

POLITICA ANTICORUPȚIE **a Asociației Obștești „Eco-Răzeni”**

1. Introducere

1.1. Obiective generale

Politica anticorupție în cadrul Asociației Obștești „Eco-Răzeni” (în continuare Asociație) este elaborată pentru a cultiva și fortifica măsurile de asigurare a integrității profesionale și organizaționale, consolida controlul managerial intern, care să ajute la detectarea și prevenirea manifestărilor de corupție (actele de corupție și celor conexe, faptelor coruptibile), inclusiv pentru a contracara fenomenul corupției.

Această politică stabilește principiile relevante și regulile ce trebuie respectate de către angajații, afiliații și oricine care intră în relații contractuale/parteneriate cu Asociația, referitoare la respectarea standardelor anticorupție.

Prin implementarea continuă a standardelor anticorupție, Asociația urmărește creșterea gradului de conștientizare și promovare a măsurilor de prevenire a corupției, ceea ce reduce posibilitatea de a comite manifestări de corupție.

Angajamentul și scopul principal al Asociației este de a menține cele mai înalte standarde de conduită profesională și etică și crearea unui mediu intern care să defavorizeze inhibarea fraudei, contribuind la conștientizarea riscurilor de corupție și a consecințelor acestui fenomen negativ. Acest angajament se reflectă în cultura și politicile Asociației, și include toleranța zero față de toate formele de corupție comise de Angajați.

Conducătorul Asociației are responsabilitatea de a contribui proactiv la prevenirea și combaterea corupției. În acest scop, angajamentul conducerii este de a dezvolta în interiorul Asociației o cultură a integrității, transparenței, deschiderii și conformității, sprijinită de implementarea unui sistem al managementului riscurilor de corupție care să prevină, să detecteze și să lupte împotriva acestui flagel.

Misiunea Asociației este de a scoate la iveală și a lupta cu sărăcia și excluderea, și reprezintă un semn de respect față de titularii de drepturi, organizațiile partenere, salariați, furnizorii de servicii/bunuri, membri, voluntari și donatori.

1.2. Domeniul de aplicare

Politica anticorupție vizează salariații Asociației, membrii organizației și ai organelor de conducere, furnizorii de servicii/bunuri, beneficiarii, voluntarii și consultanții contractați. Politica este completată

de planuri de acțiune menite să dezvolte capacitățile profesionale și organizaționale de prevenire și combatere a corupției.

Prevederile politicii se aplică fraudelor și suspiciunilor de fraudă, care implică personalul Asociației cu relații de natură financiară și/sau non-financiară. Activitatea de verificare/control a fraudei/suspiciunii de fraudă va fi efectuată indiferent de nivelul riscului asociat și poziția ocupată în cadrul Asociației.

1.3. Context și justificare

Corupția este una dintre cele mai mari probleme ale societății. Ea întârzie dezvoltarea economică, creează obstacole în calea desfășurării proceselor democratice și afectează buna guvernare, gestionarea banilor publici, precum și competiția de pe piețele libere.

Fenomenul corupției afectează, în special, persoanele cu nivel de trai scăzut. Sistemele politice și democratice sunt demoralizate, respectul pentru drepturile omului este subminat, iar concurența și alocarea de resurse sunt distorsionate. Instituțiile democratice slab dezvoltate și un aparat de stat ineficient contribuie la răspândirea corupției. Pentru o persoană care riscă să fie implicată sau care comite manifestări de corupție, aceasta poate deveni o formă de abuz de putere, asemenea violenței sau abuzului. În cazul activităților de dezvoltare, corupția duce la scăderea eficienței și, prin urmare, titularii de drepturi nu beneficiază de rezultatele acțiunilor realizate de organizație.

Costurile corupției sînt enorme, întrucât afectează calitatea bunurilor achiziționate/livrate și a serviciilor prestate, competitivitatea și regulile economiei de piață, procesul investițional și bugetul public național.

Corupția este un fenomen comun pentru mulți oameni. Nici Asociația nu este scutită de riscurile externe sau interne. Bani și statutul profesional implicate în activitățile de dezvoltare comunitară pot antrena un comportament corupt.

Cooperarea pentru dezvoltare poate fi o oportunitate de a reduce corupția. Acesta este un motiv pentru Asociație de a continua activitatea pe termen lung. Schimbarea atitudinii, împreună cu transparența, monitorizarea și controlul intern reprezintă cele mai importante mijloace de prevenire, depistare și combatere a corupției, inclusiv a spălării banilor.

2. Înțelegerea noțiunii de corupție

2.1. Definiții

Corupția caracterizează o gamă largă de comportamente necinstite, de la plăți minore/majore pentru a facilita tranzacțiile de rutină până la plăți pentru a câștiga în mod fraudulos proiecte publice mari. Aceasta poate implica, de asemenea, printre alte comportamente necinstite, orice formă de mituire, comisioane ilegale, extorcare, fraudă, înșelăciune și spălare de bani etc.

Asociația, în Planul anticorupție, definește următoarele noțiuni de bază:

Corupția este fapta de a solicita, de a oferi, de a da sau de a accepta, direct sau indirect, a unor beneficii necuvenite, cum ar fi bunuri materiale/nemateriale, privilegii și avantaje, sau promisiunea unor astfel de avantaje necuvenite, pentru sine sau pentru o terță persoană, care afectează exercițiul normal al unei funcții sau comportamentul impus beneficiarului comisionului ilicit sau al avantajului necuvenit ori al promisiunii unui astfel de avantaj necuvenit.

Mita presupune schimbul a ceva de valoare pentru a obține un avantaj de afaceri nejustificat sau ilegal. Mita poate implica mai multe părți diferite ale unei tranzacții, dar implică întotdeauna cel puțin două părți primare: persoana care plătește mita și persoana care o primește. Ambele părți ridică

probleme etice și juridice serioase și implică o încălcare a încrederii și a obligației de către ambele părți.

Mita poate lua forma oricarui stimulent financiar, a unui cadou în natură sau a unui alt favor, chiar și promisiunea de a oferi ceva în viitor în schimbul unui avantaj de afaceri constituie mită.

În general, Angajații nu ar trebui să ofere niciodată nimic unui demnitar, funcționar public sau partener de afaceri din sectorul privat care ar putea să-i facă să încalce o sarcină care le-a fost încredințată de o organizație publică sau privată. Acest lucru este valabil mai ales în timpul unei oferte competitive, unde chiar și cadouri modeste pot fi interpretate ca mită în anumite contexte.

Frauda reprezintă orice act ilegal, caracterizat prin înșelăciune, disimulare sau trădare a încrederii, comise de persoane și de entități în scopul obținerii avantajelor financiare, bunurilor sau serviciilor, eschivării de la efectuarea plăților obligatorii, sau garantarea altor avantaje personale ori de afaceri. Frauda presupune, inclusiv obținerea la moment sau provocarea pe viitor a unor beneficii sau avantaje necuvenite, ca rezultat al raportării financiare frauduloase, însușirii ilegale de active, neconformității cu actele normative, știrbirii imaginii și reputației organizației.

Abuzul reprezintă utilizarea intenționată, necuvenită sau necorespunzătoare a bunurilor, echipamentelor, resurselor entității, inclusiv depășirea împuternicirilor atribuite personalului, în scopul obținerii unor avantaje materiale, sau de alt gen.

Traficul de influență reprezintă pretinderea, acceptarea sau primirea, personal sau prin mijlocitor, de bani, titluri de valoare, servicii, privilegii, alte bunuri sau avantaje, pentru sine sau pentru o altă persoană, de către o persoană care are influență sau care susține că are influență asupra unei persoane publice, persoane cu funcție de demnitate publică, persoane publice străine, funcționar internațional, pentru a-l face să îndeplinească sau nu ori să întârzie sau să grăbească îndeplinirea unei acțiuni în exercitarea funcției sale.

Comisioane ilegale sunt o formă de mită, reprezentată de plata unei părți din valoarea contractelor către persoanele care decid acordarea sau semnează un contract sau pentru obținerea unui alt tip de avantaj pentru organizație.

Plățile de facilitare sunt sume mici plătite funcționarilor, în scopul accelerării unor proceduri sau servicii, la care plătitorul deja are dreptul.

Interes personal orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut de către angajați, în mod direct sau indirect, pentru sine sau pentru alții, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces ca urmare a exercitării sarcinilor de serviciu.

Spălare de bani reprezintă procesul de ascundere a originii, proprietății și destinației banilor obținuți ilegal, prin ascunderea acestora în activități economice legale.

2.2. Principii și instrumente

Conducătorul Asociației promovează o politică de toleranță zero față de corupție, mobilizând toți angajații să acționeze, în toate circumstanțele demn și imparțial, cu onestitate și integritate, să nu facă abuz de poziția ocupată, să protejeze toate resursele încredințate, inclusiv:

- promovarea principiilor de conduită etică și integritate morală;
- investigarea internă a oricăror semnalări de fraudă, dacă acestea conțin suficiente probe sau detalii privind fraudă comisă sau presupusă;
- sesizarea organelor abilitate, în cazul constatării actelor de corupție;
- întreprinderea măsurilor în vederea recuperării oricăror pierderi materiale și de imagine, rezultate din acțiuni ilegale;

- implementarea mecanismelor de raportare a abaterilor etice, manifestărilor de corupție (avertizare de integritate), încurajarea angajaților să sesizeze astfel de practici ilegale și protejarea persoanelor care fac denunțuri împotriva unor eventuale răzbunări;
- implementarea mecanismului de declarare a cadourilor;
- asigurarea transparenței politicii anticorupție prin plasarea acesteia pe pagina web a Asociației;
- aplicarea măsurilor disciplinare asupra responsabililor de stabilire a măsurilor de control și supraveghere, în admiterea erorii, care au condiționat actul de corupție/fraudă.

Integritatea

În orice situație, angajații Asociației trebuie să adopte un comportament bazat pe respect, imparțialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, deschidere și diligență față de cetățean și fără ingerințe care să afecteze interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor ori prestigiul organizației.

Toleranță zero față de corupție

Membrilor Consiliului de Administrare și Angajații Asociației li se interzice de a oferi, solicita sau primi careva beneficii, favoruri și avantaje în interes personal. Asociația nu tolerează nici o formă de corupție în cadrul activităților, proiectelor și programelor implementate.

Activitatea Asociației se supune legilor și actelor normative în vigoare ale Republicii Moldova, după caz, se vor respecta legile și actele normative ale țărilor de reședința a organizațiilor donatoare, cu condiția că această prevedere este expres stipulată în contractele de grant.

Angajații se vor abține de a oferi bunuri de valoare funcționarilor publici, în scopul de a obține sau de a câștiga tratamente preferențiale. Un cadou nu trebuie să aibă drept scop afectarea imparțialității sau a corectitudinii funcționarului public. Cadourile ar trebui să aibă o valoare simbolică sau limitată și să nu creeze o aparență de incorectitudine sau nelegalitate.

Participarea

Toate părțile interesate relevante din lanțul de cooperare, inclusiv titularii de drepturi implicați, trebuie să dețină drepturi de proprietate și influență asupra proceselor din cadrul cooperării pentru dezvoltare și realizarea misiunii organizației.

Responsabilitate

Membrii Consiliului de Administrare și Angajații vor întreprinde acțiuni privind informarea/avertizarea, semnalele de alarmă sau incidentele suspecte, în conformitate cu planurile de acțiune elaborate. Recepționarea informației se poate realiza prin diferite surse, ca de exemplu: audiență, scrisori, poșta electronică, controale, etc. Orice investigație va fi efectuată de către un Grup de lucru, componența căruia se stabilește prin ordinul Directorului executiv. Persoanele care dezvăluie practici ilegale, în caz de răzbunare, le sunt asigurate măsuri de protecție, inclusiv protejarea datele cu caracter personal și a informațiilor din avertizare.

Membrii Consiliului de Administrare vor informa, obligatoriu, organizațiile donatoare, despre măsurile luate și acțiunile viitoare în vederea soluționării problemei. Asociația trebuie să fie transparentă față de donatori și membri atunci când apar cazuri de corupție și în luarea măsurilor ulterioare. Organizația va întreprinde măsuri în vederea recuperării oricăror pierderi materiale și de imagine, rezultate din actele de corupție.

În cazul completării listei fondatorilor și/sau a beneficiarilor efectivi, precum și la numirea unui nou Director executiv, membrii Consiliului de Administrare se vor asigura că aceștia nu sunt afiliați și/sau nu sunt incluși în lista persoanelor, grupurilor și entităților implicate în activități teroriste și de proliferare a armelor de distrugere în masă.

Confidențialitate

Toate informațiile primite/cunoscute cu privire la manifestări de corupție sau suspiciuni de acte de corupție vor fi tratate în mod confidențial pe parcursul investigării. Rezultatele investigațiilor vor fi divulgate sau discutate cu persoane relevante, doar la decizia Consiliului de Administrare. Confidențialitatea informației aferentă actelor de corupție raportate este importantă pentru a asigura prezumția nevinovăției a persoanei pînă la proba contrarie.

Transparența

Conducătorul și angajații Asociației trebuie să promoveze guvernarea deschisă către cetățean, să asigure accesul neîngrădit la informațiile de interes public, dar în același timp să protejeze informațiile care nu sunt publice de care sunt responsabili ori de care au luat la cunoștință.

2.3. Managementul riscurilor de corupție

În contextul unei organizații, riscul de corupție este definit ca fiind orice eveniment sau circumstanță care poate încuraja, provoca apariția manifestărilor de corupție sau le perpetua. Scopul gestionării riscului de corupție este de a permite managementului organizației să identifice elementul de nesiguranță privind atingerea obiectivelor stabilite și riscul asociat acestuia, astfel încât să aibă oportunitatea de a spori capacitatea de a adăuga valoare, de a oferi servicii economice, eficiente și eficace.

Identificarea a riscului de corupție implică:

- identificarea riscurilor aferente obiectivelor asociației, inclusiv a celor datorate factorilor interni și externi, la nivel de asociație și la nivel de activități;
- identificarea zonelor vulnerabile;
- evaluarea riscurilor prin estimarea semnificației și probabilității producerii acestora;
- întocmirea listei de factori de risc și zone vulnerabile;
- completarea Registrului de riscuri cu riscurile identificate;
- stabilirea acțiunilor ce trebuie întreprinse etc.

Riscuri de corupție, la nivel de procese organizaționale sunt:

- divulgarea informației confidențiale;
- introducerea, eliminarea sau modificarea neautorizată, intenționată a datelor;
- manipularea datelor sau a documentelor financiare și contabile;
- plățile nefondate, nejustificate;
- falsul și falsificarea în înscrisurile contabile, manipularea în raportarea patrimonială;
- furtul de informații relevante, deturnarea de fonduri, de bunuri sau alte active;
- falsificarea și manipularea contractelor încheiate;
- falsificarea, manipularea actelor decizionale;
- corupția cu clienții, înțelegeri secrete între personal și furnizorii de bunuri și servicii, acceptarea de la diverși beneficiari de servicii publice a beneficiilor nemeritate;
- conflictul de interese;
- favoritism/ trafic de influență/ abuz de putere;
- funcții sensibile ocupate de una și aceeași persoană o perioadă îndelungată de timp etc.

Elemente de prevenire a riscurilor de corupției în cadrul Asociației sunt:

- implementarea, dezvoltarea și consolidarea unui sistem eficace de control intern;
- asigurarea securității păstrării bunurilor materiale;
- securizarea accesului la sistemele informaționale;
- asigurarea transparenței tuturor activităților derulate;

- evaluarea ex-ante a procedurilor de achiziții publice, a tranzacțiilor cu risc major de fraudă;
- segregarea sarcinilor, consolidarea supravegherii activităților ce implică riscuri majore;
- implementarea procedurilor de control adecvate proceselor;
- instituirea rotației funcțiilor sensibile;
- stabilirea unei politici adecvate de recrutare a personalului;
- promovarea principiilor de conduită etică, asigurând formalizarea regulilor de comportare;
- identificarea continuă și managementul riscurilor de corupție;
- asigurarea sancționării faptelor de fraudă comise etc.

Evaluarea riscurilor

La evaluarea riscurilor, se va ține seama de două aspecte importante: probabilitatea riscului de a se produce și impactul pe care îl va avea în cazul potențialul risc se va produce.

În evaluarea probabilității de producere a unui risc se va ține cont de:

- natura procesului la care riscul de corupție se referă;
- cazurile de risc de corupție apărute în trecut în Asociație;
- cultura și mediul local de corupție;
- numărul și calitatea persoanelor care ar putea fi implicate într-o situație de corupție particulară cu prezența unui risc de corupție specific etc.

În evaluarea impactului unui risc în cazul în care acesta s-ar produce, se va ține cont de următoarele:

- impactul incidentelor de corupție trecute în cadrul Asociației;
- impactul asupra resurselor umane prin prisma oportunităților de angajare sau menținere în posturi;
- impactul financiar;
- impactul asupra beneficiarilor și a costurilor pe care beneficiarii le suportă etc.

Gestionarea riscurilor

Pe baza gradului de risc stabilit și a măsurilor identificate, persoana responsabilă cu managementul riscurilor, stabilește un plan de acțiuni pentru punerea în aplicare a măsurilor stabilite, care se aprobă prin decizia Consiliului de Administrare și Directorului executiv. Persoana responsabilă monitorizează implementarea planului pentru prevenirea și reducerea riscurilor de corupție și stabilește măsuri de ajustare a acestuia, în funcție de progresul înregistrat și de factorii externi care pot influența modul de aplicare.

Annual Asociația realizează o evaluare a eficienței și eficacității măsurilor aplicate, reevaluând riscurile identificate și comunicând rezultatele conducătorului. Pe baza indicilor obținuți în urma reevaluării se determina impactul/eficiența măsurilor de prevenire și reducere a riscurilor de corupție aplicate ce se vor reflecta în riscul rezidual (riscul rămas după tratarea lui și aplicarea măsurilor). Rezultatele monitorizării se includ într-un raport care se prezintă Directorului pentru informare și control.

2.4. Semnale de alarmă

În majoritatea cazurilor, corupția este descoperită atunci când cineva reacționează la semnalele de alarmă. În acest sens, deseori nu este clar ce și când s-a întâmplat. Exemple de semnale de alarmă:

- Lipsa transparenței în cadrul organizației sau proiectului.
- Modele neclare sau neadecvate în domeniul repartizării responsabilităților și de atragere la răspundere în cadrul organizației sau proiectului.
- Prezența unui lider foarte dominant al organizației sau proiectului.
- Puterea este concentrată în mâinile unei singure persoane sau unui grup restrâns de persoane din cadrul organizației.
- Organizația nu întocmește rapoarte financiare anuale.
- Bugetele proiectelor sînt neclare și nu corespund în totalitate activităților planificate.
- Rapoartele sînt întocmite cu întârziere și sunt neclare.

- Managerul financiar nu are suficientă experiență.
- Răspunsurile la întrebări sînt evazive.
- Se aplică limite de timp, deoarece necesitățile trebuie îndeplinite imediat.
- Indiciile și zvonurile privind prezența activităților inadecvate provin din diferite surse, independente una de alta.

3. Ghid pentru acțiunile anticorupție ale Asociației

Acțiunile Asociației în vederea prevenirii și combaterii corupției se desfășoară pe cîteva niveluri și departamente în cadrul activităților.

Planul de acțiune

Asociația trebuie să aibă un Plan de acțiune actualizat în baza acestei politici, care specifică-prioritățile, măsurile de prevenire, depistare și combatere a corupției și indicii de progres. Planul de acțiune trebuie să conțină o secțiune de abordare privind reglementarea cazurilor interne și una pentru cazurile externe și să descrie modul în care urmează a fi tratați informatorii.

Activitățile aferente dezvoltării valorilor și competențelor

Dilemele etice și problemele esențiale trebuie să fie discutate în cadrul ședințelor cu managerii de programe. Asociația are elaborat Ghidul de formare cu privire la prevenirea și combaterea corupției. În scopul familiarizării angajaților cu politicile anticorupție vor fi organizate sesiuni de informare și formare în acest sens.

Planificarea

În cadrul elaborării strategiilor și planurilor operaționale, trebuie să fie identificate și analizate riscurile corupției. Analiza trebuie să conțină, de asemenea, o descriere a modului de gestionare a acestor riscuri. Aceasta trebuie să constituie o parte integrantă a practicilor Asociației de evaluare și gestionare a riscurilor.

Evaluarea organizațională

Asociația trebuie să analizeze capacitatea organizației de a desfășura activitățile planificate și de a gestiona fondurile disponibile, proces în care trebuie luate în considerare atât riscurile de corupție, cât și potențialul organizației de a contribui la diminuarea corupției. De asemenea, organizația trebuie să se asigure că activitățile planificate au la bază obiective, rezultate și măsuri concrete. Punctele slabe vor fi înlăturate în conformitate cu Planul pentru dezvoltare organizațională.

Dezvoltarea organizațională

Activitățile Asociației privind dezvoltarea organizațională trebuie să includă promovarea unor actori de o înaltă integritate în activitățile de dezvoltare și lupta împotriva corupției. Elaborarea unor sisteme de control intern reprezintă un proces continuu în cadrul Asociației. Pentru a reduce riscul de corupție, în planurile operaționale anuale ale organizației trebuie să fie incluse măsurile pentru îmbunătățire a performanțelor relevante.

Monitorizarea

Asociația va depune eforturi pentru a se asigura că rapoartele sînt elaborate și prezentate în termenul convenit și ca acestea să fie întocmite în conformitate cu procedurile interne existente. Monitorizarea activităților și a finanțelor trebuie să fie efectuată concomitent, cu scopul de a depista riscurile. În

cazul suspiciunii de corupție, Asociația poate solicita desfășurarea unui audit sau anchete suplimentare a organizației sau a proiectului. În cazul în care se constată devieri și/sau acte de corupție, Consiliul de Administrare sau Directorul executiv al Asociației pot decide asupra inițierii unei investigații, de a aplica sancțiuni disciplinare sau de a iniția o acțiune în instanță.

Acorduri, formate și alte documente relevante

Acordurile, formatele și alte documente relevante trebuie să fie întocmite astfel încât să faciliteze și să sprijine activitățile de prevenire și combatere a corupției.

Stabilirea legăturilor în mediul profesional

Asociația va participa la activități de stabilire a legăturilor cu profesioniști în domeniu în scopul de a face schimb de experiență, de îmbunătățire a competențelor și de a afla mai multe despre combaterea corupției.

După caz, Asociația va colabora cu organele cu funcții de supraveghere a acțiunilor privind identificarea și evaluarea riscurilor de spălare a banilor și de finanțare a terorismului.

Măsuri anticorupție în domeniul resurselor umane

Asociația va stabili norme clare și eficiente referitoare la procesul de angajare, inclusiv cu privire la recrutare, termeni și condiții, acțiuni disciplinare și salarizare. Contractele de muncă trebuie să includă clauze pentru combaterea acțiunilor de corupție, inclusiv obligația expresă de a sesiza suspiciunile sau cazurile de corupție depistate. O atenție specială ar trebui acordată contractelor de muncă pentru funcțiile cu expunere ridicată la acțiuni de corupție, acestea trebuind să includă clauze specifice cu privire la combaterea acestora.

În cazul unor noi angajări, se va efectua o analiză internă cu privire la riscurile de corupție, de asemenea, se vor realiza controale regulate, pentru a atenua riscul de corupție, în legătură cu astfel de angajați.

Locurile de muncă vor fi create pentru a răspunde nevoilor obiective ale organizației și nu în mod particular pentru rude, prieteni sau la cererea unui funcționar public. Nici un candidat recomandat de un funcționar public nu va fi angajat decât în urma parcurgerii unui proces imparțial de angajare și având la bază aceleași criterii ca în cazul oricărui alt candidat, pentru aceeași funcție.

Stabilirea și aplicarea normelor eficiente în domeniul contabilității

Asociația va implementa proceduri financiare și contabile pentru a asigura păstrarea în mod corect și precis a registrelor contabile, înregistrărilor și conturilor, ceea ce ar preveni acțiunile de corupție.

Confidențialitate

Fiecare persoană din cadrul organizației, fie membru al Consiliului de Administrare sau al Executivului, își exercită responsabilitatea de a nu divulga informațiile confidențiale obținute în legătură cu un conflict de interese curent sau potențial și a căror divulgare ar putea afecta negativ interesele organizației. În plus, orice persoană din cadrul organizației nu va divulga sau folosi informații referitoare la activitatea organizației pentru profitul personal sau în avantajul său ori a unui membru de familie.

Verificarea și controlul

Conducătorul Asociației trebuie să verifice sistematic faptul că salariații respectă măsurile de asigurare a integrității profesionale și organizaționale, normele interne și contractele de grant și să monitorizeze minuțios controlul intern al organizației.

Conducătorul și șefii subordonați acestuia vor adopta toate măsurile necesare pentru a asigura punerea în aplicare a prezentei Politici, răspunzând în caz contrar pentru lipsa de diligență.

4. Standarde anticorupție

Standardele anticorupție sunt măsurile de asigurare a integrității profesionale și organizaționale, cultivate și controlate de către conducătorul Asociației, în vederea asigurării climatului de integritate în cadrul organizației și promovării toleranței zero față de corupție.

Evitarea favoritismului

Activitatea profesională a angajaților Asociației trebuie să fie realizată în mod legal, imparțial și obiectiv, fără a admite careva practici de favoritism în interes personal. Angajații nu sunt în drept să admită careva favorizări în activitatea profesională față de persoanele interesate. Relațiile personale nu trebuie să afecteze activitatea și interesele Asociației. Conducătorul Asociației este obligat să nu admită cu bună știință practici de favoritism în activitatea profesională și să întreprindă măsuri de sancționare față de persoanele implicate în astfel de practici ilegale.

Respectarea regimului juridic al cadourilor

Angajații Asociației nu pot solicita, oferi sau primi, direct sau indirect, cadouri, gratuități, favoruri sau beneficii/privilegii de la o persoană fizică sau juridică, în cazul în care beneficiul ar putea influența în mod nejustificat judecata beneficiarului prin crearea unei obligații disproporționate de a returna favoarea sau prin crearea aparenței de incorectitudine.

Angajații trebuie să fie atenți în astfel de situații. Dacă astfel se creează aparența unei obligativități de afaceri, pentru oricare dintre părți, atunci acest comportament este inacceptabil. În cazul în care, cadoul este unul inadmisibil angajații trebuie să-l refuze și să anunțe imediat conducătorul, conform procedurii stabilite.

Cadourile de politețe și protocol sunt articole și servicii oferite sau primite de angajat, în legătură cu exercitarea funcției sale, de la un partener de afaceri. Cadourile includ articole cum ar fi: obiecte, condiții favorabile sau reduceri pentru un produs/serviciu, împrumuturi, invitații, privilegii, acoperirea unor cheltuieli de călătorie sau acordarea de facilități de vacanță, tichete și bonuri cadou.

Divertismentul sau protocolul, cum ar fi mesele de afaceri, evenimente de agrement, culturale sau sportive etc. sunt considerate de asemenea cadouri. Astfel, de cadouri pot fi acceptate doar ca cadouri și activități de protocol de curtoazie, care nu au ca scop influențarea deciziilor. Valoarea financiară a cadourilor, divertismentului sau a ospitalității/protocolului trebuie să fie una conformă standardelor anticorupție naționale (conform practicii naționale valoarea admisibilă este de 1 000 lei) sau regionale (50 euro). Cadourile admisibile trebuie să fie declarate conducătorului și înregistrate în Registrul cadourilor al Asociației, disponibil pe pagina oficială a Asociației.

Principii și recomandări privind regimul juridic al cadourilor.

- Nu se poate oferi, promite sau acorda, nici o donație sau sponsorizare, dacă scopul acesteia este influențarea unei acțiuni oficiale sau pentru a obține un beneficiu necuvenit;
- Nu se poate oferi nici o donație sau sponsorizare unor indivizi, organizații comerciale, asociații sau organizații ale căror scopuri nu sunt compatibile cu principiile conținute în Codul de etică al Asociației;
- Acordurile pentru oferirea de donații și sponsorizări trebuie să fie guvernate de transparență totală. Plățile către conturi private și plățile în numerar sunt interzise. O sumă donată nu poate fi plătită către o persoană fizică.

- Identificarea beneficiarului donației pentru a verifica dacă este legitim și respectă reglementările locale și orice coduri de etică aplicabile.
- Verificarea dacă proiectul susținut prin donație este în realitate implementat și activ la momentul donației sau va fi în viitorul apropiat.
- Verificarea beneficiarului să nu aibă vreo legătură directă sau indirectă cu o persoană care deține putere de decizie.
- Verificarea că donațiile nu trec printr-un intermediar, decât atunci când terțul este o entitate caritabilă care colectează fonduri ce sunt distribuite între organizații în funcție de nevoile lor.
- Nu trebuie de permis să se înțeleagă că donația sa efectuat cu scopul de a obține vreun beneficiu necuvenit din partea beneficiarului etc.

Respectarea regimului juridic al conflictelor de interese

În desfășurarea activității sale, angajatul Asociației va asigura că interesul lui personal, financiar sau de altă natură nu intră în conflict cu sarcinile și atribuțiile sale de serviciu, cu interesele organizației.

Conflictul de interese reprezintă acea situație/împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului, contravine interesului organizației, astfel încât ar afecta sau poate să afecteze independența și imparțialitatea acestora în luarea deciziilor.

Angajații trebuie să evite situația reală, aparentă sau potențială de conflict de interese. De exemplu, un conflict de interese există dacă un anumit angajat permite sau pare să permită intereselor sale personale sau private sau intereselor familiei, ale altor rude sau asociați să îi afecteze capacitatea de a-și îndeplini activitatea în mod obiectiv, imparțial și eficient.

Proceduri interne de declarare și soluționare a conflictului de interese

Înainte oricărei decizii a Consiliului de Administrare asupra unui contract sau tranzacții, membrul Consiliului, care are un conflict de interese, trebuie să declare acest lucru și să prezinte toate materialele confirmative cu privire la conflictul de interese existent. Toate declarațiile ce se referă la acest caz trebuie să fie incluse în procesul-verbal al ședinței.

Un membru al Consiliului de Administrare sau Directorul executiv, care nu intenționează să participe la una dintre ședințele la care Consiliul va discuta și decide asupra unei chestiuni în care persoana dată are un conflict de interese, trebuie să prezinte în scris persoanei care prezidează ședința circumstanțele privind conflictul de interese. Acest aspect va fi discutat la ședință și informația va fi reflectată în procesul-verbal al ședinței.

Un membru al Consiliului de Administrare sau Directorul executiv care are un conflict de interese fie nu participă deloc la ședința respectivă, fie atunci când se pune în discuție subiectul în care este vizat conflictul de interese nu i se permite să audieze discuția, cu excepția să dezvăluie circumstanțele conflictului de interese și să răspundă la întrebări. Această persoană nu trebuie să încerce să își exercite influența sa personală cu privire la chestiunea în cauză, atât în timpul, cât și în afara ședinței.

Membrii Consiliului de Administrare, care au un conflict de interese cu privire la un contract sau tranzacție care va fi votată în cadrul ședinței, nu sunt luați în considerație în stabilirea cvorumului în scopul votului. Persoana care are un conflict de interese nu poate vota în chestiunile ce vizează contractul sau tranzacția respectivă și nu trebuie să fie prezentă în sala de ședință în momentul votului, cu excepția cazului în care votul este secret. Neeligibilitatea în a vota, pe care o au persoanele sau persoana în cauză, trebuie să fie reflectată în procesul-verbal al ședinței.

Persoanele care sunt angajate în cadrul organizației și nu sunt membri ai Consiliului de Administrare, dar care au un conflict de interese cu privire la un contract sau o tranzacție care nu este obiectul acțiunii Consiliului, comunică Directorului executiv orice conflict de interese pe care persoana dată o are cu privire la acest contract sau tranzacție. O astfel de înștiințare se face imediat ce conflictul de

interese este cunoscut de către salariat(ă). Salariat(-ul/-a) în cauză se abține de la orice acțiune care ar putea să(-l/-o) favorizeze personal sau pe familia sa. În cazul în care nu este foarte clar faptul dacă un conflict de interese există, persoana cu un potențial conflict de interese trebuie să prezinte circumstanțele acestuia Directorului executiv, care va stabili dacă există un conflict de interese în acest caz sau nu.

Fiecare persoană nouă, recrutată în Consiliul de Administrare sau angajată în cadrul organizației, va fi obligată să completeze formularul de declarare a conflictelor de interese (conform modelului din Anexa nr. 1 la prezenta politică), care se referă la divulgarea oricăror relații, funcții sau circumstanțe, care ar putea contribui eventual la un conflict de interese actual sau potențial. Astfel de relații, funcții sau circumstanțe ar putea include servicii de consultanță pentru organizație sau dreptul de proprietate asupra unei întreprinderi care ar putea oferi bunuri sau servicii organizației. Orice astfel de informații cu privire la interesele de afaceri ale unei persoane responsabile sau a unui membru de familie vor fi tratate ca fiind confidențiale și vor fi, în general, puse doar la dispoziția Grupului de lucru pentru investigarea cazurilor de corupție.

Avertizarea de integritate – mecanism de raportare/denuțare a practicilor ilegale

În scopul de a detecta orice manifestări de corupție și încălcări de la reglementările interne ale organizației, Asociația încurajează angajații săi să raporteze/avertizeze de îndată practicile ilegale (manifestări de corupție, abateri de la normele codului de conduită) care i-au devenit cunoscute în activitatea profesională.

Avertizarea de integritate constă în dezvăluirea cu bună-credință de către un angajat a unei practici ilegale ce constituie o amenințare sau prejudiciu adus interesului organizației sau interesului public.

În acest sens, Asociația pune la dispoziție mai multe canale securizate, așa cum acestea sunt reglementate de politicile naționale anticorupție referitoare la raportarea conduitei inacceptabile, și anume:

- denuțare internă, către conducător;
- denuțare externă, la Centrul Național Anticorupție;
- denuțare publică, prin intermediul mass-media sau rețelele de socializare;
- linii telefonice pentru comunicare;
- pagina oficială a Asociației;
- adresa postală pentru transmiterea unui notificări în scris.

Angajatul organizației poate omite procedurile de dezvăluire internă a practicii ilegale, făcând o dezvăluire *externă* sau *publică*, atunci când:

- consideră că angajatorul ar putea fi implicat în practicile ilegale dezvăluite;
- consideră că există riscul nerespectării confidențialității datelor sale;
- consideră că există riscul pierderii, al dispariției sau al distrugerii probelor;
- conducătorul nu i-a asigurat înregistrarea dezvăluirii în Registru.

Conducătorul Asociației garantează deplina confidențialitate a identității persoanei care face avertizarea de integritate și a informației din avertizarea de integritate, precum și garantarea măsurilor de protecție, în caz de răzbunare, față de persoana care face dezvăluirea. Orice acțiune menită să dezvăluie în mod ilegal identitatea persoanei și a informației este considerată o încălcare a prezentei reglementări. Conducătorul Asociației verifică avertizările de integritate și întreprinde acțiuni de sancționare față de persoanele vinovate.

Beneficii sau favoruri aferente activităților Asociației

Angajații nu trebuie să încerce să profite de beneficii sau favoruri care ar putea apărea sau ar putea fi descoperite de aceștia ca rezultat al angajării lor în cadrul Asociației. Ei nu trebuie să folosească

proprietatea Asociației sau informațiile obținute prin angajarea în cadrul organizației în beneficiul și interesul personal.

Angajații nu trebuie să încerce să profite de o oportunitate de afaceri care le-ar putea fi pusă la dispoziție în afara locului de munca, dacă aceasta este legată de afacerile existente sau propuse Asociației.

De asemenea, sub rezerva relațiilor de afaceri pe care Asociația le-ar fi putut deja negocia sau încheia cu anumiți parteneri de afaceri, Angajații nu pot utiliza numele Asociației pentru a obține reduceri sau orice alt tratament preferențial, fără autorizație scrisă din partea Asociației.

4. Comunicare și monitorizare

4.1. Implementare

Pe plan intern: Directorul executiv al organizației este responsabil de coordonarea și monitorizarea implementării Politicii Anticorupție și planului de acțiune aferent, cât și de coordonarea cazurilor curente. Planul de acțiuni trebuie să stabilească persoana responsabilă care va recepționa și gestiona semnalele parvenite/avertizările de integritate în diferite departamente ale organizației. Gestionarea informației trebuie să fie documentată și inclusă în activitățile de monitorizare și planificare ordinare ale Asociației. În acest sens, se va întocmi Registrul riscurilor de corupție și Registrul avertizărilor de integritate, Rapoarte ale grupului de lucru privind investigarea cazurilor, după caz, dosare de investigație internă.

Directorul executiv al Asociației va raporta cel puțin o dată pe an Adunării Generale și Consiliului de Administrare despre implementarea Planului de acțiuni și procesul de gestionare a riscurilor de corupție.

Fiecare manager(ă) de program trebuie să se asigure că salariații din cadrul domeniului său de responsabilitate cunosc și aplică Politica anticorupție a Asociației. În acest sens, vor realiza următoarele acțiuni: *implementarea și dezvoltarea sistemului de control intern pentru a reduce riscul de corupție; identificarea și evaluarea riscurilor de corupție; implementarea și testarea măsurilor de control pentru prevenirea și depistarea actelor de corupție; raportarea corespunzătoare a actelor de corupție sau suspiciunilor de corupție în cazul în care acestea au avut loc sau pot să aibă loc.*

Fiecare salariat(ă) este obligat(ă) să implementeze politica dată în cadrul activității sale. Acest lucru presupune clarificarea implicațiilor politicii pentru personalul subordonat și alți participanți relevanți, vigilență și raportarea incidentelor și suspiciunilor de acte de corupție în conformitate cu procedurile standard. Un factor important, care contribuie la probabilitatea că un salariat(ă) va comite un act de corupție este oportunitatea. Directorul executiv al A.O. „Eco-Răzeni” și managerii de program trebuie să analizeze oportunitățile pe care salariații le-ar avea pentru a comite manifestări de corupție și să ia măsuri pentru diminuarea riscurilor.

Asociația va elabora proceduri de sancționare stricte, proceduri disciplinare și alte sancțiuni pentru încălcări ale dispozițiilor referitoare la acțiunile de corupție.

Pe plan extern:

Asociația va implementa politica dată în relația cu beneficiarii, organizațiile partenere și furnizorii de bunuri/servicii. Acest lucru presupune aplicarea prevederilor relevante ale politicii și comunicarea acestora tuturor persoanelor vizate. De asemenea, aceasta presupune informarea organizațiilor donatoare privind cazurile suspecte și măsurile întreprinse pentru soluționarea acestora.

5.2. Publicarea politicii

Politica va fi publicată pe pagina web a A.O. „Eco-Răzeni” în limba română. Sînt organizate cursuri de instruire cu scopul promovării integrării politicii în activitățile Asociației. În acest scop, vor fi puse la dispoziție materiale de instruire. Membrii Consiliului de Administrare și salariații Asociației vor fi informați corespunzător despre Politică. Voluntarii, participanții și alte părți interesate vor fi informați în mod corespunzător despre planul de acțiune pentru informatori.

Instruirea continuă privind activitățile de prevenire și combatere a corupției este obligatorie în scopul de a se asigura desfășurarea activității organizației în mod etic. Salariații trebuie să fie instruiți în mod regulat, începînd cu cursul de instruire preliminar de la angajare și continuînd pe toată durata angajării. Cursurile de instruire trebuie să evidențieze politica organizației de a nu tolera corupția, să explice politicile sale de combatere a corupției, să discute despre potențialele aspecte sensibile sau despre situațiile problemă, și să ofere îndrumări salariaților pentru a obține ajutor în astfel de situații. Asociația va stabili metode prin care să asigure o actualizare continuă a materialului de instruire.

4.2. Monitorizare și evaluare

Persoanele responsabile de monitorizarea și evaluarea politicii anticorupție trebuie să cunoască temeinic legislația națională și internațională în domeniul anticorupție, și să aibă cunoștințele și experiența necesare identificării situațiilor cu risc sporit recunoașterii aspectelor sensibile/vulnerabile pentru potențialele acțiuni de corupție.

Politica trebuie să fie revizuită o dată la trei ani. Modificările și completările vor fi analizate de Consiliul de Administrare al A.O. „Eco-Răzeni” și aprobate de Adunarea Generală a membrilor Asociației. Planurile de acțiune vor fi elaborate o dată pe an, aprobate și revizuite de Adunarea Generală a membrilor Asociației. Implementarea politicii va fi monitorizată prin intermediul rapoartelor și auditului anual. Activitățile trebuie să contribuie la învățarea continuă prin intermediul implementării politicii și a planurilor de acțiune.

Încălcarea politicii

Nerespectarea politicii anticorupție nu va fi tolerată în cadrul Asociației. Încălcarea dispozițiilor prezentei Politici constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit dispozițiilor legale. În funcție de gravitatea faptei, sancțiunea aplicată poate duce pîna la încetarea raporturilor contractuale de muncă.

Prevederile prezentei Politici anticorupție intră în vigoare la data aprobării.

FORMULAR
de declarare a conflictului de interese

Nume, prenume: _____

Funcția: _____

Vă rugăm să descrieți natura oricărei relații, poziții sau circumstanțe în cadrul cărora sunteți implicat/ă și care credeți că ar putea contribui la apariția unor conflicte de interese (în conformitate cu prevederile Politicii anticorupție a AO "Eco-Răzeni" care se referă la evitarea conflictelor de interese).

Prin prezenta declar că informația de mai sus este adevărată și completă. Am analizat și am decis să respect prevederile Politicii anticorupție a AO "Eco-Răzeni" care se referă la evitarea conflictelor de interese, care este în prezent în vigoare.

Semnătura: _____

Data: _____