինք նույնպես համարվում են կապալառուներ՝ անկախ այն հանգամանքից՝ նրանք համապատասխան պայմանագրում ուղղակիորեն նշված են որպես պայմանագրի կողմ, թե ոչ:
Նվեր		Յանկացած առարկա, ծառայություն, օգուտ կամ այլ արժեք, որն առաջարկվում, տրվում, ստացվում կամ ընդունվում է առանց համարժեք հատուցման կամ իր արդար շուկայական արժեքից ցածր արժեքով: Նվերները կարող են ներառել, առանց սահմանափակման, կանխիկ դրամ կամ դրան համարժեք միջոցներ (եթե դա թույլատրվում է սույն Քաղաքականությամբ), ապրանքներ, նվեր քարտեր, զեղչեր, հյուրընկալություն, ճանապարհորդություն, կեցություն, ժամանց, հրավերներ կամ արժեք ունեցող ցանկացած այլ օգուտ:
Կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրություն		Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունը, որը կարգավորում է կաշառակերության, կոռուպցիայի և դրանց հետ կապված իրավախախտումների կանխարգելումը, բացահայտումը, քննությունը և քրեական հետապնդումը (ներառյալ, սակայն չսահմանափակվելով՝ ՀՀ քրեական օրենսգիրքը, ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրքը, ինչպես նաև կոռուպցիոն բնույթի իրավախախտումների համար քրեական կամ վարչական պատասխանատվություն սահմանող այլ կիրառելի օրենսդրությունը), ԱՄՆ «Արտասահմանում կոռուպցիայի դեմ պայքարի մասին» օրենքը (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), Մեծ Բրիտանիայի «Կաշառակերության դեմ պայքարի մասին» 2010 թվականի օրենքը (UK Bribery Act 2010), ինչպես նաև այն իրավազորությունների՝ կաշառակերության և կոռուպցիայի դեմ պայքարի վերաբերյալ ցանկացած այլ կիրառելի օրենքներն ու իրավական ակտերը, որտեղ Ընկերությունն իրականացնում է իր գործունեությունը կամ որոնք այլ կերպ կիրառելի են Ընկերության գործունեության նկատմամբ:
Աշխատակից		Ընկերության հետ աշխատանքային կամ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր կնքած ֆիզիկական անձինք:
Բացահայտում		Քաղաքականության 6.3 բաժնում սահմանված կարգով շահերի բախման մասին հաղորդման գործողություն:

Տերմին	Հապավում	Տերմինի սահմանում (հապավումների վերծանում)
Փոխկապակցված անձինք		Ընտանիքի անդամները, ինչպես նաև ցանկացած ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ, որի հետ անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կամ վերջինիս ընտանիքի անդամները ունեն ֆինանսական, գործարար, կորպորատիվ, պայմանագրային կամ այլ սերտ անձնական կամ մասնագիտական հարաբերություններ, որոնք կարող են հանգեցնել անձնական շահի կամ շահերի բախման առաջացման:
Արժեք (արժեք ունեցող ցանկացած բան)		Ցանկացած նյութական կամ ոչ նյութական արժեք, որն ստացողին տալիս է օգուտ կամ առավելություն: Արժեքները ներառում են, առանց սահմանափակման, դրամական միջոցները, բաժնետոմսերը, պարտատոմսերը կամ այլ արժեթղթերը, գույքը կամ գույքային իրավունքները, ծախսերի վճարումը կամ փոխհատուցումը, ցանկացած տեսակի ծառայությունները, նվերները, ճանապարհորդությունը, կեցությունը կամ գործարար հյուրընկալությունը, աշխատանքի տեղավորումը, պրակտիկան կամ աշխատանքի տեղավորման այլ հնարավորությունները (այդ թվում՝ ընտանիքի անդամների համար), զեղչերը, պարտքի ներումը, ցանկալի հեռախոսահամարների արտոնյալ տրամադրումը կամ օգտագործումը, այլ անձի խնդրանքով կամ օգտին կատարվող բարեգործական կամ հովանավորչական հատկացումները, ինչպես նաև դրամական միջոցների, ապրանքների, ծառայությունների կամ նյութական կամ ոչ նյութական ակտիվների ցանկացած այլ փոխանցում, որն ստացողին տալիս է օգուտ: Կախված հանգամանքներից՝ ցանկացած արժեքի առաջարկը, խոստումը, տրամադրումը, պահանջումը կամ ստացումը, անկախ դրա արժեքից, կարող է հանդիսանալ Կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրության, սույն Քաղաքականության կամ Ընկերության այլ ներքին նորմատիվ փաստաթղթերի խախտում:

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

3. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Քաղաքականությամբ սահմանվում են Ընկերությունում շահերի բախման կառավարման սկզբունքները, կանոնները և չափորոշիչները: Քաղաքականությունը չի փոխարինում և չի

գերակայում Կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրությամբ սահմանված իրավական դրույթների նկատմամբ և կարող է սահմանել լրացուցիչ պահանջներ: Եթե Կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրությամբ և (կամ) ենթաօրենսդրական ակտերով սահմանվում են ավելի բարձր կամ այլ պահանջներ՝ սույն Քաղաքականությամբ սահմանված պահանջների համեմատ, ապա կիրառվում են այդ ավելի բարձր կամ այլ պահանջները:

Քաղաքականությունը պարտադիր է՝

- բոլոր աշխատակիցների համար,
- Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների համար, այդ թվում՝ Տնօրենների խորհրդի, Տնօրենների խորհրդին կից հանձնաժողովների անդամների և Գլխավոր տնօրենի համար,
- կապալառուների համար՝ վերջիններիս հետ կնքված պայմանագրերով նախատեսված չափով:

Սույն Քաղաքականության նպատակներով վերը նշված բոլոր անձինք այսուհետ համատեղ անվանվում են **«անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները»**:

3.1. Շահերի բախման կառավարումն անձնական շահի ազդեցությունն այն անձանց կողմից իրենց գործառույթների (պարտականությունների) կատարման և գործարար որոշումների կայացման վրա սահմանափակելու կարևորագույն միջոցներից մեկն է, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները:

Միաժամանակ, 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 ու ոչ առևտրային գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքը, եթե այդպիսի շահերը և ստացվող անձնական առավելությունները չեն ազդում և չեն կարող ազդել Ընկերության նկատմամբ վերջիններիս պաշտոնեական (կորպորատիվ) կամ այլ պարտականությունների պատշաճ, օբյեկտիվ և անկողմնակալ կատարման վրա:

3.2. Շահերի բախումն ինքնին չի հանդիսանում օրենսդրության և (կամ) Ընկերության ներքին քաղաքականությունների և ընթացակարգերի խախտում, պայմանով, որ այն պատշաճ և ժամանակին բացահայտվել և կառավարվել է սույն Քաղաքականության պահանջներին համապատասխան:

Սակայն չբացահայտված և (կամ) չկառավարվող շահերի բախումը կարող է հանգեցնել «Վիվա Արմենիա» ընկերությունում բիզնեսի վարման նորմատիվային և էթիկական հիմքերի չպահպանմանը կամ խաթարմանը, ազդել օբյեկտիվ որոշումներ կայացնելու ունակության վրա, հանգեցնել ֆինանսական և հեղինակային կորուստների, ինչպես նաև Ընկերության և/կամ այն անձանց պատասխանատվությանը, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները:

3.3. Շահերի բախման կառավարման հիմնարար սկզբունքները՝

- Շահերի բախման մասին տեղեկատվության ***անհապաղ բացահայտում*** այն անձի կողմից, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները,
- անհրաժեշտության դեպքում շահերի բախման հետ կապված իրավիճակներում որոշումներ կայացնելուց, դրանց կայացմանը մասնակցելուց կամ դրանց վրա ազդելուց, ինչպես նաև համապատասխան գործողություններ կատարելուց, դրանց մասնակցելուց կամ դրանց վրա ազդելուց ձեռնպահ մնալը՝ մինչև Ընկերության կողմից համապատասխան կարգավորման միջոցների սահմանումը,
- ***գործելուց (իսկ որոշ դեպքերում՝ անգործությունից) հրաժարում շահերի բախմամբ բնութագրվող իրավիճակում***՝ մինչև Ընկերության կողմից դրա կարգավորման վերաբերյալ որոշման ընդունումը,
- ***լիազորությունների տարանջատում***. Ընկերությունը ձգտում է հստակ տարանջատել Ընկերության կառավարման մարմինների, այլ մարմինների, հանձնաժողովների անդամների և աշխատակիցների որոշումների կայացման լիազորությունները՝ հնարավորինս բացառելով շահերի բախման առաջացումը,
- շահերի բախման յուրաքանչյուր դեպքի բացահայտման և համապատասխան կարգավորման միջոցների սահմանման ժամանակ ռիսկերի ***անհատական վերանայում և գնահատում***,
- ***չորս (4) աչքի սկզբունքի կիրառում***՝ որոշումների կայացման, իրավիճակների վերանայման և շահերի բախման կարգավորման միջոցների սահմանման ժամանակ,
- ***արդարություն և անկախություն***. անձինք, որոնց շահերը առնչվում են կամ կարող են առնչվել շահերի բախմանը, չպետք է մասնակցեն կամ ազդեցություն ունենան որոշումների կայացման, իրավիճակի քննարկման և կարգավորման գործընթացների վրա,
- շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտման և դրա կարգավորման ***գործընթացի գաղտնիություն***,
- շահերի բախման կառավարման ընթացքում Ընկերության և այն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, ***շահերի հավասարակշռության պահպանում***,
- այն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, ***պաշտպանություն հետապնդումից***՝ շահերի բախման բացահայտման հետ կապված,
- շահերի բախման բացահայտման և (կամ) կարգավորման համար Քաղաքականությամբ նախատեսված միջոցները չձեռնարկելու համար ***պատասխանատվություն***, եթե նման չձեռնարկումը հանգեցրել է սույն Քաղաքականության 4.2 կետում նշված հետևանքներին:



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

3.4. Շահերի բախման կառավարման գործընթացի մասնակիցների դերերն ու պարտականությունները շարադրված են սույն փաստաթղթի Հավելված 4-ում:

4. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՈՒՄ

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է գործեն օբյեկտիվ և անկողմնակալ և, անհրաժեշտության դեպքում, շահերի բախման հետ կապված իրավիճակներում ձեռնպահ մնան որոշումներ կայացնելուց կամ գործողություններ կատարելուց՝ այդպիսով պահպանելով շահագրգիռ կողմերի վստահությունը Ընկերության բարեվարքության և գործարար վարքագծի բարձր էթիկական չափանիշներին հավատարիմ լինելու նկատմամբ:



- ✓ Խուսափեն ցանկացած իրավիճակներից կամ հանգամանքներից, որոնք ստեղծում են կամ կարող են հանգեցնել շահերի բախման,
- ✓ Ժամանակին բացահայտեն ցանկացած առաջացած փաստացի կամ պոտենցիալ շահերի բախում,
- ✓ Համագործակցեն բացահայտված շահերի բախման գնահատման և կարգավորման գործընթացում:

4.1. Շահերի բախման տեսակներ.

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

- ***Փաստացի***

  Օրինակ՝ աշխատակիցը որոշում է կայացնում Ընկերության և այն իրավաբանական անձի միջև պայմանագիր կնքելու վերաբերյալ, որի նկատմամբ նա ունի 1%-ից ավելի սեփականության մասնակցություն:

- ***Պոտենցիալ***

  Օրինակ՝ աշխատակցի ընտանիքի անդամն ունի 1%-ից ավելի սեփականության մասնակցություն Ընկերության կողմից կազմակերպված մրցույթին մասնակցող իրավաբանական անձում: Աշխատակիցը չի մասնակցում մատակարարի ընտրության գործընթացին, չի ազդում և որևէ այլ կերպ ներգործություն չի ունենում այդ գործընթացի վրա:

4.2. 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 կառավարման մարմնի անդամի շահերը, ներառյալ՝ տվյալ անձի կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց անձնական շահը, հակասում են կամ կարող են հակասել Ընկերության շահերին և կարող են ազդել կամ տպավորություն ստեղծել, որ ազդում են տվյալ անձի կողմից իր պարտականությունների օբյեկտիվ, անկախ և անկողմնակալ կատարման կամ որոշումների կայացման լիազորությունների իրականացման վրա:

· ***Աշխատակիցների և Ընկերության միջև***

Իրավիճակ, երբ աշխատակցի անձնական շահերը հակասում են կամ կարող են հակասել Ընկերության շահերին և կարող են ազդել կամ տպավորություն ստեղծել, որ ազդում են Ընկերության նկատմամբ վերջինիս պարտականությունների և պատասխանատվությունների պատշաճ, օբյեկտիվ և անկողմնակալ կատարման վրա։

· ***Հաճախորդի/Կապալառուի և Ընկերության (այն անձանց, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները) միջև***

Ընկերության և վերջինիս Հաճախորդների/Կապալառուների գույքային և այլ շահերի միջև հակասություն, որն առաջանում է այն անձանց գործողությունների կամ անգործության հետևանքով, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, այդ թվում՝ գաղտնի կամ ինսայդերական տեղեկատվության օգտագործման արդյունքում։

Քաղաքականությամբ հնարավոր չէ կանխատեսել շահերի բախման բոլոր հնարավոր տեսակները, որոնք կարող են առաջանալ։ Ձեր կոնկրետ անձնական իրավիճակը Քաղաքականությամբ սահմանված կանոնների հետ համեմատելիս պետք է առաջնորդվել առողջ դատողությամբ և «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Գործարար վարքագծի և էթիկայի կանոնագրքով սահմանված էթիկական ամենաբարձր չափանիշները պահպանելու պարտավորությամբ։

Եթե անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, բախվում է Քաղաքականությամբ չնախատեսված իրավիճակի, սակայն կասկածներ ունի շահերի բախման առկայության վերաբերյալ, նա պետք է խորհրդատվություն ստանա իր Անմիջական ղեկավարից և (կամ) Համապատասխանության գծով ղեկավարից։

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

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

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, Ընկերությունում իրենց մասնագիտական գործունեության իրականացման ընթացքում չպետք է գործեն կամ կայացնեն որևէ գործարար որոշում՝ ելնելով իրենց անձնական շահերից կամ որևէ այլ ընկերության, կազմակերպության կամ անձի շահերից՝ բացառությամբ Ընկերության շահերի։

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պարտավոր են բացահայտել տեղեկատվությունը, եթե իրենք կամ իրենց հետ փոխկապակցված անձինք գտնվում են այնպիսի իրավիճակում, երբ Ընկերության գործունեության հետ կապված գործարար որոշման, քաղաքականության (ռազմավարության), որոշակի գործարքի կամ այլ պայմանավորվածության արդյունքում ստանում են անձնական առավելություն (ֆինանսական կամ ոչ ֆինանսական)։

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

Եթե անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, տեղեկանում է Գործարար հնարավորության մասին, նա պարտավոր է անհապաղ բացահայտել այն՝

նախքան տվյալ Գործարար հնարավորությունն իր անձնական շահերից կամ փոխկապակցված անձանց շահերից ելնելով օգտագործելը։

Սույն պահանջը կիրառվում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի գործունեության հետ կապված այն ամբողջ տեղեկատվության նկատմամբ, որը տվյալ անձին հայտնի չէր դառնա, եթե չլիներ նրա կապը «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի հետ։

Նման Գործարար հնարավորությունն օգտագործելու վերաբերյալ որոշումը կայացնում է Ընկերությունը։ Միայն այն դեպքում, երբ Ընկերությունը հրաժարվում է օգտվել տվյալ Գործարար հնարավորությունից, և շահերի բախման ռիսկերը նվազագույնի հասցնելու համար ձեռնարկվել են բավարար միջոցներ, անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կարող է այն օգտագործել իր օգտին։

4.3.3. Ֆինանսական շահ Հաճախորդ/Կապալառու/Մրցակից հանդիսացող ընկերության նկատմամբ

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է ձգտեն բացառել ցանկացած ֆինանսական կամ այլ շահ, որը կարող է ազդել կամ տպավորություն ստեղծել, որ ազդում է Ընկերությունում իրենց գործարար որոշումների կամ գործողությունների վրա, կամ նվազագույնի հասցնեն համապատասխան շահի ազդեցությունը նման որոշումների վրա, իսկ եթե վերը նշվածներից որևէ մեկը հնարավոր չէ՝ բացահայտեն նման շահի առկայությունը։

Անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և որն ուղղակի կամ անուղղակի ֆինանսական շահ ունի այն կազմակերպությունում, որը հանդիսանում է կամ կարող է հանդիսանալ Հաճախորդ, Կապալառու, Մրցակից կամ Ընկերության հետ փոխգործակցող այլ անձ, կարող է հայտնվել շահերի բախման իրավիճակում, եթե նա կայացնում է համապատասխան որոշում կամ փորձում է ազդել դրա կայացման վրա կամ գործարք է կնքում նման կազմակերպության հետ։

Շահերի բախման բացասական հետևանքներից խուսափելու նպատակով անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պարտավոր է Ընկերությանը բացահայտել վերոնշյալ կազմակերպություններում իր ուղղակի կամ անուղղակի (փոխկապակցված անձանց միջոցով) ֆինանսական շահը, եթե նրան է պատկանում բաժնեմասերի, բաժնետոմսերի կամ այլ ֆինանսական գործիքների ավելի քան 1%-ը։

4.3.4. Նվերներ և գործարար հյուրընկալություն

Ընկերության գործունեությունը հիմնված է իր Հաճախորդների/Կապալառուների և Ընկերության հետ փոխգործակցող այլ անձանց (երրորդ անձանց) հետ բաց և բարեխիղճ հարաբերությունների վրա։ Այդ անձանց համար կամ նրանց կողմից կազմակերպվող Նվերների և Գործարար հյուրընկալության վերաբերյալ Ընկերության քաղաքականությունը մշակված է այնպես, որպեսզի բացառվի այն անձանց, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կողմից երրորդ անձանց նկատմամբ արտոնյալ կամ անարդար վերաբերմունքի հնարավորությունը կամ, հակառակը, երրորդ անձանց կողմից նման վերաբերմունքը նրանց նկատմամբ։

Անձանց, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, ինչպես նաև վերջիններիս հետ փոխկապակցված անձանց **արգելվում է** ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն առաջարկել, ընդունել, պահանջել փոխանցել կամ շորթել որևէ Արժեք, եթե դա կարող է ազդել կամ ընկալվել որպես նրանց աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման վրա ազդող հանգամանք:

Նվերների և Գործարար հյուրընկալության վերաբերյալ պահանջները սահմանված են PL-ARM-549 «Նվերների և գործարար հյուրընկալություն» քաղաքականությունում:

4.3.5. Գործարար հարաբերություններ փոխկապակցված անձանց հետ Ընկերության անունից

1) Գնումների և գործարքների շրջանակում:

Եթե Ընկերությունը Կապալառուի հետ կնքում և (կամ) երկարաձգում (վերսկսում) է պայմանագիր, և նման գնումը կամ գործարքը նախաձեռնող, դրան մասնակցող, այն հաստատող կամ դրա վրա այլ կերպ ազդեցություն ունեցող անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, տեղյակ է փաստացի կամ պոտենցիալ շահերի բախման առկայության մասին, ապա տվյալ անձը պարտավոր է անհապաղ բացահայտել այդ տեղեկատվությունը՝ սույն Քաղաքականությանը համապատասխան՝ շահերի բախման պատշաճ կարգավորումն ապահովելու նպատակով:

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

- *Ընկերության աշխատակցի հետ փոխկապակցված անձինք,*
- *կազմակերպություն, որտեղ Ընկերության աշխատակիցը կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձինք հանդիսանում են աշխատակիցներ, տնօրեններ կամ ավագ ղեկավարներ,*
- *կազմակերպություն, որտեղ Ընկերության աշխատակիցը կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձինք ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն տիրապետում են բաժնեմասերի, բաժնետոմսերի կամ այլ ֆինանսական գործիքների ավելի քան 1%-ին,*
- *անձ, որը ձգտում է Ընկերության աշխատակցին կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց տրամադրել կամ արդեն իսկ տրամադրել է նվեր, դրամական պարգև, ծառայություն կամ նշանակալի արժեք ունեցող մշակութային, ժամանցային կամ զվարճանքի միջոցառում[2]:*

2) Փոխկապակցված անձանց Ընկերությունում աշխատանքի ընդունելիս կամ պրակտիկայի ներգրավելիս, Փոխկապակցված անձի ղեկավար հանդիսանալիս կամ Հաճախորդին, Կապալառուին կամ Մրցակցին դիմելիս՝ այն անձին, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձին աշխատանքի ընդունելու կամ պրակտիկայի հնարավորության ապահովման հարցում աջակցություն ստանալու խնդրանքով:

Ընկերությունը միջոցներ է ձեռնարկում՝ բացառելու այնպիսի իրավիճակները, երբ որևէ անձ, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, Փոխկապակցված

1 Ներառյալ՝ բիզնես գործունեություն իրականացնող անհատները:

2 Նվերների, մշակութա-ժամանցային միջոցառումների կամ հյուրընկալության թույլատրելի սահմանները ամրագրված են PL-ARM-549 «Նվերներ և գործարար հյուրընկալություն» գործընթացի կանոնակարգում:

անձի նկատմամբ հանդիսանում է անմիջական ղեկավար, ստորաբաժանման ղեկավար կամ վերահսկող (ստուգող) անձ կամ որևէ ազդեցություն ունի Փոխկապակցված անձի աշխատանքի ընդունման (պրակտիկայի), աշխատատեղի պահպանման (առաջխաղացման), աշխատանքի արդյունավետության գնահատման, աշխատանքի վարձատրության կամ պարգևավճարների, արտոնությունների (փոխհատուցումների) տրամադրման հետ կապված հարցերի վրա՝ անկախ այն հանգամանքից՝ տվյալ Փոխկապակցված անձը հանդիսանում է Ընկերության, թե ԴԸ-ի աշխատակից:

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պարտավոր են բացահայտել Փոխկապակցված անձանց հետ ցանկացած նման հարաբերություն՝ որոշելու համար շահերի բախման առկայությունը և դրա կարգավորման հնարավոր եղանակները:

4.3.6. Ընկերությունից դուրս աշխատանքային գործունեություն / ղեկավար պաշտոնների զբաղեցում / խորհրդատվական և այլ ծառայությունների մատուցում, այդ թվում՝ անհատույց հիմունքներով

Ակնկալվում է, որ անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, իրենց ամբողջ աշխատանքային օրը կնվիրեն Ընկերության գործունեությանը: Ընկերությունից դուրս աշխատանքային գործունեությունը կարող է իրականացվել միայն աշխատանքային ժամերից դուրս և սեփական միջոցների հաշվին՝ բացառությամբ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ում համատեղությամբ աշխատանքի դեպքերի:

Սույն պահանջը չի տարածվում Ընկերության կառավարման մարմինների ոչ գործադիր անդամների վրա: Այնուամենայնիվ, այդ անձինք պարտավոր են սույն Քաղաքականությանը համապատասխան բացահայտել Ընկերությունից դուրս ցանկացած աշխատանքային գործունեության, ղեկավար պաշտոն զբաղեցնելու, խորհրդատվական կամ այլ մասնագիտական գործունեություն իրականացնելու վերաբերյալ տեղեկատվությունը՝ ցանկացած փաստացի, պոտենցիալ կամ առերևույթ շահերի բախման գնահատումն ապահովելու նպատակով:

Միաժամանակ, անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է համոզվեն, որ Ընկերությունից դուրս իրենց աշխատանքային գործունեության և Ընկերության նկատմամբ իրենց պարտականությունների միջև շահերի բախում առկա չէ: Աշխատակիցների և ղեկավարների համար Ընկերությունում իրենց պարտականությունները պետք է ունենան առաջնային նշանակություն:

Օրինակ՝ անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կարող է հայտնվել շահերի բախման իրավիճակում, եթե նա, ներառյալ, սակայն չսահմանափակվելով հետևյալ դեպքերով՝

- *որևէ պաշտոն է զբաղեցնում Կապալառուի/Մրցակցի կամ այնպիսի կազմակերպությունում, որը ողջամտորեն կարող է դառնալ Կապալառու կամ Մրցակից,*
- *Ընկերությունից դուրս մատուցում է խորհրդատվական կամ այլ ծառայություններ,*
- *«Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ից դուրս՝ վճարովի կամ անհատույց հիմունքներով, զբաղեցնում է ղեկավար պաշտոններ կամ այլ կազմակերպությունների (ներառյալ՝ ոչ առևտրային կազմակերպությունների) կառավարման մարմիններում պաշտոններ,*

- *զբաղվում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ և անձնական առավելություն ստանալու նպատակով գործարքներ է կնքում՝ օգտագործելով Ընկերությունում իր զբաղեցրած պաշտոնի շրջանակներում Ընկերությանը պատկանող կամ ստեղծված տեղեկատվությունը:*

Նախքան Ընկերությունից դուրս որևէ աշխատանքի, պաշտոնի, խորհրդատվական կամ այլ արտաքին գործունեության ստանձնումը (վճարովի կամ անհատույց հիմունքներով)՝ անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պարտավոր է սույն Քաղաքականությանը համապատասխան բացահայտել նման գործունեության վերաբերյալ տեղեկատվությունը:
Նման բացահայտման նպատակն է հնարավորություն ընձեռել Ընկերությանը գնահատելու՝ արդյոք նախատեսվող գործունեությունը հանգեցնում է փաստացի, պոտենցիալ կամ առերևույթ շահերի բախման առաջացման, և, անհրաժեշտության դեպքում, սահմանելու շահերի բախման կարգավորման համապատասխան միջոցներ:
Եթե անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, Ընկերությունից դուրս իրականացնում է որևէ գործունեություն, նա պետք է նաև գործադրի բոլոր ջանքերը՝ չստեղծելու տպավորություն, որ գործում է Ընկերության անունից, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ Ընկերությունը նրան հատուկ լիազորել է նման գործողություններ իրականացնելու համար:

4.3.7. Պետական պաշտոնատար անձի անունից կամ շահերից ելնելով պաշտոն զբաղեցնելը կամ պարտականություններ իրականացնելը, ինչպես նաև Պետական պաշտոնատար անձի առկայությունը փոխկապակցված անձանց շրջանում

Պետական պաշտոնատար անձի առկայությունը փոխկապակցված անձանց, ինչպես նաև այն անձանց շրջանում, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կարող է հանգեցնել շահերի բախման առաջացման:
Ընկերությունում պաշտոն զբաղեցնելը, այդ թվում՝ որպես աշխատակից կամ կառավարման մարմինների անդամ, և միաժամանակ այն Հանրային կազմակերպությունում պաշտոն զբաղեցնելը, որը հանդիսանում է Ընկերության Հաճախորդ կամ Կապալառու կամ Ընկերության նկատմամբ իրականացնում է վերահսկողական կամ հսկողական գործառույթներ, կարող է Ընկերության համար առաջացնել շահերի բախման և կոռուպցիոն ռիսկեր:
Ընկերությունն ակնկալում է, որ անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կբացահայտեն ցանկացած նման հարաբերությունների և իրավիճակների վերաբերյալ տեղեկատվությունը՝ որոշելու համար շահերի բախման առկայությունը և սահմանելու դրա կարգավորման համապատասխան միջոցները:

4.3.8. Ընկերության գույքի օգտագործում անձնական շահի համար

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, չպետք է օգտագործեն կամ թույլատրեն օգտագործել Ընկերության գույքը, այդ թվում՝ Ընկերությունում իրենց գործունեության ընթացքում ստացված տեղեկատվությունը (անկախ այն հանգամանքից՝ այն պաշտոնապես և (կամ) ուղղակիորեն դասակարգվել է որպես գաղտնի տեղեկատվություն, թե ոչ)՝ անձնական առավելություն կամ օգուտ ստանալու նպատակով:

Սույն Քաղաքականության նպատակներով Ընկերության գույքը ներառում է սարքավորումները, մեքենաները, պարագաները, շենքերը (շինությունները, տարածքները), միջոցները (ներառյալ՝ կանխիկ դրամական միջոցները), տեխնոլոգիաները, նոր ապրանքների ստեղծման հայեցակարգերը, գործարար ռազմավարությունները (պլանները), առևտրային գործունեության վերաբերյալ գաղտնի տեղեկատվությունը և Ընկերության ցանկացած այլ ակտիվ:

4.3.9. Ֆինանսական պարտավորություններ

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

4.3.10. Գույքի ձեռքբերում/վարձակալություն, գույքային իրավունքներ, որոնց նկատմամբ Ընկերությունը կարող է հետաքրքրություն ունենալ

Անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կարող է հայտնվել շահերի բախման իրավիճակում, եթե նա՝

- Ընկերության Կապալառուների կամ Մրցակիցների հետ ունի գործարար հարաբերություններ՝ կապված գույքի (շարժական կամ անշարժ) վարձակալության, առուվաճառքի կամ գույքային իրավունքների հետ, և (կամ)
- ձեռք է բերում կամ վարձակալում է գույք (շարժական կամ անշարժ) կամ գույքային իրավունքներ, որոնց նկատմամբ Ընկերությունը կարող է հետաքրքրություն ունենալ:

Անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պարտավոր է բացահայտել նման տեղեկատվությունը՝ շահերի բախման կառավարման նպատակով:
Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կարող են Ընկերությունից որևէ բան գնել կամ Ընկերությանը որևէ բան վաճառել բացառապես Ընկերությունում գործող ընթացակարգերի շրջանակներում (օրինակ՝ Ընկերության ավելցուկային՝ ոչ հիմնական կամ դուրս գրված ակտիվների օտարման նպատակով):

4.3.11. Այլ իրավիճակներ

Սույն բաժնում նկարագրված իրավիճակները կրում են օրինակելի բնույթ և չեն հանդիսանում շահերի բախման հնարավոր իրավիճակների սպառիչ ցանկ:
Ցանկացած իրավիճակ, որը կապված է այն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց Անձնական շահի հետ, և որը կարող է ազդել կամ տպավորություն ստեղծել, որ ազդում է

պարտականությունների օբյեկտիվ, անկախ և անկողմնակալ կատարման կամ որոշումների կայացման վրա, ենթակա է բացահայտման և գնահատման՝ սույն Քաղաքականությանը համապատասխան:

4.4. Շահերի բախում՝ Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների մասնակցությամբ

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

Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամներից ակնկալվում է իրենց ծառայողական և կորպորատիվ պարտականությունների անաչառ, ողջամիտ և բարեխիղճ կատարում՝ առաջնորդվելով մասնագիտական և էթիկական ամենաբարձր չափանիշներով, իրավական նորմերով և կորպորատիվ կառավարման լավագույն պրակտիկայով:

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

- **պատշաճ շրջահայեցության ցուցաբերում**, որը ենթադրում է ողջամտորեն հասանելի էական տեղեկատվության հիման վրա հավասարակշռված գործարար և (կամ) կորպորատիվ որոշումների կայացում,
- **Ընկերության նկատմամբ հավատարմության դրսևորում**, որը պահանջում է գործել (կամ ձեռնպահ մնալ գործողություններից)՝ ի շահ Ընկերության և վերջինիս բոլոր բաժնետերերի,
- **պատշաճ վերահսկողության իրականացում**՝ ապահովելու կայացված գործարար և (կամ) կորպորատիվ որոշումների համապատասխանությունն օրենսդրությանը և Ընկերության ներքին նորմատիվ փաստաթղթերին:

Շահերի բախման իրավիճակների ժամանակին բացահայտումը Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների ֆիդուցիար պարտականությունների դրսևորումներից մեկն է:

Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամները պարտավոր են տարեկան մեկ անգամ լրացնել և ներկայացնել սույն Քաղաքականության սահմանված ձևով Շահերի բախման հայտարարագիրը, ինչպես նաև հանգամանքների փոփոխության հետևանքով նախկինում բացահայտված որևէ տեղեկատվության ոչ ճշգրիտ կամ ոչ ամբողջական դառնալու դեպքում անհապաղ թարմացնել և կրկին ներկայացնել այդ Հայտարարագիրը:

Կորպորատիվ քարտուղարն ապահովում է Հայտարարագրի ձևերի ամենամյա տրամադրումը Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամներին, հավաքագրում է լրացված Հայտարարագրերը և դրանք ներկայացնում Համապատասխանության ստորաբաժանմանը՝ վերանայման և սույն Քաղաքականությանը համապատասխան հետագա ընթացքն ապահովելու համար:

Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների մասնակցությամբ շահերի բախման իրավիճակների օրինակները ներկայացված են սույն Քաղաքականության Հավելված 3-ում:

5. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՓՈՒԼԵՐԸ

5.1. Շահերի բախման կանխարգելում

Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է միջոցներ ձեռնարկեն շահերի բախումը կանխարգելելու (բացառելու) նպատակով: Նշված միջոցներն ուղղված են սեփական ծառայողական դիրքը (լիազորությունները) անձնական շահերից կամ փոխկապակցված անձանց շահերից ելնելով օգտագործելու միջոցով նյութական կամ որևէ այլ օգուտ ստանալու հնարավորության բացառմանը:

Ընկերությունում շահերի բախման կանխարգելման հիմնական միջոցները ներառում են, առանց սահմանափակման՝

1. շահերի բախման (ներառյալ՝ պոտենցիալ շահերի բախման) ժամանակին բացահայտումը,
2. Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների կողմից Շահերի բախման հայտարարագրերի ամենամյա ներկայացումը, ինչպես նաև նախկինում բացահայտված տեղեկատվության փոփոխության դեպքում այդ Հայտարարագրերի անհապաղ թարմացումը,
3. օրենսդրության և Ընկերության ներքին նորմատիվ փաստաթղթերի պահանջների խիստ պահպանումը,
4. այնպիսի կազմակերպական կառուցվածքի առկայությունը, որը հստակ տարանջատում է պատասխանատվության ոլորտներն ու լիազորություններն այնպես, որ մեկ անձը չկարողանա միաժամանակ իրականացնել գործադիր և վերահսկողական գործառույթներ: Եթե վերը նշվածը հնարավոր չէ, մշակվում են համապատասխան հավասարակշռող մեխանիզմներ, ընթացակարգեր և վերահսկողական միջոցներ,
5. Ընկերության կոլեգիալ մարմինների ստեղծումը և դրանց նիստերի անցկացումը՝ հաշվի առնելով շահերի բախման (ներառյալ՝ պոտենցիալ շահերի բախման) ռիսկի նվազեցման, ինչպես նաև որոշումների կայացման անկախության սկզբունքները, և շահերի բախման կարգավորման նպատակով համապատասխան անդամների՝ համապատասխան հարցերի վերաբերյալ քվեարկությանը մասնակցելուց ինքնաբացարկը (օրենքով թույլատրելի դեպքերում),
6. արժեթղթերի, ածանցյալ ֆինանսական գործիքների հետ գործարքների, փոխկապակցված կողմերի հետ գործարքների և այլ գործարքների իրականացման վերաբերյալ կանոնների և սահմանափակումների սահմանումը,
7. կրկնակի վերահսկողության սկզբունքի (չորս (4) աչքի սկզբունքի) կիրառումը և առավել էական հարցերի վերաբերյալ որոշումների կոլեգիալ ընդունումը,
8. Կապալառուների և Ընկերությունում պաշտոն զբաղեցնելու թեկնածուների համալիր ուսումնասիրության իրականացումը,
9. շահերի բախման վերաբերյալ վերապատրաստումների իրականացումը,
10. ներքին համապատասխանության վերահսկողության համակարգի շարունակական կատարելագործումը,
11. աուդիտների (ներքին, արտաքին) իրականացումը,
12. այն անձանց, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պատասխանատվության ենթարկելու մեխանիզմների առկայությունը՝ օրենսդրության, սույն Քաղաքականության, Ընկերության կանոնադրության,

Ընկերության ներքին նորմատիվ փաստաթղթերի, ինչպես նաև պայմանագրերի (կիրառելիության դեպքում) պահանջները չպահպանելու համար:

Շահերի բախումը կանխարգելելու նպատակով Անմիջական ղեկավարը և (կամ) Համապատասխանության գծով ղեկավարը կարող են նախաձեռնել շահերի բախման բացահայտման ընթացակարգ:

Ցանկացած անձ, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և որը ստացել է նման պահանջ, պարտավոր է պահանջում նշված ժամկետում լրացնել և ներկայացնել սույն Քաղաքականության Հավելված 1-ով սահմանված Շահերի բախման բացահայտման թերթիկ



5.2. Շահերի բախման հայտնաբերում

5.2.1. Շահերի բախումը պետք է հայտնաբերվի այն անձանց կողմից, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, իրենց և իրենց հետ փոխկապակցված անձանց առնչությամբ՝ համապատասխան փաստերի և հանգամանքների մասին տեղեկանալու պահից և շարունակական հիմունքներով՝ նման փաստերն ու հանգամանքները սույն Քաղաքականությամբ սահմանված հասկացությունների (ներառյալ, օրինակ՝ «Շահերի բախում», «Անձնական շահ» և «Փոխկապակցված անձինք»), ինչպես նաև սույն Քաղաքականության 5.3 բաժնում նկարագրված իրավիճակների հետ համադրելու միջոցով:

5.2.2. Շահերի բախումը կարող է նաև հայտնաբերվել ներքին աուդիտների և ներքին հետաքննությունների ընթացքում, ինչպես նաև այլ հանգամանքներում, այդ թվում՝ Անմիջական ղեկավարի կողմից: Շահերի բախում հայտնաբերելու նպատակով Ընկերությունը կարող է օգտագործել մասնագիտացված ծրագրային գործիքներ և օրինական ճանապարհով ստացված տեղեկատվություն այլ հուսալի աղբյուրներից, ներառյալ՝ հանրային աղբյուրները:
Նման դեպքերում, պայմանով, որ տեղեկատվության բացահայտման նկատմամբ առկա չեն իրավական կամ այլ սահմանափակումներ, այն անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և որի առնչությամբ հայտնաբերվել է պոտենցիալ շահերի բախում, պետք է տեղեկացվի այդ մասին, և նրանից պետք է պահանջվի բացահայտել համապատասխան տեղեկատվությունը՝ սույն Քաղաքականությանը համապատասխան:
Բացի այդ, Համապատասխանության ստորաբաժանումը կարող է հայտնաբերել պոտենցիալ շահերի բախումներ նաև համալիր ուսումնասիրության ընթացակարգերի, հայտարարագրերի, ներքին հաղորդման ուղիների կամ համապատասխանության ապահովմանն ուղղված այլ գործունեության շրջանակներում, որն իրականացվում է Ընկերության ներքին նորմատիվ փաստաթղթերին համապատասխան:



5.3. Շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտում

5.3.1. Շահերի բախման հայտնաբերման (առաջացման) դեպքում անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պարտավոր է այդ մասին տեղեկատվությունը բացահայտել սույն Քաղաքականության Հավելված 4-ում նշված

համապատասխան անձին՝ վերջինիս ուղարկելով իր կողմից լրացված Շահերի բախման բացահայտման թերթիկը։[3]։

5.3.2. Շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտման դեպքերը՝

- աշխատանքի ընդունման (պրակտիկայի) / նոր պաշտոնում նշանակվելու պահին,
- ծառայողական պարտականությունների կատարման ամբողջ ժամանակահատվածում՝ Շահերի բախման բացահայտման թերթիկում ներառված տեղեկատվության փոփոխության դեպքում,
- տարեկան մեկ անգամ՝ որպես Ընկերության ղեկավարության հավաստագրման մաս՝ Ընկերության համապատասխան ներքին նորմատիվ փաստաթղթով հաստատված ձևով,
- տարեկան մեկ անգամ՝ Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների կողմից՝ սույն Քաղաքականության սահմանված ձևով Շահերի բախման հայտարարագիրը ներկայացնելու միջոցով, ինչպես նաև նախկինում բացահայտված տեղեկատվության ցանկացած փոփոխության դեպքում՝ անհապաղ,
- Կապալառուների կողմից՝ համապատասխան պայմանագրերը կնքելիս (փոփոխելիս), ինչպես նաև դրանց գործողության ամբողջ ժամանակահատվածում՝ շահերի բախման իրավիճակի առաջացման դեպքում,
- այլ դեպքերում։

5.3.3. Շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվությունը պետք է բացահայտվի դրա հայտնաբերումից (առաջացումից) անմիջապես հետո, սակայն ցանկացած դեպքում՝ ոչ ուշ, քան դրա հայտնաբերմանը (առաջացմանը) հաջորդող աշխատանքային օրը։

5.3.4. Կապալառուները կարող են հայտնել Ընկերության շահերին վնասող և (կամ) Կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրությունը խախտող շահերի բախումների մասին՝ դրանց վերաբերյալ տեղեկատվությունն ուղարկելով Թեժ գծին (hotline@viva.am) և (կամ) այդ մասին տեղեկացնելով Ընկերության՝ համապատասխան պայմանագրով տվյալ Կապալառուի հետ փոխգործակցելու լիազորություն ունեցող կոնտակտային անձանց (այսուհետ՝ «Կոնտակտային անձինք»)՝ պայմանագրով սահմանված կապի միջոցներով, ձևով և ժամկետներում։

Կապալառուներից նշված շահերի բախումների վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու դեպքում Կոնտակտային անձինք այն փոխանցում են իրենց Անմիջական ղեկավարին՝ համապատասխան որոշում կայացնելու նպատակով։

5.3.5. Շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվության բացահայտումը չի ազատում այն անձանց, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, դրա կարգավորմանն ուղղված միջոցներն ապահովելու և պահպանելու, ինչպես նաև ապագայում նմանատիպ իրավիճակները կանխելու պարտավորությունից։

5.3.6. Ընկերությանը նախկինում բացահայտված շահերի բախման դադարեցմանը հանգեցնող հանգամանքների առաջացման դեպքում անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պարտավոր է այդ մասին հայտնել շահերի բախման բացահայտման համար սահմանված կարգին համանման կարգով։

5.3.7. Սույն Քաղաքականությանը համապատասխան ստացված անձնական տվյալները ենթակա են մշակման՝ օրենսդրության պահանջներին համապատասխան։

[3] Ավտոմատացված համակարգի գործարկումից հետո շահերի բախման հայտարարագիրը կարող է ուղարկվել էլեկտրոնային եղանակով՝ այս համակարգի միջոցով։

5.4. Շահերի բախման վերանայում

5.4.1. Ստացված տեղեկատվությունը (փաստաթղթերը) վերանայվում է՝ շահերի բախման առկայությունը կամ բացակայությունը պարզելու, Ընկերության համար առաջացող ռիսկերը գնահատելու և շահերի բախման կարգավորման համապատասխան միջոցները սահմանելու նպատակով՝ սույն Քաղաքականության Հավելված 4-ով սահմանված ժամկետներում:

5.4.2. Տեղեկատվության վերանայումը կարող է իրականացվել հետևյալ անձանց կողմից (այսուհետ՝ **Շահերի բախումը վերանայող անձինք**)՝ սույն Քաղաքականության Հավելված 4-ին համապատասխան՝

- Անմիջական ղեկավարը,
- Համապատասխանության գծով ղեկավարը՝ Կորպորատիվ կառավարման և իրավաբանական վարչության պետի հետ համատեղ՝ Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների, ինչպես նաև «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի վարչությունների պետերի մասնակցությամբ շահերի բախման իրավիճակների առնչությամբ:

5.4.3. Այն դեպքերում, երբ շահերի բախման իրավիճակները, ելնելով դրա առանձնահատկություններից (բարդությունից), պահանջում է համալիր գնահատում՝ Ընկերության համապատասխան ստորաբաժանումների մասնակցությամբ, Շահերի բախումը վերանայող անձինք իրավունք ունեն համապատասխան հարցում ուղարկել Ընկերության ցանկացած մասնագիտացված ստորաբաժանում՝ անհրաժեշտ փորձագիտական եզրակացություն ստանալու նպատակով: Նման հարցում ստացված Ընկերության համապատասխան մասնագիտացված ստորաբաժանումը պարտավոր է պատրաստել և ուղարկել հարցման պատասխանը ոչ ուշ, քան հարցումն ստանալու օրվանից 3 (երեք) աշխատանքային օրվա ընթացքում:

5.4.4. Տեղեկատվության վերանայման արդյունքների հիման վրա կայացվում է հետևյալ որոշումներից մեկը՝

1)Շահերի բախում չի հայտնաբերվել,
2)Շահերի բախումն առկա է, ընդունելի է,
3)Շահերի բախումն առկա է և պահանջում է կարգավորման միջոցների կիրառում:

Միաժամանակ, Շահերի բախումը վերանայող անձինք շահերի բախումը հաստատելու նպատակով պետք է արժանահավատորեն հաստատեն հետևյալ հանգամանքներից առնվազն մեկի առկայությունը՝

- Անձնական շահի առկայությունը,
- Անձնական շահն իրագործելու փաստացի լիազորությունների առկայությունը:
- Այն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կողմից եկամուտ կամ օգուտ ստանալու (ստանալու հնարավորության) և լիազորությունների իրականացման (հնարավոր իրականացման) միջև կապի առկայությունը, իսկ կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների համար[4]՝ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ից դուրս պաշտոն զբաղեցնելը, եթե նման պաշտոնը կարող է ազդել կամ ողջամտորեն կարող է ընկալվել որպես Ընկերության նկատմամբ իրենց պարտականությունների անկախ և օբյեկտիվ կատարման վրա ազդող հանգամանք կամ այլ կերպ հանգեցնել շահերի բախման առաջացման:
- Շահերի բախման իրավիճակի հետ կապված ռիսկերի առկայություն:

5.4.5. Շահերի բախման վերանայման արդյունքում լրացվում է Շահերի բախման բացահայտման թերթիկի Մաս 2-ը:

4 Ներառյալ՝ նշված անձանց Փոխկապակցված անձանց կողմից պաշտոն զբաղեցնելու մասին փաստը:

5.4.6. Շահերի բախումը վերանայող անձինք նման շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվություն բացահայտած անձին տեղեկացնում են վերանայման արդյունքների մասին՝ սույն Քաղաքականության Հավելված 4-ին համապատասխան:

5.4.7. Շահերի բախման վերանայման արդյունքների հիման վրա կարող են լրացուցիչ ձեռնարկվել հետևյալ միջոցները, ներառյալ, սակայն չսահմանափակվելով՝

- ներքին հետաքննության նախաձեռնում,
- Կարգապահական հանձնաժողով համապատասխան նյութերի ուղարկում՝ կարգապահական տույժի կիրառման վերաբերյալ առաջարկություններ ստանալու նպատակով[5] (գործող Հակակոռուպցիոն օրենսդրության խախտման դեպքում, ինչպես նաև օրինական հիմքերով),
- համապատասխան նյութերի ուղարկում Ներքին վերահսկողության և աուդիտի վարչություն՝ Անձնական շահի իրագործման ընթացքում Ընկերության գույքի ապօրինի օգտագործման որևէ հատկանիշի, ինչպես նաև Ներքին վերահսկողության և աուդիտի վարչության իրավասությանը վերաբերող այլ խախտումների հայտնաբերման դեպքում,
- այլ խախտումների հայտնաբերման դեպքում համապատասխան նյութերի ուղարկում Ընկերության այլ ֆունկցիոնալ ստորաբաժանում կամ մարմին՝ վերջինիս իրավասությանը համապատասխան վերանայման նպատակով:

5.5. Շահերի բախման կարգավորում

5.5.1. Շահերի բախումները կարգավորվում են սույն Քաղաքականության Հավելված 4-ով սահմանված կարգով և ժամկետներում՝ Քաղաքականության 4.3 բաժնում սահմանված հիմնարար սկզբունքներին համապատասխան:

5.5.2. Կարգավորում պահանջող շահերի բախման հայտնաբերման դեպքում որոշում է կայացվում կարգավորման մեկ կամ մի քանի միջոցների ընտրության վերաբերյալ, ներառյալ, սակայն չսահմանափակվելով՝

- պայմանագրի/գործարքի կատարումից հրաժարում,
- այն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կամավոր հրաժարում կամ նրա մշտական/ժամանակավոր ինքնաբացարկ քննարկմանը և (կամ) որոշումների կայացման գործընթացին մասնակցելուց և (կամ) շահերի բախման ազդեցության տակ գտնվող կամ դրա ազդեցության տակ հնարավոր հայտնվող հարցերի վրա այլ կերպ ազդեցություն գործելուց:

Նշում. *Եթե շահերի բախումը կարգավորվում և ամբողջությամբ վերացվում է նշված միջոցի կիրառմամբ, դրա վերաբերյալ համապատասխան տեղեկատվությունը պետք է արտացոլվի համապատասխան կորպորատիվ միջոցառման արձանագրությունում, որի անցկացումը նախատեսված է Ընկերության համապատասխան ներքին նորմատիվ փաստաթղթով: Այդ դեպքում սույն Քաղաքականությամբ նախատեսված այլ ընթացակարգերի իրականացումը, ներառյալ՝ Շահերի բախման բացահայտման թերթիկի լրացումը, չի պահանջվում:*

- այն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, աշխատանքային պարտականությունների և լիազորությունների շրջանակի վերանայում և փոփոխություն,

5 «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ Կարգապահական հանձնաժողովի կանոնակարգեր:

- այն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, տեղափոխում այլ պաշտոնի, որը նախատեսում է վերանայվող շահերի բախման հետ չկապված աշխատանքային գործառույթների իրականացում,
- այն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, հրաժարում շահերի բախում առաջացնող Անձնական շահի առարկայից,
- այն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, հասանելիության սահմանափակում Ընկերության այն կոնկրետ տեղեկատվությանը, որը կարող է կապված լինել տվյալ անձի անձնական շահերի կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց շահերի հետ,
- գործարար էթիկայի, հակակոռուպցիոն համապատասխանության և շահերի բախման կառավարման վերաբերյալ լրացուցիչ վերապատրաստման անցկացում,
- համապատասխան պայմանագրի դադարեցում՝ դրա համար հիմքերի առկայության դեպքում և օրենսդրությանը համապատասխան,
- օրենսդրության պահանջներին համապատասխանող կարգավորման այլ միջոցներ, որոնք կարող են մշակվել, այդ թվում՝ Ընկերության և այն անձանց հետ համաձայնեցմամբ, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները։

5.5.3. Եթե շահերի բախումը հնարավոր է կարգավորել, սակայն առաջարկվող միջոցները պահանջում են Ընկերության Գլխավոր տնօրենի կամ Տնօրենների խորհրդի կողմից կառավարչական որոշման ընդունում, դրանց իրականացման վերաբերյալ որոշումը Շահերի բախումը վերանայող անձի կողմից ներկայացվում է համապատասխանաբար Ընկերության Գլխավոր տնօրենի կամ Տնօրենների խորհրդի քննարկմանը։

5.5.4. Շահերի բախման ցանկացած կարգավորման արդյունքում լրացվում են Շահերի բախման բացահայտման թերթիկի Մաս 2-ը և Մաս 3-ը՝ շահերի բախման կարգավորման միջոցների մշակման, դրանց իրականացման համար պատասխանատու անձանց նշանակման և համապատասխան միջոցների իրականացման ժամկետների սահմանման մասով։

5.5.5. Շահերի բախումը վերանայող անձինք, սույն Քաղաքականության Հավելված 4-ին համապատասխան, մշակված և համաձայնեցված միջոցների մասին տեղեկացնում են նման շահերի բախման վերաբերյալ տեղեկատվություն բացահայտած անձին, ինչպես նաև համապատասխան միջոցների իրականացման համար պատասխանատու նշանակված անձանց։

5.5.6. Եթե շահերի բախումը վերաբերում է Ընկերության կառավարման մարմինների կամ այլ մարմինների անդամին, Կորպորատիվ քարտուղարն ապահովում է նիստերին, քննարկումներին կամ քվեարկությանը մասնակցության վրա ազդող հաստատված կարգավորման միջոցների պատշաճ փաստաթղթավորումը համապատասխան կորպորատիվ գրանցումներում և դրանց իրականացումը՝ Ընկերության կանոնադրությանը և ներքին նորմատիվ փաստաթղթերին համապատասխան։

5.6. Շահերի բախման կառավարման միջոցառումների իրականացում

5.6.1. Սույն Քաղաքականության 6.5 բաժնին համապատասխան՝ շահերի բախման կարգավորմանն ուղղված միջոցների իրականացման համար պատասխանատու նշանակված անձինք պարտավոր են պատշաճ կերպով կատարել իրենց պարտականությունները՝ Շահերի բախման բացահայտման թերթիկում սահմանված ժամկետում։

Կարգավորման միջոցների իրականացման անհրաժեշտության վերաբերյալ տեղեկատվությունը դրանց իրականացման համար պատասխանատու անձանց տրամադրվում է՝

- Անմիջական ղեկավարի կողմից,
- Համապատասխանության գծով ղեկավարի կողմից և, կիրառելիության դեպքում, Կորպորատիվ քարտուղարի հետ համատեղ՝ Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների, ինչպես նաև «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի վարչությունների պետերի մասնակցությամբ շահերի բախման դեպքերում,
- ավտոմատացված համակարգի միջոցով[6]:

5.6.2. Շահերի բախման կարգավորման միջոցների իրականացումից հետո դրանց իրականացման համար պատասխանատու նշանակված անձինք լրացնում են Շահերի բախման բացահայտման թերթիկի Մաս 4-ը[7]:

- Այն անձանց, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, Շահերի բախման բացահայտման թերթիկները պահպանվում են՝
- Համապատասխանության գծով ղեկավարի մոտ,
- Աշխատակցի Անձնական գործում կամ, կիրառելիության դեպքում, Կորպորատիվ քարտուղարի կողմից վարվող կորպորատիվ գրանցումներում կամ ավտոմատացված համակարգում:[8],
- Դրանք Ընկերության ավտոմատացված համակարգում կցվում են Կապալառուի համապատասխան քարտին (եթե դա տեխնիկապես հնարավոր է):



5.7. Մշտադիտարկում

Համապատասխանության բաժնի ղեկավարը իրավասու է ցանկացած ժամանակ շահերի բախման վերանայման և կարգավորման գործընթացներում ներգրավված անձանցից պահանջել արդի տեղեկատվություն կարգավորման միջոցների իրականացման ընթացիկ կարգավիճակի վերաբերյալ, ինչպես նաև տարին առնվազն մեկ (1) անգամ իրականացնել ընտրանքային ստուգումներ՝ նախորդ օրացուցային տարվա ընթացքում գրանցված շահերի բախման դեպքերի առնվազն 25%-ի առնչությամբ:



5.8. Վերահսկողություն

Գլխավոր տնօրենն իրականացնում է սույն Քաղաքականության իրականացման ընդհանուր վերահսկողությունը:

Բոլոր մակարդակների ղեկավարները պատասխանատու են իրենց համապատասխան պատասխանատվության ոլորտներում սույն Քաղաքականության իրականացման ապահովման համար:

Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամներին վերաբերող հարցերի նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացվում է Ընկերության կանոնադրությանը և կիրառելի ներքին նորմատիվ փաստաթղթերին համապատասխան:

---

6 Գործարկման ժամանակ կամ երբ տեխնիկապես հնարավոր է:

8Բացառությամբ կոլեգիալ որոշումների կայացման ժամանակ շահերի բախման կարգավորմանն ուղղված միջոցառումների կիրառման դեպքերի, երբ այդպիսի միջոցառումների իրականացման փաստերը արձանագրվում են ընդունված որոշումները պաշտոնականացնող համապատասխան փաստաթղթերում, օրինակ՝ Ընկերության կառավարման մարմինների նիստերի արձանագրություններում: Այս դեպքում Հայտարարագրի 4-րդ մասը կարող է չլրացվել:

8 Գործարկման ժամանակ կամ երբ տեխնիկապես հնարավոր է:

6. ԳՐԱՆՑԱՄԱՏՅԱՆ

6.1. Շահերի բախման բոլոր հայտնաբերված և բացահայտված դեպքերը պետք է գրանցվեն Գրանցամատյանում:

6.2. Գրանցամատյանի վարման, դրանում ներառված տեղեկատվության ամբողջականության և ճշգրտության ապահովման, ինչպես նաև Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների համար համապատասխան հաշվետվությունների պատրաստման համար պատասխանատու Ընկերության ստորաբաժանումը Համապատասխանության բաժնի պետ / Համապատասխանության թիմն է:

6.3. Գրանցամատյանում պահպանվող ցանկացած փաստաթուղթ, փաստաթղթի էլեկտրոնային պատճեն, այլ տվյալ կամ տեղեկատվություն կարող է կազմել Աշխատակցի անձնական գործի, Կապալառուի գործի կամ, կիրառելիության դեպքում, Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների վերաբերյալ վարվող կորպորատիվ գրանցումների անբաժանելի մասը, եթե հնարավոր չէ նման փաստաթղթերը կցել համապատասխան գործին կամ գրանցմանը:

6.4. Գրանցամատյանը պետք է պահպանվի էլեկտրոնային եղանակով՝ տվյալ տեսակի փաստաթղթերի պահպանման համար օրենսդրությամբ և Ընկերության ներքին նորմատիվ փաստաթղթերով սահմանված ժամկետներում:

7. ՈՐՏԵՂ ԿԱՐԵԼԻ Է ԴԻՄԵԼ ԱՋԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ

7.1. Եթե անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կասկածներ ունի շահերի բախման առկայության (բացակայության) վերաբերյալ իր գնահատականի ճշտության կամ նման գնահատում իրականացնելու եղանակի վերաբերյալ, ինչպես նաև սույն Քաղաքականության մեկնաբանման հետ կապված որևէ հարցի դեպքում, նա պետք է խորհրդակցի իր Անմիջական ղեկավարի կամ Համապատասխանության գծով ղեկավարի հետ կամ էլեկտրոնային նամակ ուղարկի compliance@viva.am հասցեին:

Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամները կարող են նաև դիմել Կորպորատիվ քարտուղարին՝ հայտարարագրերի ներկայացման և կորպորատիվ կառավարման ընթացակարգերի հետ կապված ընթացակարգային խորհրդատվություն ստանալու նպատակով՝ առանց սահմանափակելու շահերի բախման հարցերի վերաբերյալ խորհրդատվություն տրամադրելու համար Համապատասխանության գծով ղեկավարի պատասխանատվությունը:

7.2. Այն աշխատակիցները, Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամները, որոնք տեղեկացել են կամ հիմքեր ունեն ենթադրելու, որ խախտվել են սույն Քաղաքականության կամ Կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրության սկզբունքները կամ պահանջները, պարտավոր են այդ մասին անհապաղ հաղորդել հետևյալ եղանակներից որևէ մեկով՝

(1) Անմիջական ղեկավարին, իսկ եթե հաղորդումը վերաբերում է Անմիջական ղեկավարի կողմից կատարված գործողություններին՝ վերադաս ղեկավարին (ցանկացած ձևով),

(2) Թեժ գծի hotline@viva.am էլեկտրոնային փոստի հասցեին նամակ ուղարկելու միջոցով,

(3) Համապատասխանության գծով ղեկավարին (ցանկացած ձևով),

(4) «Մեր Մոլորակը» կորպորատիվ հարթակում տեղակայված Թեժ գծի էլեկտրոնային ձևի միջոցով (անանուն կամ սեփական անունից),

(5) «Վիվա»-ի պաշտոնական կայքում տեղակայված Թեժ գծի էլեկտրոնային ձևի միջոցով (անանուն կամ սեփական անունից):

Կապալառուները կարող են խախտման մասին հաղորդել հետեւյալ եղանակներից որևէ մեկով:

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

(2) Viva-ի պաշտոնական կայքում միասնական Թեժ գծի էլեկտրոնային ձևի միջոցով՝ http://www.viva.am (անանուն կամ իր անունից):

Այլ երկրներում Թեժ գծի հեռախոսահամարները կարելի է գտնել hotline@viva.am :

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

7.4. 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:

7.5. 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 գծին ստացված հաղորդագրությունների վարում», «Ծառայողական քննության անցկացում» գործընթացի կանոնակարգերում:

8. ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

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

8.2. Ընկերության գործունեության առանձին տեսակներում շահերի բախման իրավիճակների բացահայտման և կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են մանրամասնվել և նախատեսվել Ընկերության համապատասխան գործունեության

ոլորտը կարգավորող համապատասխան ներքին կանոնակարգերով[9]՝ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Համապատասխանության գծով ղեկավարի հետ համաձայնեցմամբ:

8.3. Ընկերությունն իրականացնում է շահերի բախման վերաբերյալ վերապատրաստումներ: Եթե դա ուղղակիորեն նախատեսված է, նման վերապատրաստման ավարտը կարող է պարտադիր լինել այն անձի համար, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները և որի համար տվյալ վերապատրաստումը նախատեսված է:

Վերապատրաստումը սահմանված ժամկետում չավարտելու կամ այն չավարտելու դեպքում Ընկերությունը կարող է այն անձի նկատմամբ, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կիրառել համապատասխան միջոցներ՝ Ընկերության ներքին նորմատիվ փաստաթղթերին և կիրառելի օրենսդրությանը համապատասխան:

8.4. Ընկերությունը իրականացնում և օժանդակում է Կիրառելի հակակոռուպցիոն օրենսդրության պահանջների և Ընկերությունում կիրառվող համապատասխանության վերահսկողության միջոցների վերաբերյալ ուսումնական ծրագիր այն անձանց համար, որոնց վրա տարածվում է սույն Քաղաքականությունը՝ օգտվելով հատուկ մշակված ուսուցման համակարգից ռիսկերի վրա հիմնված մոտեցման վրա՝ "Մեր Մոլորակ" ներքին պորտալում հասանելի ուսուցման տարեկան պլանին համապատասխան:

8.5. Անձինք, որոնց վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, պետք է ծանոթանան սույն Քաղաքականության դրույթներին՝ Ընկերությունում գործող կարգին համապատասխան, տպագիր օրինակի վրա՝ ստորագրությամբ, կամ, եթե տեխնիկապես հնարավոր է, էլեկտրոնային եղանակով՝ օգտագործելով էլեկտրոնային ստորագրություն կամ օրենքով ճանաչված դրան համարժեք այլ միջոց:

9. 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:

10. ԿՑՎՈՂ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐ

10.1. Արտաքին փաստաթղթեր

No.	Փաստաթղթի անվանում	Ներքին պորտալի հղում
1	ՀՀ քրեական օրենսգիրք՝ 272–277-րդ, 296-րդ և 435–445-րդ հոդվածներ:	
2	ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք	
3	Սարբեյնս-Օքսլիի ակտ (հոդվ. 402)	

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

11. ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

Հավելվածների փոփոխությունները համաձայնեցվում և հաստատվում են պարզեցված կարգով:

Հավելվածները ներկայացված են առանձին ֆայլի տեսքով և կազմում են սույն փաստաթղթի անբաժանելի մասը:

Հավելված 1. Ծահերի բախման բացահայտման թերթիկ

Հավելված 2. Ծահերի բախման իրավիճակների և դրանց կարգավորման միջոցների օրինակներ

Հավելված 3. Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների (այդ թվում՝ աշխատակից չհանդիսացող անձանց) մասնակցությամբ շահերի բախման իրավիճակների և դրանց կարգավորման միջոցների օրինակներ

Հավելված 4. Գործառույթները, պատասխանատվությունները և ժամկետները

Հավելված 1

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. Ներկայումս զբաղեցնո՞ւմ եք կամ նախատեսո՞ւմ եք ստանձնել որևէ աշխատանք, կառավարչական պաշտոն, իրականացնել խորհրդատվական կամ այլ մասնագիտական գործունեություն (վճարովի կամ անհատույց հիմունքներով) կամ զբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ից դուրս: Եթե այո, խնդրում ենք ներկայացնել մանրամասները:

3. 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):

4. 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:

5. 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 «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ում կամ 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, կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց ուղղակի կամ անուղղակի անձնական շահը, ինչպես նաև Ընկերությունից դուրս նրանց զբաղեցրած պաշտոնները, հարաբերությունները կամ գործունեությունը փաստացի, պոտենցիալ կամ առերևույթ ազդում են կամ կարող են ազդել տվյալ անձի կողմից իր պարտականությունների օբյեկտիվ, անկախ և անկողմնակալ կատարման, լիազորությունների իրականացման կամ Ընկերության լավագույն շահերից բխող որոշումների կայացման վրա:

Անձնական շահ նշանակում է հնարավորություն անձի, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, և/կամ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց համար ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն ստանալու ցանկացած ֆինանսական կամ ոչ ֆինանսական օգուտ, այդ թվում՝ գումար, գույք, գույքային իրավունքներ, ծառայություններ, աշխատանքներ, պարտքի ներում կամ ցանկացած այլ առավելություն, բացառությամբ Ընկերության հետ աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում սովորական աշխատանքային գործունեության ընթացքում ստացվող վարձատրության:

**** Փոխկապակցված անձինք՝** ընտանիքի անդամները, ինչպես նաև ցանկացած ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ, որի հետ անձը, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կամ վերջինիս ընտանիքի անդամները ունեն ֆինանսական, գործարար, կորպորատիվ, պայմանագրային կամ այլ սերտ անձնական կամ մասնագիտական հարաբերություններ, որոնք կարող են հանգեցնել անձնական շահի կամ շահերի բախման առաջացման:

Ընտանիքի անդամներ՝ ամուսիններ (ներառյալ՝ նախկին ամուսինները և ամուսնական հարաբերություններին համարժեք հարաբերությունների մեջ գտնվող անձինք), ծնողներ, երեխաներ (ներառյալ՝ որդեգրված երեխաները), որդեգրողներ, խնամակալներ և հոգաբարձուներ, պապիկներ, տատիկներ, թոռներ, հարազատ և ոչ հարազատ եղբայրներ և քույրեր, զարմիկներ, ինչպես նաև նրանց ամուսիններն ու երեխաները (ներառյալ՝ որդեգրված երեխաները), ամուսնու/կնոջ երեխաները (ներառյալ՝ որդեգրված երեխաները) և այդ երեխաների ամուսինները, ամուսնու/կնոջ ծնողները (ներառյալ՝ որդեգրողները), եղբայրները, քույրերը, պապիկները, տատիկները և թոռները, կնքահայրն ու կնքամայրը,

ինչպես նաև ցանկացած այլ անձ, որը համատեղ բնակվում է այն անձի հետ, որի վրա տարածվում են սույն Քաղաքականության դրույթները, կամ նրա հետ վարում է համատեղ տնային տնտեսություն։

*** **Մրցակից**՝ ապրանքների (աշխատանքների, ծառայությունների) վաճառք կամ գնում իրականացնող կազմակերպություն այն ապրանքային շուկաներում, որտեղ գործունեություն է իրականացնում «Վիվա Արմենիա» ընկերությունը, ներառյալ՝ ֆիքսված և շարժական կապի, այդ թվում՝ տվյալների փոխանցման շուկաները։

**** **Հանրային կազմակերպություն**՝ Հայաստանի Հանրապետության կամ ցանկացած օտարերկրյա պետության պետական կամ հանրային իշխանության ցանկացած մարմին, նախարարություն, գործակալություն, գերատեսչություն, կարգավորող կամ վերահսկող մարմին, տեղական ինքնակառավարման մարմին կամ այլ հանրային հաստատություն, պետությանը պատկանող կամ պետության կողմից վերահսկվող ցանկացած կազմակերպություն կամ այլ իրավաբանական անձ, որն ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն պատկանում է պետությանը կամ վերահսկվում է պետության կողմից, ցանկացած քաղաքական կուսակցություն, պետական պաշտոնի ցանկացած թեկնածու, ինչպես նաև ցանկացած միջազգային հանրային կազմակերպություն։

Մաս 2. ԿԱՐԾԻՔ

Լրացվում է՝

Անմիջական ղեկավարի կողմից՝ աշխատակիցների հետ կապված շահերի բախման դեպքերում,

Համապատասխանության ստորաբաժանման ղեկավարի կողմից՝ վարչությունների պետերի և Գլխավոր տնօրենին անմիջականորեն ենթակա առաջին մակարդակի ղեկավարների հետ կապված շահերի բախման 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

Լրացվում է՝

Անմիջական ղեկավարի կողմից՝ աշխատակիցների հետ կապված շահերի բախման դեպքերում,

Համապատասխանության գծով ղեկավարի կողմից՝ վարչությունների պետերի և Գլխավոր տնօրենին անմիջականորեն ենթակա առաջին մակարդակի ղեկավարների հետ կապված շահերի բախման դեպքերում:

Եզրակացություն	☐ Հաստատված է ☐ Հաստատված է մեկնաբանությամբ[10] ☐ հաստատված չէ[11]
Մեկնաբանություններ/նշումներ[12]	
Ստուգման ամսաթիվ, ԱԱՀ, ստորագրություն	

Մաս 4. Կատարում

(Եթե պահանջվում են կարգավորման միջոցներ)

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

[10] Իրավիճակի և (կամ) դրա կարգավորման մեթոդների ընտրության վերաբերյալ եզրակացությունները, ընդհանուր առմամբ, ճիշտ են, սակայն պահանջում են աննշան պարզաբանումներ/լրացումներ,

[11] Իրավիճակի և (կամ) դրա կարգավորման մեթոդի ընտրության վերաբերյալ եզրակացությունը ճիշտ չէ և պահանջում է վերանայում **Անմիջական ղեկավարի կամ Համապատասխանության գծով ղեկավարի կողմից**: Նշված անձինք պետք է փոփոխություններ կատարեն Մաս 2-ում և այն ուղարկեն կրկնակի համաձայնեցման՝ ոչ ուշ, քան հաջորդ աշխատանքային օրը: [

[12] Ենթակա է լրացման, եթե տրվել է հետևյալ կարգավիճակը՝ «Հաստատված է մեկնաբանություններով» կամ «Հաստատված չէ»

Հավելված 2

Շահերի բախման իրավիճակների և դրանց կարգավորման միջոցների օրինակներ

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

Սույն Հավելվածը ներկայացնում է շահերի բախման տարածված իրավիճակների և դրանց կարգավորման հնարավոր միջոցների ոչ սպառիչ ակնարկ: Այն նախատեսված է միայն որպես ուղեցույց և չի փոխարինում Քաղաքականության պահանջներին: Եթե կասկածում եք՝ արդյոք որևէ կոնկրետ իրավիճակ կարող է հանդիսանալ շահերի բախում, անհրաժեշտ է խորհրդակցել 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	Ընկերությունում զբաղեցրած պաշտոնի կամ Ընկերությունից ստացված տեղեկատվության շնորհիվ հայտնի դարձած ցանկացած հնարավորության օգտագործում: Մասնավորապես՝ Հաճախորդի, Գապալառուի, նրանց հետ համագործակցության հնարավորության, ակտիվների առքուվաճառքի, միաձուլումների և ձեռքբերումների, վերակազմակերպման և այլնի վերաբերյալ տեղեկատվության օգտագործում: ***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակիցն իր աշխատանքային պարտականությունների բերումով հասանելիություն ունի այնպիսի տեղեկատվության, որը առևտրային արժեք է ներկայացնում Ընկերության	• 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,

		մրցակից հանդիսացող X ընկերության համար, որտեղ աշխատակցի ընտանիքի անդամը համանման գործառույթներ իրականացնող ստորաբաժանման ղեկավար է: ***Շահերի բախման տեսակը՝ պոտենցիալ:***	• ընկերության նախնական հավանության տրամադրում:
3.	Ֆինանսական հետաքրքրություն Հաճախորդ -/ Գործընկեր- / Մրցակից- կազմակերպության նկատմամբ	**ա)** բաժնեմասերի, բաժնետոմսերի կամ այլ ֆինանսական գործիքների ավելի քան 1%-ին տիրապետում, **բ)** կազմակերպությունից ֆինանսական կամ այլ օգուտների ստացում կամ դրանք ստանալու իրավունքի առկայություն: **Օրինակ՝** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակցի ընտանիքի անդամը տիրապետում է X ընկերության բաժնետոմսերի (բաժնեմասերի) ավելի քան 1%-ին, իսկ X ընկերությունը հանդիսանում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Հաճախորդ, Կապալառու կամ Մրցակից: Իր աշխատանքային պարտականությունների շրջանակներում աշխատակիցը կարող է մասնակցել տվյալ Հաճախորդին, Կապալառուին կամ Մրցակցին վերաբերող որոշումների կայացմանը: **Շահերի բախման տեսակը՝ փաստացի:**	• Ընկերության նախնական հավանության ստացում, • աշխատակցի հասանելիության սահմանափակում համապատասխան Հաճախորդին, Կապալառուին կամ Մրցակցին վերաբերող այն տեղեկատվության նկատմամբ, որը կարող է հանգեցնել շահերի բախման առաջացման, • աշխատակցի՝ ժամանակավորապես կամ մշտապես հեռացում համապատասխան Հաճախորդին, Կապալառուին կամ Մրցակցին վերաբերող հարցերի քննարկմանը կամ որոշումների կայացմանը մասնակցելուց:
4.	Նվերներ, մշակութային և ժամանցային միջոցառումներ կամ հյուրընկալություն	Նվերների, դրամական պարգևների, ծառայությունների կամ գործարար հյուրընկալության ընդունում կամ առաջարկում, ինչպես նաև մշակութային կամ ժամանցային միջոցառումներին մասնակցություն, որոնք կարող են ազդել կամ տպավորություն ստեղծել, որ ազդում են գործարար որոշումների կայացման վրա: **Օրինակ՝** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակիցը, որի աշխատանքային պարտականությունների մեջ է մտնում Կապալառուների կողմից «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ին մատակարարվող ապրանքների կամ մատուցվող ծառայությունների որակի վերահսկումը, ստանում է զգալի զեղչ X ընկերության ապրանքների համար, որը հանդիսանում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Կապալառու:	• աշխատակցի հեռացում շահերի բախման առարկա հանդիսացող հարցի վերաբերյալ որոշումների կայացման գործընթացից, • անհրաժեշտության դեպքում աշխատակցի աշխատանքային պարտականությունների փոփոխություն կամ համապատասխան պարտականությունների վերաբաշխում, • նվերից կամ գործարար հյուրընկալությունից հրաժարում, դրա վերադարձ կամ պատշաճ հայտարարագրում՝ PL-ARM-549 «Նվերների և գործարար հյուրընկալության մասին» փաստաթղթի պահանջներին համապատասխան:

		Շահերի բախման տեսակը՝ փաստացի:	
5.	Գործարար հարաբերություններ փոխկապակցված անձանց հետ «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ անունից	**ա)** գնումների կամ առևտրային գործարքներ, **բ)** փոխկապակցված անձի աշխատանքի ընդունում կամ պրակտիկայի ներգրավում, փոխկապակցված անձի անմիջական ղեկավար կամ ղեկավար հանդիսանալը, ինչպես նաև Հաճախորդին, Կապալառուին կամ Մրցակցին դիմելը՝ սեփական կամ փոխկապակցված անձի աշխատանքի ընդունման կամ պրակտիկայի հնարավորության ապահովման հարցում աջակցություն ստանալու նպատակով: **Օրինակ՝** վարչության պետի պաշտոն զբաղեցնող աշխատակիցը կապվում է աշխատանքի ընդունման և պրակտիկայի կազմակերպման համար պատասխանատու գործընկերոջ հետ և առաջարկում իր եղբորորդուն կամ քրոջորդուն՝ իր իսկ վարչությունում պրակտիկա անցնելու համար: **Շահերի բախման տեսակը՝ պոտենցիալ:**	• ընկերության նախնական հավանության տրամադրում: • Զերծ պահել աշխատակցին շահերի բախման առարկա հանդիսացող հարցի շուրջ 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 ծառայությունների մատուցում	Ընկերությունից դուրս աշխատանքային գործունեություն իրականացնելը, կառավարչական պաշտոն զբաղեցնելը կամ խորհրդատվական կամ այլ ծառայություններ մատուցելը (վճարովի կամ անհատույց հիմունքներով), այդ թվում՝ Հաճախորդների, Կապալառուների, Մրցակիցների, հասարակական կազմակերպությունների կամ այլ կազմակերպությունների համար, եթե նման գործունեությունը կարող է առաջացնել շահերի բախում: ***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակիցը ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակով աշխատում է X ընկերությունում, որը հանդիսանում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Կապալառու (Մատակարար):	• լրացուցիչ վերահսկողական միջոցների սահմանում՝ աշխատակցի կողմից X ընկերության նկատմամբ վերահսկողական պարտականություններ կամ որոշումների կայացման լիազորություններ ստանալու հնարավորությունը կանխելու նպատակով, • անհրաժեշտության դեպքում համապատասխան պարտականությունների փոխանցում այլ աշխատակցի, • աշխատակցի աշխատանքային պարտականությունների պարբերական մշտադիտարկում՝ շահերի բախման առաջացումը կանխելու նպատակով:

		Ներկայումս «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ում աշխատակցի աշխատանքային պարտականությունները չեն ներառում X ընկերության նկատմամբ վերահսկողական կամ որոշումների կայացման լիազորություններ։ ***Շահերի բախման տեսակը՝ պոտենցիալ։***	
7.	ՊՊ-ի անունից կամ շահերից ելնելով համապատասխան պաշտոն զբաղեցում կամ պարտավորությունների կատարում,	**Օրինակ՝** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակիցը մտադիր է, շարունակելով կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ում, միաժամանակ հանդես գալ որպես Պետական պաշտոնատար անձի խորհրդական կամ կատարել պարտականություններ Պետական պաշտոնատար անձի անունից կամ նրա շահերից ելնելով։ **Շահերի բախման տեսակը՝ պոտենցիալ։**	• անհրաժեշտ է ստանալ Ընկերության նախնական հավանությունը, • արտաքին գործունեությունից հրաժարվելու կամ այն դադարեցնելու վերաբերյալ առաջարկություն, եթե շահերի բախումը հնարավոր չէ պատշաճ կերպով կարգավորել։
8.	Գործընկերների շրջանում ՊՊ- ի ներկայություն	***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակցի ընտանիքի անդամը նշանակվում է Պետական պաշտոնատար անձի պաշտոնում և «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի նկատմամբ իրականացնում է վերահսկողական, կարգավորող կամ հսկողական գործառույթներ այն հարցերի շրջանակում, որոնք ներառված են տվյալ աշխատակցի պատասխանատվության ոլորտում։ ***Շահերի բախման տեսակը՝ փաստացի։***	• անհրաժեշտության դեպքում աշխատակցի տեղափոխում այլ պաշտոնի և (կամ) այլ ստորաբաժանում կամ նրա աշխատանքային պարտականությունների շրջանակի փոփոխություն, • աշխատակցի հասանելիության սահմանափակում այն տեղեկատվության կամ որոշումների կայացման գործընթացների նկատմամբ, որոնք կարող են հանգեցնել շահերի բախման առաջացման։
9.	Ընկերությանը պատկանող գույքի, ակտիվների, տեղեկատվության օգտագործում՝ անձնական շահերի համար	Աշխատանքային ժամերի, ՏՏ ենթակառուցվածքների, գրասենյակային սարքավորումների, գաղտնի տեղեկատվության կամ Ընկերության այլ ռեսուրսների օգտագործում՝ անձնական օգուտ ստանալու կամ փոխկապակցված անձի կամ երրորդ անձի օգտին։ ***Օրինակ՝*** Աշխատակիցը, հանդիսանալով հասարակական և (կամ) քաղաքական կազմակերպության կամավոր, աշխատանքային ժամերին օգտագործում է Ընկերության տպիչը և այլ գրասենյակային	• աշխատանքային ժամերին տպիչի և այլ գրասենյակային սարքավորումների օգտագործում՝ տվյալ կազմակերպության գործունեությանն աջակցող գովազդային նյութեր տպելու նպատակով, • կարգապահական միջոցների կիրառում, ներառյալ՝ աշխատանքից ազատումը, եթե դա թույլատրվում է կիրառելի օրենսդրությամբ և Ընկերության

		սարքավորումները՝ տվյալ կազմակերպության գործունեությանն աջակցող գովազդային նյութեր տպելու նպատակով: ***Շահերի բախման տեսակը՝ փաստացի:***	ներքին նորմատիվ փաստաթղթերով:
10.	Ֆինանսական պարտավորություններ	Հաճախորդի, Կապալառուի կամ Մրցակցի նկատմամբ անձնական ֆինանսական պարտավորություններ, որոնք կարող են ազդել կամ տպավորություն ստեղծել, որ ազդում են Ընկերության անունից գործարար որոշումներ կայացնելիս աշխատակցի օբյեկտիվության վրա: **Օրինակ՝** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակիցը զգալի չափով չմարված անձնական պարտք ունի X ընկերության սեփականատիրոջ նկատմամբ, իսկ X ընկերությունը մասնակցում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի կողմից կազմակերպված գնման գործընթացին: Աշխատակիցը հանդիսանում է X ընկերության առաջարկի գնահատման համար պատասխանատու գնահատող հանձնաժողովի անդամ: **Շահերի բախման տեսակը՝ փաստացի:**	• շահերի բախման նախնական բացահայտում և Ընկերության հավանության ստացում, • աշխատակցի հեռացում գնումների գործընթացին մասնակցելուց կամ X ընկերությանը վերաբերող որևէ որոշման կայացման գործընթացից, • համապատասխան գնահատման, համաձայնեցման կամ որոշումների կայացման գործառույթների իրականացման համար այլ աշխատակցի նշանակում, • անհրաժեշտության դեպքում լրացուցիչ մշտադիտարկման կամ վերահսկողական միջոցների կիրառում:
11.	Գույքի կամ գույքային իրավունքների ձեռքբերում/վարձակալություն:	***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի աշխատակիցը մասնակցում է իրեն կամ իր ընտանիքի անդամին պատկանող գույքի, գույքային իրավունքների կամ մտավոր սեփականության իրավունքների ձեռքբերման գնահատման կամ համաձայնեցման գործընթացին: ***Շահերի բախման տեսակը՝ փաստացի:***	• Ընկերության նախնական հավանության ստացում, • աշխատակցի հեռացում ձեռքբերման հետ կապված գնահատման, քննարկման կամ որոշումների կայացման գործընթացին մասնակցելուց, • Ընկերության համապատասխան գործառույթների և (կամ) ավագ ղեկավարության ներգրավում վերանայման և որոշումների կայացման գործընթացում, • անհրաժեշտության դեպքում անկախ գնահատման կամ շուկայական արժեքի գնահատման իրականացում:
12.	Այլ	Ցանկացած այլ իրավիճակ, երբ աշխատակցի անձնական շահի և Ընկերության շահերի միջև առկա է կամ կարող է առաջանալ փաստացի կամ պոտենցիալ շահերի բախում:	Անմիջական ղեկավարի կամ Համապատասխանության գծով ղեկավարի հետ խորհրդատվություն, որից հետո, անհրաժեշտության դեպքում, շահերի բախման բացահայտում և

			համապատասխան կարգավորման միջոցների կիրառում՝ սույն Քաղաքականությանը համապատասխան:

Հավելված 3

Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների (այդ թվում՝ աշխատակից չհանդիսացող անձանց) մասնակցությամբ շահերի բախման իրավիճակների և դրանց կարգավորման միջոցների օրինակներ

Ի լրումն սույն Քաղաքականության Հավելված 2-ում սահմանված՝ աշխատակիցների նկատմամբ կիրառելի շահերի բախման իրավիճակների՝ Ընկերության կառավարման մարմինների և այլ մարմինների անդամների, այդ թվում՝ աշխատակից չհանդիսացող անձանց հետ կապված, կարող են առաջանալ հետևյալ հատուկ իրավիճակները:

Ստորև ներկայացված օրինակները կրում են միայն նկարագրական բնույթ և չեն հանդիսանում շահերի բախման հնարավոր իրավիճակների սպառիչ ցանկ:

No.	Շահերի բախման հիմնական իրավիճակներ	Նկարագրություն	Կարգավորման հնարավոր ուղիներ
1.	Ընկերությունից դուրս աշխատանքային գործունեություն / ղեկավար պաշտոնների զբաղեցում / խորհրդատվական և այլ ծառայությունների մատուցում	***Օրինակ՝*** Անկախ տնօրեն չհանդիսացող Տնօրենների խորհրդի անդամը մտադիր է ղեկավար պաշտոն զբաղեցնել այն ընկերությունում, որը «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի թիրախային շուկաներից մեկում հանդիսանում է վերջինիս Մրցակից: ***Շահերի բախման տեսակը՝ պոտենցիալ:***	• Մրցակից ընկերությունում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնելուց հրաժարում կամ այդ պաշտոնից հեռացում՝ սեփական նախաձեռնությամբ կամ Ընկերության առաջարկությամբ, • անհրաժեշտության դեպքում Մրցակցին վերաբերող հարցերի քննարկմանը կամ քվեարկությանը մասնակցելուց ինքնաբացարկ, • սույն Քաղաքականության Հավելված 4-ին համապատասխան սահմանված այլ կարգավորման միջոցների կիրառում:
2.	Ընկերությունից դուրս աշխատանքային գործունեություն / ղեկավար պաշտոնների զբաղեցում / խորհրդատվական և այլ ծառայությունների մատուցում	***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Տնօրենների խորհրդի անկախ անդամը մտադիր է համանման պաշտոն զբաղեցնել հանրային էմիտենտի Տնօրենների խորհրդում, որը «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի թիրախային շուկաներից մեկում հանդիսանում է վերջինիս Մրցակից: ***Շահերի բախման տեսակը՝ պոտենցիալ:***	• իրավիճակի նախնական բացահայտում և դրա քննարկում Ընկերության իրավասու կորպորատիվ մարմնի կողմից՝ Ընկերության կանոնադրությանը և ներքին նորմատիվ փաստաթղթերին համապատասխան, • անհրաժեշտության դեպքում Մրցակցին վերաբերող հարցերի քննարկմանը կամ քվեարկությանը մասնակցելուց ինքնաբացարկ, • սույն Քաղաքականության Հավելված 4-ին համապատասխան սահմանված այլ կարգավորման միջոցների կիրառում:
3.	Մրցակցի խմբի մեջ մտնող ընկերությունում պաշտոն զբաղեցնելու ընթացքում կայացվող	***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Տնօրենների խորհրդի անկախ անդամը միաժամանակ հանդիսանում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի թիրախային շուկաներից մեկում վերջինիս Մրցակից հանդիսացող հանրային էմիտենտի Տնօրենների խորհրդի անդամ և	• Տնօրենների խորհրդի անդամի՝ քվեարկությանը մասնակցելուց ինքնաբացարկ՝ սեփական նախաձեռնությամբ կամ Ընկերության առաջարկությամբ, • համապատասխան օրակարգային հարցի քննարկմանը մասնակցելուց

	գործարար որոշումներ	մասնակցում է Մրցակցի խմբի հետ գործարքներին կամ տվյալ շուկայում «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի գործունեությանը վերաբերող հարցերի քվեարկությանը: ***Շահերի բախման տեսակը՝ փաստացի:***	կամ դրա վերաբերյալ կարծիք հայտնելուց ինքնաբացարկ, • Մրցակցի կառավարման մարմիններում մասնակցության դադարեցում՝ սեփական նախաձեռնությամբ կամ Ընկերության առաջարկությամբ, • սույն Քաղաքականության Հավելված 4-ին համապատասխան սահմանված այլ կարգավորման միջոցների կիրառում:
4.	Ընկերության Հաճախորդի, Կապալառուի, ռազմավարական գործընկերոջ կամ այլ գործարար գործընկերոջ մոտ պաշտոն զբաղեցնելու ընթացքում կայացվող գործարար որոշումներ	***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Տնօրենների խորհրդի անդամը միաժամանակ հանդիսանում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Հաճախորդ, Կապալառու, ռազմավարական գործընկեր կամ այլ գործարար գործընկեր հանդիսացող կազմակերպության տնօրենների խորհրդի կամ այլ կառավարման մարմնի անդամ և մասնակցում է «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի և տվյալ կազմակերպության միջև գործարքներին կամ այլ գործարար հարաբերություններին վերաբերող հարցերի քննարկմանը կամ քվեարկությանը: ***Շահերի բախման տեսակը՝ փաստացի:***	• քննարկումներին և քվեարկությանը մասնակցելուց ինքնաբացարկ, • անհրաժեշտության դեպքում անկախ իրավական կամ մասնագիտական եզրակացության ստացում, • հարցի քննարկում Տնօրենների խորհրդի կողմից՝ շահագրգիռ անդամի մասնակցությունը բացառելով, • արտաքին պաշտոնավարման դադարեցում, եթե շահերի բախումը հնարավոր չէ արդյունավետորեն կարգավորել, • Հավելված 4-ին համապատասխան սահմանված այլ կարգավորման միջոցների կիրառում:
5.	Պետական մարմիններին վերաբերող հարցերի վերաբերյալ գործարար որոշումների կայացում, երբ ընտանիքի անդամը հանդիսանում է Պետական պաշտոնատար անձ	***Օրինակ՝*** «Վիվա Արմենիա» ՓԲԸ-ի Տնօրենների խորհրդի անդամի ընտանիքի անդամը հանդիսանում է Պետական պաշտոնատար անձ: Տնօրենների խորհրդի անդամը մասնակցում է պետական մարմնի հետ էական փոխգործակցություն ենթադրող հարցերի քննարկմանը կամ քվեարկությանը, ներառյալ՝ կարգավորման, լիցենզավորման, հանրային ռեսուրսների բաշխման, պետություն-մասնավոր համագործակցության կամ այլ որոշումների հետ կապված հարցերը, որոնց դեպքում կարող են նշանակություն ունենալ տվյալ Պետական պաշտոնատար անձի կամ այն պետական մարմնի լիազորությունները, որի հետ նա փոխկապակցված է: ***Շահերի բախման տեսակը՝ պոտենցիալ:***	• համապատասխան հարաբերությունների բացահայտում՝ սույն Քաղաքականությանը համապատասխան, • անհրաժեշտության դեպքում համապատասխան հարցի քննարկմանը և քվեարկությանը մասնակցելուց ինքնաբացարկ, • հարցի քննարկում Տնօրենների խորհրդի մնացած անդամների կողմից՝ շահագրգիռ անդամի մասնակցությունը բացառելով, • անհրաժեշտության դեպքում անկախ իրավական կամ մասնագիտական եզրակացության ստացում, • սույն Քաղաքականության Հավելված 4-ին համապատասխան սահմանված այլ կարգավորման միջոցների կիրառում:

Հավելված 4

Սույն Հավելվածը սահմանում է Քաղաքականության դրույթների գործողության ներքո գտնվող անձանց յուրաքանչյուր կատեգորիայի համար շահերի բախման բացահայտման, վերանայման, կարգավորման, համապատասխան միջոցների իրականացման և մշտադիտարկման գործընթացը:

1. Աշխատակիցներ

Փուլ	**Պատասխանատու անձ/ստորաբաժանում**	**Ժամկետ**
Բացահայտում	Աշխատակիցը Շահերի բախման բացահայտման թերթիկը ներկայացնում է Անմիջական ղեկավարին:	Անմիջապես, սակայն ոչ ուշ, քան հաջորդ աշխատանքային օրը:
Վերանայում	Անմիջական ղեկավարը վերանայում է բացահայտված տեղեկատվությունը: Անհրաժեշտության դեպքում Համապատասխանության գծով ղեկավարը տրամադրում է խորհրդատվություն:	3 աշխատանքային օրվա ընթացքում:
Կարգավորման միջոցների վերաբերյալ որոշման կայացում	Անմիջական ղեկավարը սահմանում է համապատասխան կարգավորման միջոցները: Անհրաժեշտության դեպքում իրականացվում է խորհրդակցություն Համապատասխանության գծով ղեկավարի հետ:	7 աշխատանքային օրվա ընթացքում:
Իրականացում	Անմիջական ղեկավարն ապահովում է հաստատված կարգավորման միջոցների իրականացումը:	Առանց անհարկի ձգձգման:
Մշտադիտարկում	Համապատասխանության գծով ղեկավարը իրականացնում է կարգավորման միջոցների իրականացման մշտադիտարկում:	Շարունակական հիմունքներով:

2. Գլխավոր տնօրենին անմիջականորեն ենթակա առաջին մակարդակի ղեկավարներ

Փուլ	**Պատասխանատու անձ/ստորաբաժանում**	**Ժամկետ**
Բացահայտում	Շահերի բախման բացահայտման թերթիկը ներկայացվում է Գլխավոր տնօրենին՝ պատճենը տրամադրելով Համապատասխանության գծով ղեկավարին:	Անմիջապես, սակայն ոչ ուշ, քան հաջորդ աշխատանքային օրը:
Վերանայում	Համապատասխանության գծով ղեկավարը վերանայում է բացահայտված տեղեկատվությունը և, անհրաժեշտության դեպքում, խորհրդակցում է Գլխավոր տնօրենի հետ:	3 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

Կարգավորման միջոցների վերաբերյալ որոշման կայացում	Գլխավոր տնօրենը հաստատում է կարգավորման միջոցները՝ Համապատասխանության գծով ղեկավարի առաջարկության հիման վրա:	7 աշխատանքային օրվա ընթացքում:
Իրականացում	Գլխավոր տնօրենն ապահովում է հաստատված կարգավորման միջոցների իրականացումը:	Առանց անհարկի ձգձգման:
Մշտադիտարկում	Համապատասխանության գծով ղեկավարը իրականացնում է կարգավորման միջոցների իրականացման մշտադիտարկում:.	Շարունակական հիմունքներով:

3. Գլխավոր տնօրեն

Փուլ	**Պատասխանատու անձ/ստորաբաժանում**	**Ժամկետ**
Բացահայտում	Գլխավոր տնօրենը Շահերի բախման հայտարարագիրը (Հավելված 7) ներկայացնում է Կորպորատիվ քարտուղարին:	Տարեկան մեկ անգամ և ցանկացած էական փոփոխության դեպքում:
Վերանայում	Կորպորատիվ քարտուղարը Համապատասխանության գծով ղեկավարի հետ համատեղ վերանայում է բացահայտված տեղեկատվությունը:	5 աշխատանքային օրվա ընթացքում:
Կարգավորման միջոցների վերաբերյալ որոշման կայացում	Իրավասու կորպորատիվ մարմինը սահմանում է համապատասխան կարգավորման միջոցները՝ Ընկերության կանոնադրությանը և ներքին նորմատիվ փաստաթղթերին համապատասխան:	10 աշխատանքային օրվա ընթացքում:
Իրականացում	Կորպորատիվ քարտուղարը համակարգում է հաստատված կարգավորման միջոցների և անհրաժեշտ կորպորատիվ գործողությունների իրականացումը:	Առանց անհարկի ձգձգման:
Մշտադիտարկում	Համապատասխանության գծով ղեկավարը իրականացնում է կարգավորման միջոցների իրականացման մշտադիտարկում:	Շարունակական հիմունքներով:

4. Ընկերության այլ մարմինների անդամներ

Փուլ	**Պատասխանատու անձ/ստորաբաժանում**	**Ժամկետ**
Բացահայտում	Անդամը Շահերի բախման հայտարարագիրը (Հավելված 7) ներկայացնում է Կորպորատիվ քարտուղարին	Տարեկան մեկ անգամ և ցանկացած էական

		փոփոխության դեպքում:
Վերանայում	Կորպորատիվ քարտուղարը Համապատասխանության գծով ղեկավարի հետ համատեղ վերանայում է բացահայտված տեղեկատվությունը:	**5 աշխատանքային օրվա ընթացքում:**
Կարգավորման միջոցների վերաբերյալ որոշման կայացում	Իրավասու մարմինը, անհրաժեշտության դեպքում, սահմանում է շահերի բախման կարգավորման համապատասխան միջոցները:	**10 աշխատանքային օրվա ընթացքում:**
Իրականացում	Կորպորատիվ քարտուղարը համակարգում է իրականացումը, եթե անհրաժեշտ է կորպորատիվ գործողությունների իրականացում:	Առանց անհարկի ձգձգման:
Մշտադիտարկում	Համապատասխանության գծով ղեկավարը իրականացնում է կարգավորման միջոցների իրականացման մշտադիտարկում:	Շարունակական հիմունքներով:

5. Տնօրենների խորհրդի անդամներ

Stage	Responsible Person/Unit	Timeframe
Բացահայտում	Տնօրենների խորհրդի անդամը Շահերի բախման հայտարարագիրը (Հավելված 7) ներկայացնում է Կորպորատիվ քարտուղարին:	**Տարեկան մեկ անգամ և ցանկացած էական փոփոխության դեպքում:**
Վերանայում	Կորպորատիվ քարտուղարը Համապատասխանության գծով ղեկավարի հետ համատեղ վերանայում է բացահայտված տեղեկատվությունը:	**5 աշխատանքային օրվա ընթացքում:**
Կարգավորման միջոցների վերաբերյալ որոշման կայացում	Տնօրենների խորհրդի նախագահը և (կամ) Տնօրենների խորհուրդը, անհրաժեշտության դեպքում, սահմանում են համապատասխան կարգավորման միջոցները՝ Ընկերության կանոնադրությանը և կիրառելի օրենսդրությանը համապատասխան:	**10 աշխատանքային օրվա ընթացքում:**
Իրականացում	Կորպորատիվ քարտուղարը համակարգում է հաստատված կարգավորման միջոցների իրականացումը, ներառյալ՝ համապատասխան կորպորատիվ գրանցումների կատարումը և, կիրառելիության դեպքում, քննարկումներին կամ քվեարկությանը մասնակցելուց ինքնաբացարկը:	Առանց անհարկի ձգձգման:
Մշտադիտարկում	Համապատասխանության գծով ղեկավարը իրականացնում է կարգավորման միջոցների	Շարունակական հիմունքներով:

	իրականացման մշտադիտարկում և էական հարցերի վերաբերյալ հաշվետվություն է ներկայացնում՝ Ընկերության ներքին ընթացակարգերին համապատասխան:	

Ընդհանուր նշումներ

• Ժամկետները կարող են երկարաձգվել, եթե անհրաժեշտ է լրացուցիչ տեղեկատվության կամ պարզաբանումների ստացում:

• Համապատասխանության գծով ղեկավարը գործընթացի ցանկացած փուլում կարող է պահանջել հիմնավորող փաստաթղթեր:

• Կորպորատիվ քարտուղարն իրականացնում է համակարգման և կորպորատիվ կառավարման գործառույթ և չի փոխարինում շահերի բախման գնահատման համար Համապատասխանության գծով ղեկավարի պատասխանատվությանը:

Երևան 2026