

2024

Knowing you

# Кодекс Корпоративної Етики

ТОВ «Крестон Україна»



kreston.ua

# Зміст

Вступ	3
Індивідуальна відповідальність працівника	4
Індивідуальна відповідальність керівників. Тон зверху	8
Повага до персоналу та рівні можливості	10
Конфлікт інтересів	11
Корупція, хабарництво та подарунки	19
Стосунки з діловими партнерами та конкуренція	22
Конфіденційність та розголошення інформації	24
Достовірність звітності та внутрішній контроль	26
Зв'язки зі ЗМІ та політична активність	28
Рішення інцидентів	29
Заключні положення	30



**Цей Кодекс визначає загальні рекомендації, що регламентують норми та стандарти ділової поведінки. Уважно вивчіть положення Кодексу та дійте тільки відповідно до наведених в ньому норм та стандартів.**



Кодекс корпоративної етики ТОВ «Крестон Україна» (далі – Кодекс) відображає прийняті в ТОВ «Крестон Україна» (далі – Фірма) внутрішні стандарти, що засновані на місії та цінностях, забезпечення чесного та справедливого ставлення до персоналу Фірми, клієнтів, постачальників послуг, мережі, а також, дотримання внутрішньої корпоративної політики, професійних стандартів аудиту, Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів (включаючи Міжнародні стандарти незалежності), а також, законів та нормативних актів.

Головними чеснотами працівників, що забезпечують високу репутацію ТОВ «Крестон Україна» у бізнес-середовищі є фундаментальні принципи етики (чесність, об'єктивність, професійна компетентність та належна ретельність, конфіденційність та професійна поведінка), які встановлюють стандарт поведінки, який очікуються від Фірми та працівників, включно з вимогами незалежності.

Працівники всіх рівнів ТОВ «Крестон Україна» мають дотримуватись вимог Кодексу в своїй щоденній діяльності. В свою чергу ТОВ «Крестон Україна» гарантує належні умови праці та сприяє розвитку працівників, підвищенню професійного рівня. ТОВ «Крестон Україна» зобов'язується забезпечити безумовну чесність та послідовність дій при розслідуванні випадків порушення фундаментальних принципів етики та незалежності.

Кодекс визначає найважливіші базові норми етичної поведінки та не дає конкретні юридичні відповіді, не регулює правила поведінки в кожній конкретній або специфічній ситуації. Положення Кодексу не суперечить діючим нормам Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів (включаючи Міжнародні стандарти незалежності), професійних стандартів аудиту та законодавства України.

Кодекс корпоративної етики допоможе вчасно ідентифікувати ситуації, які створюють загрози етичним принципам Фірми. Кодекс надасть рекомендації персоналу, як діяти далі, якщо виникають ризики відносно етичної поведінки персоналу та Фірми.

Пам'ятайте, що щоденна праця кожного з Вас, Ваші дії та рішення впливають на ставлення до Фірми та її репутації на ринку аудиту.

Кодекс корпоративної етики призначений для всіх працівників Фірми незалежно від займаної посади, а також, для партнерів Фірми.

Дотримуйтесь Кодексу корпоративної етики – чиніть правильно. Дотримання положень Кодексу корпоративної етики є обов'язковим для всього персоналу Фірми, це невід'ємна умова роботи кожного із нас.

## Індивідуальна відповідальність працівника

Задля успішного дотримання вимог кодексу кожному працівнику важливо чітко розуміти ризики при виконанні своєї роботи та вміти справлятися з ними. Наша робота пов'язана з щоденною необхідністю прийняття рішень, часто в умовах невизначеності. В разі якщо ви стикнулись зі складною ситуацією та знаходитесь на етапі прийняття рішення щодо своїх дій запитайте себе:

-  Чи дотримуюсь я вимог Кодексу? 01
-  Чи законне те, що я роблю чи говорю? 02
-  Чи відповідає це моїм особистим цінностям? 03
-  Чи впевнені Ви, що це рішення чи дія (бездіяльність) не матиме негативного впливу на репутацію Фірми? 04
-  Чи зважив я всі переваги та недоліки при прийнятті остаточного рішення? 05
-  Чи відповідає це рішення чи дія (бездіяльність) законодавству, Кодексу етики, іншим внутрішнім політикам Фірми? 06
-  Чи є це рішення чи дія (бездіяльність) логічним та обґрунтованим з погляду інтересів Фірми? 07
-  Чи були враховані при ухваленні рішення або здійсненні дії (бездіяльності) інтересів усіх осіб, які вони можуть вплинути? 08
-  Чи зможете Ви пояснити та обґрунтувати колегам та/або регуляторам дане рішення чи дія (бездіяльність), у тому числа після закінчення деякого терміну після його прийняття? 09

При негативній відповіді на будь-яке з цих питань, а також якщо Ви не впевнені у правильності свого вибору, обговоріть варіанти дій зі своїм керівником, завдання якого – забезпечити підтримку та надати кваліфіковану консультацію.

Якщо Ви вважаєте, що Ваш керівник/партнер з аудиту залучений до сумнівної діяльності, зверніться до вищого керівництва Фірми.

Будь-який працівник, який ставить запитання, звертається за консультацією, сумлінно повідомляє про порушення, діє відповідно до Кодексу. Фірма гарантує, що працівник не буде підданий будь-якому



## Індивідуальна відповідальність працівника

покаранню за сумлінне повідомлення про порушення та за обґрунтовані вимоги щодо дотримання етичних норм поведінки іншими працівниками.

Вся інформація, отримана від працівника, перевіряється з дотриманням режиму конфіденційності, а виявлені порушення розслідуються відповідно до встановлених у Фірмі процедур.

Працівник має право на збереження анонімності свого усного та письмового звернення.

Якщо працівник виявився залученим до дій, які суперечать Кодексу, але добровільно повідомив про порушення, такі дії враховуватимуться Фірмою під час розгляду питання відповідальності.










При цьому щодо працівника навмисно надав спотворену, свідомо неправдиву інформацію, можуть бути застосовані заходи відповідно до законодавством та прийнятими у Фонді внутрішніх нормативних документів.

Якщо ваше запитання залишилось без відповіді, а проблема не вирішена – наполягайте на отриманні відповіді за допомогою інших доступних каналів

Будь-яке невиконання умов цього Кодексу тягне за собою заходи дисциплінарного реагування.

# Індивідуальна відповідальність працівника

## Персонал фірми зобов'язується:

-  дотримуватись вимог Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів (включаючи Міжнародні стандарти незалежності), професійних стандартів аудиту та законодавства України. Якщо Ви помітили будь-який випадок порушення зазначених вимог, або Вас просять зробити вчинок, який, на Вашу думку, може призвести до їх порушення, негайно повідомте про це своєму безпосередньому керівнику або відповідальному з питань етики (далі – лінія інформування);
-  ознайомитися з положеннями Кодексу та керуватись ним у щоденній роботі, уникати неналежної поведінки;
-  пройти інструктаж/навчання, що організується Фірмою з окремих питань Кодексу;
-  знати та дотримуватися положень внутрішніх політик, застосовні для роботи підрозділів;
-  з повагою ставитися до колег по роботі, надавати підтримку новим працівникам;
-  виконувати посадові обов'язки якісно та у строк, прагнути до пошуку оптимального рішення, нести відповідальність за результат своєї роботи;
-  визнавати свої помилки під час виконання посадових обов'язків, повідомляти про них керівникам та колегам у цілях мінімізації можливих негативних наслідків;
-  сприяти при проведенні Фірмою розслідувань щодо фактів можливих порушень;
-  звертатися за допомогою до свого безпосереднього керівника чи контролера (на лінію інформування), якщо у Вас виникли питання щодо застосування Кодексу або сумніви щодо дотримання етичних вимог.

Додатково від усіх партнерів і персоналу вимагається дотримання наступних інструкцій:

- ставлення до етичної поведінки та якості обслуговування як до першочергового пріоритету;
- комерційні міркування не можуть переважати над якістю виконаної роботи;
- читання, розуміння та дотримання Кодексу IFAC (і місцевих етичних стандартів);
- розуміння обов'язків партнера та персоналу щодо виявлення, розкриття та документування загроз незалежності, включно з тими, що виникають через членство фірми в Kreston Global, а також процесу, якого слід дотримуватися для усунення виявлених загроз та управління ними;
- уникнення обставин, коли незалежність може бути (або виглядає такою розумною та поінформованою третьою стороною) порушена;
- дотримання вимог щодо постійного професійного розвитку, включаючи ведення записів як підтвердження цього;
- бути в курсі поточних розробок у професії, застосовної системи фінансової звітності та стандартів впевненості (наприклад, МСФЗ, МСА), практики розкриття інформації та бухгалтерського обліку, контролю якості, стандартів фірми та відповідних галузевих і конкретних розробок для клієнтів;
- надання іншим партнерам, персоналу та членам Kreston Global ввічливої допомоги, коли це необхідно та прохається, щоб допомогти їм навчатися через спільні знання та досвід і покращити якість обслуговування клієнтів;

## Індивідуальна відповідальність працівника

- ведення точних і детальних записів про час (регулярно вводяться в систему обліку робочого часу та виставлення рахунків фірми) для відстеження та ідентифікації часу, витраченого на залучення та офісну діяльність (як платну, так і безкоштовну);
- захист, належне використання та обслуговування офісного та комп'ютерного обладнання (включаючи мережеві та комунікаційні ресурси) та інших спільних активів. Це включає використання технологічних ресурсів фірми лише для відповідних бізнес-цілей, беручи до уваги етику, конфіденційність клієнта та конфіденційність;
- захист і повна конфіденційність даних фірми та клієнта, інформації про бізнес і клієнта, а також особистої інформації;
- забезпечення того, щоб створена фірмою електронна інформація про клієнта або фірму зберігалася в мережі фірми відповідно до відповідних процедур зберігання інформації;
- інформування партнера або менеджера про будь-які спостереження щодо суттєвих порушень фірмового контролю якості, етики, включаючи незалежність, конфіденційність, або неналежне використання ресурсів фірми (включаючи веб-системи та системи електронної пошти);
- документування та ведення відповідних записів усіх значущих контактів з клієнтами, коли надається чи запитується професійна консультація;
- документування та ведення відповідних записів усіх важливих консультацій, обговорень, аналізів, резолюцій та висновків щодо управління загрозою незалежності, складних або спірних питань, розбіжностей у думках та конфлікту інтересів;
- дотримання стандартних практик фірми щодо робочого часу, відвідуваності, адміністрування, дотримання термінів і контролю якості.



- Вивчати Кодекс, розуміти та дотримуватись його вимог. Розуміти ризики в своїй ролі та свідомо опанувати їх.
- Обговорювати складні та незрозумілі ситуації, звертатись за консультацією.
- Повідомляти про будь-які потенційні чи реальні загрози фундаментальним принципам етики, професійних стандартів, нормативно-правових актів, Кодексу.



- Залишатись байдужим, бути осторонь в разі виникнення інциденту

## Індивідуальна відповідальність керівників. Тон зверху

«Тон зверху» полягає в тому, що фірма старанно дотримується професійних стандартів та відповідного законодавства. Зокрема, наголошується на наступному:

Партнер(и) фірми приймають рішення щодо всіх ключових питань, що стосуються фірми та її професійної діяльності, комерційні міркування та прибутковність не повинні переважати над якістю роботи;

01

Загальна відповідальність за систему управління якістю покладена на керуючого партнера. Виконуючи цю роль, керуючий партнер повинен забезпечити просування внутрішньої культури, заснованої на якості, з головною вимогою до досягнення фірмою якості у всіх завданнях, які вона виконує;

02

На особистому прикладі показувати відданість принципам етики;

03

Роз'яснювати положення Кодексу підлеглим працівникам, розуміння та дотримання ними принципів Кодексу, у тому числі розуміння того, що комерційні чи фінансові пріоритети не можуть бути важливішими за етичну поведінку;

04

Створювати в колективі середовище відкритого спілкування, в якому кожен працівник почуватися комфортно, пропонуючи для обговорення того чи іншого питання;

05

Не давати працівникам розпоряджень, які порушують вимоги законодавства, Кодексу чи інших принципів ділової етики;

06

Забезпечувати активну взаємодію підлеглих працівників із підрозділами Фірми з питань етики, надавати підтримку працівникам, які сумлінно ініціюють обговорення етичних питань;

07

Негайно вживати заходів щодо усунення порушень принципів етики, а також вживати необхідних заходів дії;

08

Враховувати дотримання працівниками вимог Кодексу та внесок працівників у формування культури поведінки Фірми при проведенні їх оцінки.

09

# Індивідуальна відповідальність керівників. Тон зверху

## Заохочення повідомляти про неправомірні дії

Співробітники мають можливість безпечно повідомляти про неправомірні дії Фірми. «Безпечно» відноситься до можливості повідомляти про неправомірні дії, не побоюючись наслідків з боку інших.

Наприклад, наявність корпоративної гарячої лінії Крестон для повідомлень, яка гарантує анонімність.

Надання співробітникам безпечного виходу для повідомлення про неправомірні дії або неетичну поведінку допомагає регулювати будь-яку небажану поведінку, яка може мати місце.

## Заохочення чесності

Управлінський персонал Фірми встановлює політику винагороди тих, хто виявляє чесність та підтримує цінності, встановлені Фірмою.

Таким чином, співробітники можуть визнати, що оточуючі визнають їх за хорошу поведінку, яку вони демонструють.

Керівник повинен просувати етичні норми поведінки та бути еталоном такої поведінки для своїх підлеглих. Керівники всіх рівнів повинні надавати підтримку в забезпеченні високих стандартів ділової поведінки шляхом:



доведення до підлеглих, ділових партнерів та контрагентів вимог цього Кодексу;

01



за можливістю переконатись, що клієнти, постачальники інших послуг та інші ділові партнери мають аналогічні принципи при веденні бізнесу.

02



- При виконанні своїх управлінських функцій чітко дотримуватись вимог Кодексу, вміти роз'яснити вимоги Кодексу. Власним прикладом демонструвати зазначене
- Створювати та підтримувати культуру, в якій працівники розуміють свою відповідальність, виконують вимоги Кодексу, можуть вільно, без остраху та переслідувань задавати питання.
- Оперативно та відповідально реагувати на запити працівників та партнерів щодо питань ділової поведінки, приймати заходи щодо недопущення порушення Кодексу.
- Впроваджувати вимоги Кодексу в існуючі бізнес-процеси (закупівлі, надання аудиторських послуг, приймання працівників тощо).
- Забезпечити контроль передачі інформації про всі випадки порушення ділової поведінки, а саме:



- Заохочення досягнення результатів ціною порушення вимог професійних стандартів, законодавства, цього Кодексу.
- Замовчувати про можливе порушення Кодексу, що стало відомим від підлеглого працівника або партнера.
- Не дотримуватись конфіденційності.

## Повага до персоналу та рівні можливості

ТОВ «Крестон Україна» сприяє створенню робочого середовища для розвитку культури ввічливості та взаємоповаги, вільного від будь-яких форм агресивної поведінки.

Будь-яка поведінка, що створює ворожу атмосферу для працівника чи іншої особи, що присутня в ТОВ «Крестон Україна», вважається порушенням цього Кодексу та є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

ТОВ «Крестон Україна» з повагою ставиться до працівників та надає рівні можливості для професійного розвитку, реалізації трудових прав, розвитку професійного та творчого потенціалу.

Прийняття будь-яких рішень щодо колег, клієнтів, постачальників послуг, мережі має базуватись на об'єктивній інформації та виконуватись етично та максимально коректно.



- Спілкування з колегами має базуватись на принципах поваги та взаєморозуміння
- Поважати людську гідність та персональні особливості
- Приймати кадрові та управлінські рішення виключно з урахуванням об'єктивних фактів, професійних якостей людей та вимог професійних стандартів



- Розповсюджувати інформацію дискримінаційного характеру, що принижують честь та гідність людини
- Розповсюджувати плітки або підтримувати теми особистого характеру, що несуть провокаційний або дискримінуючий характер задля приниження людини
- Здійснювати дзвінки чи направляти повідомлення з погрозами
- Застосовувати фізичне насильство або погрози
- Приховувати відомі факти тиску або насильства

## Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів – це ситуація, при якій особисті інтереси працівника (знайомства або родинні стосунки з впливовими особами, підприємницька діяльність, участь у зовнішніх проектах та ін.) при виконанні своїх посадових обов'язків може протирічити інтересам ТОВ «Крестон Україна», або впливати на об'єктивність прийняття ділового рішення.

Робота ТОВ «Крестон Україна» побудована на принципах того, що система управління якістю Товариства не дозволяє, щоб конфлікт інтересів ставив під загрозу професійне або ділове судження.

Приклади обставин, які можуть створювати конфлікт інтересів:

робота на посаді управлінського персоналу або того, кого наділено найвищими повноваженнями, у двох організаціях-працедавцях, та отримання конфіденційної інформації від однієї організації, яка може бути використана професійним бухгалтером на користь або на шкоду іншої організації;

01

здійснення професійної діяльності для кожної з двох сторін у партнерстві, коли обидві сторони наймають бухгалтера, щоб допомогти їм ліквідувати партнерство;

02

складання фінансової інформації для певних членів управлінського персоналу в організації-працедавці бухгалтера, які прагнуть здійснити викуп пакету акцій своєї організації;

03

особа, відповідальна за вибір постачальника для організації-працедавця, коли найближчий родич бухгалтера може мати фінансову вигоду від цієї операції;

04

особа, наділена найвищими повноваженнями в організації-працедавці, затверджує певні інвестиції для компанії, коли одна з цих інвестицій збільшить вартість інвестиційного портфеля бухгалтера або його найближчого родича.

05

Професійний бухгалтер повинен вжити обґрунтованих заходів для ідентифікації обставин, які можуть створити конфлікт інтересів, і отже, загрозу дотриманню одного чи кількох основоположних принципів. Такі заходи повинні включати ідентифікацію:

 характеру відповідних інтересів та відносин між сторонами-учасницями та



діяльності та її наслідків для відповідних сторін.

# Конфлікт інтересів

Професійний бухгалтер повинен залишатися уважним до змін, що відбуваються з плином часу, в характері діяльності, інтересах та відносинах, які можуть створювати конфлікт інтересів під час виконання професійної діяльності.

## Загрози, створювані конфліктами інтересів

Як правило, чим більший прямий зв'язок між професійною діяльністю та питанням, щодо якого існує конфлікт інтересів сторін, тим ймовірніше, що рівень загрози є неприйнятним.

Прикладом дії, яка могла б усунути загрози, створювані конфліктами інтересів, є вихід з процесу прийняття рішень, пов'язаного з питанням, що спричиняє конфлікт інтересів.

Приклади дій, які можуть бути застережними заходами для реагування на загрози, створені конфліктом інтересів:



зміна структури або розподіл певних сфер відповідальності та обов'язків;

01



здійснення відповідного нагляду, наприклад, здійснення діяльності під наглядом виконавчого або невиконавчого директора.

02

## Розкриття інформації та згода

Як правило, необхідно:



розкрити інформацію про характер конфлікту інтересів, а також про спосіб реагування на створені загрози відповідним сторонам, у тому числі відповідним рівням в організації-працедавці, на які впливає конфлікт, та



отримати згоду від відповідних сторін на те, щоб професійний бухгалтер здійснював професійну діяльність, коли застосовуються застережні заходи для реагування на загрози.

Згоду може означати поведінка сторони за конкретних обставин, коли професійний бухгалтер має достатні докази, щоб дійти висновку, що сторони знають про ці обставини з самого початку і визнають цей конфлікт інтересів, якщо вони не заперечують проти існування конфлікту.

Якщо таке розкриття інформації або згода не надані у письмовій формі, професійному бухгалтеру рекомендується задокументувати:

характер обставин, що призводять до конфлікту інтересів;

застережні заходи, застосовані для реагування на загрози, коли це застосовно, та

отриману згоду.

# Конфлікт інтересів

Під час усунення конфлікту інтересів рекомендується, щоб професійний бухгалтер звертався по рекомендації до організації-працедавця або до інших сторін, таких як професійний орган, юрисконсульт чи інший бухгалтер. Під час розкриття інформації або обміну інформацією в організації-працедавці та звернення по рекомендації до третіх сторін, застосовується принцип конфіденційності.

ТОВ «Крестон Україна» встановлює систему управління конфліктами інтересів, що діє на основі наступних принципів:



Прямою відповідальністю працівника є уникнення ситуацій, що призводять до конфлікту інтересів. Для цього потрібно своєчасно сповіщати ТОВ «Крестон Україна» через свого безпосереднього керівника або звернувшись на інфо лінію чи листом на електронну пошту про потенційні ризики між своїми особистими інтересами та інтересами ТОВ «Крестон Україна».

Працівник може бути відсторонений від прийняття рішення в певній ситуації. Якщо конфлікт має високий ступінь ризику, ТОВ «Крестон Україна» має право вимагати від працівника зробити вибір між співпрацею з ТОВ «Крестон Україна» та захистом власних інтересів.

Робота родичів в ТОВ «Крестон Україна» можлива при умові дотримання рівних можливостей для усіх кандидатів, що пройшли відбір на вакантні посади. Неприпустимим є робота родичів у безпосередньому підпорядкуванні задля виключення упередженого ставлення при оцінці результатів роботи та визначення рівня винагородження працівника.

# Конфлікт інтересів

Політика та процедури Фірми щодо незалежності від мережі Kreston Global, в тому числі, але не виключно:



шляхи комунікації з мережею з питань переліку клієнтської бази;

01



попередження конфлікту інтересів;

02



вжиття необхідних застережних заходів за необхідності, ґрунтуються на Global independence and conflict checking (Глобальна незалежність і перевірка конфлікту інтересів), документі мережі Kreston Global в редакції 2020 року.

03

## Надання пропозиції неаудиторських послуг підприємствам, які є клієнтами з аудиту інших членів мережі або їх дочірніми або пов'язаними компаніями компаніям:

Фірма несе відповідальність за встановлення того, чи є ця організація клієнтом із надання впевненості фірми-учасниці Kreston Global або дочірньою компанією клієнта з надання впевненості фірми-учасниці Kreston Global.



Партнер із завдання, не пов'язаного з наданням впевненості, повинен використовувати професійне судження, щоб визначити, чи потрібна перевірка конфлікту інтересів у мережі Kreston Global. Країни, які мають бути охоплені, і обсяг будь-якої перевірки конфлікту інтересів визначатимуться партнером із завдання, не пов'язаного з наданням впевненості.



За наявності підстав ризиків незалежності (зокрема, але не виключно, у разі надання послуг, не пов'язаних з наданням впевненості, дочірнім компаніям іноземного холдингу), відбувається перевірка через Звернення до клієнта – клієнт повинен знати або мати можливість дізнатися аудитора материнської компанії.



Перевірка актуального переліку проектів з аудиту підприємств суспільного інтересу в мережі Kreston Global. Цей файл доступний та оновлюється щомісяця в папці **Kreston Community > Resources > 4 Quality & Independence > Independence > PIE**. Перелік підприємств, що становлять суспільний інтерес, містить також контактні дані конкретного партнера із завдання.



У разі якщо ім'я партнера із завдання з надання впевненості в іншій фірмі-учасниці не зазначається організацією або в публічних записах, партнер Товариства із завдання, не пов'язаного з наданням впевненості, повинен зв'язатися з офісом Kreston Global, який зв'яжеться з керівником відділу надання впевненості або керуючим партнером фірми-учасника та зробить запит на ідентифікацію партнера з надання впевненості.



У разі наявності ризику незалежності, партнер Товариства із завдання, не пов'язаного з наданням впевненості, зв'язується з партнером із завдання іншої фірми-учасниці перед тим, як прийняти завдання, щоб визначити будь-які загрози незалежності та, якщо потрібно, узгодити відповідні запобіжні заходи.

Kreston Global independence and conflict checking також допускає пряме контактування з іншими фірмами Kreston, без вимоги залучати Міжнародний офіс.

# Конфлікт інтересів

Надання послуг з надання впевненості щодо суб'єктів господарської діяльності, які є підприємствами суспільного інтересу відповідно до українського законодавства, яким надаються відповідні послуги з обов'язкового аудиту фінансової звітності:

1. Перед тим, як прийняти завдання з надання впевненості, партнер Фірми із завдання з надання впевненості повинен розглянути, чи не створюють будь-які послуги, не пов'язані з наданням впевненості, надані суб'єкту господарювання (включаючи дочірні компанії чи інші афілійовані особи) іншими фірмами-учасницями Kreston Global, загрозу незалежності.
2. Перевірка включає:
  - Звернення до клієнта – чи знають вони постачальників професійних послуг для своїх афілійованих осіб, якщо вони можуть надати інформацію, щоб обмежити або усунути потребу в перевірці незалежності.
  - Розгляд розміру, місцезнаходження та юридичного статусу дочірніх компаній – чи послуги, не пов'язані з наданням впевненості, можуть створити загрозу для незалежності.
3. Якщо партнер із завдання з надання впевненості визначить, що перевірка незалежності Kreston Global є доречною, він надає форму перевірки незалежності до офісу Kreston Global. Форма перевірки незалежності 2022 Independence Check Request Form (EN) доступна за посиланням [Kreston Community > Resources > 4 Quality & Independence > Independence > Conflict Checks](#).
4. Kreston Global зв'язується з кожною з узгоджених локацій і просить їх заповнити запит на перевірку незалежності, щоб повідомити про будь-які послуги з надання впевненості або послуги не пов'язані з наданням впевненості, які надаються клієнту.
5. Kreston Global independence and conflict checking також допускає пряме контактування з іншими фірмами Kreston, без вимоги залучати Міжнародний офіс.
6. Товариство регулярно надсилає до Kreston Global перелік виконаних завдань з аудиту підприємств суспільного інтересу для оновлення відповідного переліку на порталі Kreston Community.



- Уникати ситуацій та дій, що можуть призвести до конфлікту інтересів
- Відмовитися від будь-якої діяльності, що суперечить інтересам компанії та має прямий або непрямий фінансовий інтерес для працівника, який впливає на прийняття рішення.



- Входити в органи управління або володіти корпоративними правами інших компаній
- Займатись інвестиційною діяльністю ТОВ «Крестон Україна» в інтересах сторонніх юридичних чи фізичних осіб
- Зловживати службовим становищем з метою задоволення своїх особистих інтересів
- Лобювати власні інтереси, інтереси родичів та інших афілійованих осіб з метою укладання угод з ТОВ «Крестон Україна» на умовах, відмінних від ринкових.

# Конфлікт інтересів



**Стаття 30 ЗУ 2258. Тривалість завдання з обов'язкового аудиту фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інтерес**

Підприємство, що становить суспільний інтерес, призначає суб'єкта аудиторської діяльності для виконання завдань з аудиту фінансової звітності щонайменше на **один рік**.

Строк виконання таких завдань може бути продовжено відповідно до вимог цього Закону.

Безперервна тривалість виконання завдань з обов'язкового аудиту фінансової звітності для суб'єкта аудиторської діяльності **не може перевищувати десяти років**.

Суб'єкт аудиторської діяльності або у відповідних випадках члени його аудиторської мережі не повинні надавати послуги з обов'язкового аудиту фінансової звітності тому самому підприємству, що становить суспільний інтерес, **протягом наступних чотирьох років**.

Максимальна тривалість виконання завдання з обов'язкового аудиту фінансової звітності може бути продовжена.

**За рекомендацією аудиторського комітету** орган управління пропонує органу, який відповідно до цього Закону здійснює призначення суб'єкта аудиторської діяльності, продовжити виконання завдання і ця пропозиція схвалюється.



- Фірма дотримується основоположних принципів, бути незалежними та застосовувати концептуальну основу Міжнародного кодексу етики, для ідентифікації, оцінювання та реагування на загрози незалежності.
- Якщо певна особа бере участь у виконанні завдання з аудиту протягом тривалого періоду часу, можуть створюватися загрози особистих стосунків та власного інтересу.

## Клієнти з аудиту, які є суб'єктами господарювання, що становлять суспільний інтерес

Особа не повинна виконувати будь-яку з наведених далі або комбінацію таких ролей протягом періоду залучення **більше семи років у сукупності («період залучення»)**:

партнера із завдання;

особи, яка призначена відповідальною за огляд контролю якості завдання, або

будь-яку іншу роль ключового партнера з аудиту.

# Конфлікт інтересів

Після закінчення періоду залучення особа повинна працювати протягом "періоду незалучення"



Якщо фірма приймає рішення, що на рівень створюваних загроз можна реагувати шляхом ротації особи із команди з аудиту, фірма повинна визначити відповідний період, протягом якого особа не повинна:

- бути членом команди із завдання з аудиту;
- забезпечувати контроль якості завдання з аудиту або
- безпосередньо впливати на результати завдання з аудиту.

Ключовий партнер з аудиту може залишитися в цій ролі в команді з аудиту **до одного додаткового року** за обставин, коли через непередбачені події необхідна ротація є неможливою, як це може статися через серйозне захворювання кандидата у партнери із завдання.

За таких обставин, це передбачає обговорення Фірмою з тими, кого наділено найвищими повноваженнями, причин, чому планова ротація не може відбутися, та необхідності будь-яких застережних заходів для зменшення будь-якої створюваної загрози.

## Період незалучення

Якщо особа працювала партнером із завдання **протягом семи років у сукупності**, період незалучення має становити **п'ять років** поспіль.

Якщо особа була призначена відповідальним за огляд контролю якості завдання і надавала послуги **протягом семи років у сукупності**, період незалучення має становити **три роки** поспіль.

Якщо особа працювала ключовим партнером із аудиту, за винятком вищезазначених обов'язків і повноважень протягом **семи років** у сукупності, період незалучення має становити **два роки поспіль**.

МСУЯ 2 «Перевірки якості завдання» визначає дворічний період перерви/ (незалучення).

Партнер із завдання зможе взяти на себе роль спеціаліста, що перевіряє якість виконання завдання тільки по закінченню **дворічного терміну незалучення**.

## Конфлікт інтересів

Приклад:

Партнер із завдання	Період участі у виконанні завдання	Період незалучення	Повідомлення тих, кого наділено найвищими повноваженнями
Аудитор	Працював партнером із завдання протягом чотирьох років	Трирічним періодом незалучення	<p>Не потрібно повідомляти тих, кого <b>наділено найвищими повноваженнями</b></p> <p>Може після цього діяти в ролі ключового партнера із того самого завдання з аудиту протягом наступних трьох років (що становить у цілому сім років у сукупності)</p>
Аудитор	Працював партнером із завдання протягом семи років	Залучений постійно або мав певний період незалучення	<p>Безперервність роботи є особливо важливою для якості аудиту.</p> <p>За згодою тих, кого наділено найвищими повноваженнями (загрозу незалежності можна усунути або зменшити до прийнятого рівня) аудитор може бути дозволено працювати ключовим партнером з аудиту протягом одного додаткового року.</p> <p>В рідкісних випадках через непередбачені обставини поза контролем фірми.</p>

## Корупція, хабарництво та подарунки

Ми засуджуємо будь-які форми хабарництва та корупції. Працівникам категорично заборонено прямо чи опосередковано пропонувати або обіцяти будь-які готівкові або інші форми оплати для отримання або збереження можливостей ведення бізнесу чи майна від третьої сторони – державної або приватної.






Також працівникам заборонено приймати оплату або інше заохочення в знак подяки за будь-яке лобювання інтересів третьої сторони.

Такі дії можуть призвести до притягнення винної особи до відповідальності згідно норм чинного законодавства (в тому числі норм Кримінального кодексу).

При цьому отримання та дарування корпоративних презентів або запрошень на діловий ланч в деяких випадках допускається як елемент ділового спілкування та за умови, що мають доцільно невисоку вартість та можуть мати взаємний характер.

## Етичні конфлікти та інформування про порушеннях

За наявності у Вас сумнівів, як вчинити в тій чи іншій ситуації, задайте собі такі питання:

-  Чи відповідає це рішення чи дія (бездіяльність) законодавству, Кодексу етики, іншим внутрішнім політикам Фірми? **01**
-  Чи є це рішення чи дія (бездіяльність) логічним та обґрунтованим з погляду інтересів Фірми? **02**
-  Чи були враховані при ухваленні рішення або здійсненні дії (бездіяльності) інтересів усіх осіб, які вони можуть вплинути? **03**
-  Чи впевнені Ви, що це рішення чи дію (бездіяльність) не матиме негативного впливу на репутацію Фірми? **04**
-  Чи зможете Ви пояснити та обґрунтувати колегам та/або регуляторам дане рішення чи дія (бездіяльність), у тому числа після закінчення деякого терміну після його прийняття? **05**

При негативній відповіді на будь-яке з цих питань, а також якщо Ви не впевнені у правильності свого вибору, обговоріть варіанти дій зі своїм керівником, завдання якого – забезпечити підтримку та надати кваліфіковану консультацію.

Якщо Ви вважаєте, що Ваш керівник залучений до сумнівну діяльність, зверніться до вищого керівництва Фірми.

Будь-який працівник, який ставить запитання, звертається за консультацією, сумлінно повідомляє про порушення, діє відповідно до Кодексу. Фонд гарантує, що працівник не буде підданий будь-якому покаранню за сумлінне повідомлення про порушення та за обґрунтовані вимоги щодо дотримання етичних стандартів іншими працівниками.

Вся інформація, отримана від працівника, перевіряється з дотриманням режиму конфіденційності, а виявлені порушення розслідуються відповідно до встановлених у Фірмі процедури.

## Корупція, хабарництво та подарунки

Працівник має право на збереження анонімності свого усного та письмового звернення.

Якщо працівник виявився залученим до дій, які суперечать Кодексу, але добровільно повідомив про порушення, такі дії враховуватимуться Фондом під час розгляду питання відповідальності.

При цьому щодо працівника навмисно надав спотворену, свідомо неправдиву інформацію, можуть бути застосовані заходи відповідно до законодавством та прийнятими у Фонді внутрішніх нормативних документів.

Фірма підтримує розвиток у колективі атмосфери довіри, в якій можуть обговорюватися будь-які етичні проблеми. Однак існують порушення, про які необхідно негайно повідомляти лінію інформування (свого безпосереднього керівника або контролера):

пропозицію або одержання хабара, обіцянку дати хабар, інші порушення Політики Фірми протидії корупції;

01

випадки шахрайства;

02

дії, спрямовані на спотворення звітності;

03

дії, що несуть значні ризики втрати ділової репутації чи правові ризики для Фонду, такі як порушення прав вкладників, учасників застрахованих осіб та їх правонаступників, відмивання коштів, отриманих злочинним шляхом та фінансування тероризму;

04

порушення етичних норм, внаслідок яких працівнику/працівникам або Фонду завдано або може бути завдано шкоди, і мотиви інформування пов'язані виключно з прагненням запобігти або зупинити заподіяння шкоди.

05

## Корупція, хабарництво та подарунки



- Здійснювати діяльність та приймати рішення, виходячи з ринкової ситуації та у відповідності до принципів прозорого ведення бізнесу
- В коректній формі відмовлятися від подарунків або послуг, вартість яких висока та суперечить звичайній практиці ведення бізнесу



- Проводити діяльність, що направлена на неправомірне власне збагачення, отримання нелегальних компенсацій або винагород
- Пропонувати або приймати хабарі, а також сприяти корупційній діяльності

## Стосунки з діловими партнерами та конкуренція

Головні чесноти ТОВ «Крестон Україна» при взаємодії з кожним клієнтом це – повага, справедливість та чесність. При взаємодії з існуючими клієнтами та задля залучення нових ми завжди надаємо достовірну інформацію щодо нашої корпоративної культури в системі управління якістю Фірми та послуг, а також, що якість завжди переважає над прибутковістю послуг.

Фірма прагне працювати з клієнтами, які мають бездоганну репутацію, дотримуються законодавства та загальноприйнятих норм ведення бізнесу, чесності.

Фірма сумлінно надає послуги, що передбачені умовами договорів, та зворотно сприймає відповідний формат співпраці, що визначений професійними стандартами та нормами законодавства.

Конкурувати та захищати інтереси Фірма можливо тільки на засадах добропорядної конкуренції та на законних підставах.

Працівники Фірми в своїй щоденній роботі мають безумовно дотримуватись вимог чинного законодавства (в тому числі конкурентного), професійних стандартів, з метою уникнення ризиків заподіяння шкоди репутації Фірми.

### Ділові відносини фірми, мережевої фірми, члена команди з аудиту або його найближчого родича

Фірма, мережева фірма або член команди з аудиту не повинні мати тісних ділових відносин із клієнтом з аудиту або його управлінським персоналом, крім випадків, коли будь-який фінансовий інтерес є несуттєвими, а ділові відносини є незначними для клієнта або його управлінського персоналу та фірми, мережевої фірми чи члена команди з аудиту, залежно від обставин. Загроза власного інтересу або тиску може створюватися, якщо існують тісні ділові відносини між клієнтом з аудиту або його управлінським персоналом та найближчим родичем члена команди з аудиту.

Фірма, мережева фірма, член команди з аудиту або будь-який з його найближчих родичів не повинні мати ділових відносин, які передбачають утримання інтересу в суб'єкті господарювання, який належить вузькому колу осіб, якщо клієнт з аудиту або директор чи посадова особа клієнта або будь-яка їх група також утримує інтерес в цьому суб'єкті господарювання, крім випадків, коли: а) ділові відносини є незначними для фірми, мережевої фірми або особи, залежно від обставин, та клієнта; б) фінансовий інтерес є несуттєвим для інвестора або групи інвесторів та в) фінансовий інтерес не дає інвестору або групі інвесторів можливості контролювати суб'єкт господарювання, який належить вузькому колу осіб.

Купівля товарів та послуг у клієнта з аудиту фірмою, мережевою фірмою, членом команди з аудиту або будь-яким з його найближчих родичів, як правило, не створює загрозу незалежності, якщо операція здійснюється за звичайного перебігу господарської діяльності та між обізнаними, зацікавленими та незалежними сторонами. Однак такі операції можуть бути такого характеру та обсягу, що вони створюють загрозу власного інтересу. 520.6 A2 Приклади дій, які можуть усунути таку загрозу власного інтересу, охоплюють:



скасування операції або зменшення її обсягу

01



відкликання особи з команди з аудиту

02

## Стосунки з діловими партнерами та конкуренція



Заохочується отримання найбільш вигідної для Фірми комерційної пропозиції, але в конкурентному середовищі діяти тільки керуючись вимогами професійних стандартів та нормативно правових вимог, що застосовуються до професії.

- Працювати з кожним клієнтом чесно та прозоро
- Зберігати конфіденційність перемов при взаємодії з іншими аудиторськими Фірмами та вимагати цього від них
- Не допускати будь-яких проявів недобросовісної конкуренції, а також порушень цивілізованих норм ведення бізнесу та правил ділової поведінки, Передавати конкурентам інформацію щодо знижок, строків

# Конфіденційність та розголошення інформації

Всі працівники мають дотримуватися суворої конфіденційності стосовно всіх видів інформації, що є відомою при виконанні посадових обов'язків і стосується діяльності Фірми чи його клієнтів

Конфіденційна інформація включає внутрішню інформацію, що може бути використана конкурентами чи може нашкодити Фірмі у випадку розголошення. Це також стосується інформації про взаємовідносини з клієнтами.

Критерії віднесення інформації до комерційної таємниці, що вимагають конфіденційності:



відомості, які мають матеріальну (комерційну) цінність для Фірми

01



відомості, розголошення яких може завдати майнової шкоди Фірмі та/або шкоди його діловій репутації, знизити ефективність управління, порушити терміни виконання завдань або умов контрактів

02

На період дії трудових відносин (в окремих випадках впродовж 2-х років після звільнення з Фірми) працівники зобов'язані дотримуватись збереження конфіденційності внутрішньої інформації та приймати заходи щодо несанкціонованого розкриття. До внутрішньої інформації віднесено: методологія в ІТ та інші технології, що використовує Фірма, інтелектуальну власність, фінансову інформацію (окрім публічної), плани та прогнози, персональні дані та контакти працівників тощо. Збирання та обробка персональних даних здійснюється з дотриманням вимог діючого законодавства.

Фірма забезпечує конфіденційність інформації, що отримана від партнерів та інших третіх осіб.

При прийнятті рішення про те, чи слід розкривати конфіденційну інформацію, слід враховувати, залежно від обставин, наступні чинники:

- чи можуть постраждати інтереси будь-якої сторони, включаючи треті сторони, якщо клієнт або організація працедавець дасть згоду на розкриття інформації професійним бухгалтером;
- чи відома вся доречна інформація та чи є вона обґрунтованою, наскільки це можливо. Серед чинників, які впливають на рішення щодо розкриття інформації, такі:

необґрунтовані факти;

неповна інформація;

необґрунтовані висновки;

- запропонований спосіб повідомлення інформації та кому вона адресована;
- чи є сторони, яким адресоване повідомлення інформації, прийнятними одержувачами.

## Конфіденційність та розголошення інформації

Професійний бухгалтер повинен продовжувати дотримуватися принципу конфіденційності навіть після закінчення відносин між бухгалтером та клієнтом або організацією-працедавцем. При зміні місця роботи або з отриманням нового клієнта бухгалтер має право використовувати попередній досвід, але не повинен використовувати чи розкривати будь-яку конфіденційну інформацію, здобуту чи отриману внаслідок професійних або ділових відносин.



- Дотримуватися конфіденційності щодо інформації Фірми та її контрагентів і вживати заходів для запобігання її несанкціонованому розкриттю
- Розкривати або передавати будь-яку інформацію третім особам тільки в обсязі та в порядку, що передбачені чинним законодавством України та внутрішніми регламентами Фірми



- Розкривати внутрішню інформацію особам або колегам, що не уповноважені на її отримання
- Використовувати відомості, що становлять комерційну таємницю, з особистою метою, в тому числі для заняття будь-якою діяльністю, за винятком виробничої чи службової діяльності в Фірми
- Поширювати публічно чи в будь-який інший спосіб передавати фізичним та юридичним особам відомості, які складають комерційну таємницю
- Передавати свій логін та пароль для входу в інформаційні системи

## Достовірність звітності та внутрішній контроль

Під час підготовки або подання інформації професійний бухгалтер повинен:

складати або подавати інформацію згідно з відповідною концептуальною основою звітування, якщо це застосовно;

01

складати або подавати інформацію в такий спосіб, який не має на меті вводити в оману, впливати неналежно на результати, передбачені в контрактах або нормативних актах;

02

застосовувати професійне судження для того, щоб:

- подавати факти точно та повністю в усіх суттєвих аспектах;
- чітко описувати справжній характер комерційних операцій або діяльності та
- своєчасно та належно класифікувати та записувати інформацію; і

03

не пропускати нічого з наміром надання інформації, що вводить в оману, або неналежно впливає на результати, передбачені в контрактах або у нормативних актах;

04

уникати неналежного впливу окремих осіб, організацій або технологій або невиправданої залежності від них; і

05

бути обізнаним про ризик упередженості.

06

Ми підтримуємо стабільну систему внутрішнього контролю, а саме: перевірку фінансових, операційних та інших показників, а також аналізу управління ризиками.

## Достовірність звітності та внутрішній контроль



- Дотримуватися конфіденційності щодо інформації Фірми та її контрагентів і вживати заходів для запобігання її несанкціонованому розкриттю
- Розкривати або передавати будь-яку інформацію третім особам тільки в обсязі та в порядку, що передбачені чинним законодавством України та внутрішніми регламентами Фірми



- Підтримувати навмисне маніпулювання та підготовку недостовірних даних прямо або опосередковано
- Порушувати внутрішні регламенти та процедури
- Виконувати дії або приймати рішення поза межами Ваших повноважень

## Зв'язки зі ЗМІ та політична активність

Фірма відкрито та прозоро буде стосунки зі ЗМІ. Головною вимогою публічних заяв та виступів є взаємоповага до учасників діалогу та дотримання високих етичних стандартів спілкування.

Усі зв'язки з пресою та громадськістю є виключно відповідальністю уповноважених керівників та працівників, що мають право спілкуватися з представниками ЗМІ.

Одночасно Фірма поважає право працівників на власну політичну точку зору та політичну діяльність. Участь у політичних заходах має провадитись виключно у час, вільний від виконання своїх професійних обов'язків, без залучення ресурсів Фірма та в жодному випадку не впливати на репутацію Фірма. В разі балотування на політичні посади районного, міського або державно рівня працівник зобов'язаний проінформувати Фірма щодо такого рішення у будь-якій зручній формі.

Фірма не здійснює благодійні внески на користь будь-яких політичних організацій або окремих політичних діячів.



- Уникати будь-яких публічних заяв або висловлювань (включаючи публікації в соціальних мережах), що можуть бути сприйняті як офіційна позиція ФІРМА та вплинути на його репутацію
- В разі ведення політичної діяльності уникати дій, що можуть призвести до конфлікту інтересів



- Передавати до ЗМІ інформацію про поточний фінансовий стан, процеси та проекти Фірма, якщо відсутні відповідні повноваження
- Розповсюджувати через внутрішні канали комунікації інформацію (пропаганду або лозунги) політичного змісту
- Використовувати активи та ресурси ФІРМА на користь політичних кампаній, партій, політичних діячів або пов'язаних осіб

## Рішення інцидентів

Дякуємо за увагу, приділену ознайомленню з Кодексом корпоративної етики Фірми. Впевнені, це допоможе Вам зрозуміти можливі ризики в Вашій щоденній роботі та шляхи збереження успіху діяльності та репутації Фірми шляхом інформування та усвідомлення Вашої відповідальності.

Звісно, що Кодекс не висвітлює всіх можливих ситуацій, але в разі якщо Ви маєте сумніви – шукайте професійної поради.

Запитати поради, повідомити про порушення чи обговорити свої сумніви Ви можете шляхом звернення до:



безпосереднього керівника;

01



управління з персоналу;

02



повідомити інформацію на інфо-лінію/ ZOHO\_WorkDrive/загальнодоступна інформація/Анонімна форма зворотного зв'язку\_Kreston Ukraine.  
надіслати ел. листа: [demenko@kreston.ua](mailto:demenko@kreston.ua)

03

Це особливо важливо в разі підозри щодо порушення вимог Кодексу з можливіми наслідками для Фірми. В такому випадку – це Ваш обов'язок здійснити оповіщення.

Також інформацію можливо надати анонімно. Звернення розглядаються в умовах конфіденційності.

В разі, якщо ви відчуваєте загрозу, тиск або переслідування, негайно повідомляйте про це через зазначені вище канали.

Сподіваємось, що Ви керуватиметесь нормами Кодексу в разі кар'єрних змін або нових викликів.

Бажаємо жити за етичними нормами кожного дня та завжди робити правильний вибір.

## Заключні положення

Неможливо докладно описати правильну поведінку у всіх ситуаціях, які можуть виникнути в процесі нашої роботи – за будь-яких обставин застосовуйте здоровий глузд та відповідальне ставлення до репутації при прийнятті рішень.

Ми впевнені, що безкомпромісне дотримання принципів та норм Кодексу всіма членами команди підвищує ефективність роботи Фірми, підтримує та зміцнює його репутацію, сприяє розвитку міцних ділових зв'язків із клієнтами та партнерами.

Для отримання детальної інформації щодо правил Фонду, описаних у Кодексі, Вам необхідно ознайомитись із внутрішніми нормативними документами Фонду, погодженими з Кодексом: Стратегією розвитку Фонду, Політикою Фонду з управління конфліктом інтересів, Політикою Фонду з протидії корупції, Положення про комерційну таємницю у Фонді, Вимогами щодо забезпечення інформаційної безпеки у Фонді та іншими документами Фонду.



### Відповідальність за порушення Кодексу

Необхідно пам'ятати, що дотримання положень Кодексу береться до уваги при проведенні оцінки персоналу та ухвалення рішень про кар'єрне зростання.

За наявності правових підстав до працівників, які не виконують свої обов'язки щодо дотримання положень цього Кодексу можуть бути застосовані дисциплінарні заходи в порядку, передбаченому трудовим законодавством. А за недотримання вимог законодавства, у тому числі, у сфері протидії корупції, легалізації (відмиванню) доходів, отриманих злочинним шляхом, та фінансуванню тероризму та інших вимог, передбачено відповідальність, аж до кримінальної.

### Внесення змін до Кодексу

Кодекс може бути змінений шляхом затвердження нової редакції з метою відповідності новим законодавчим вимогам та етичним та професійним стандартам, прийнятим у світовій практиці.

Нова редакція Кодексу затверджується Директором Фірми.