TRANSPARENCY INTERNATIONAL
the global coalition against corruption

TRANSPARENCY INTERNATIONAL
MACEDONIA

ДЕЛОВНИ ПРИНЦИПИ ЗА БОРБА ПРОТИВ ПОТКУПОТ

Транспаренси Интернешнл е глобална организација од граѓанското општество што ја предводи борбата против корупцијата. Со повеќе од 90 ограноци низ целиот свет и меѓународен секретаријат во Берлин, ја подигнуваме свеста за штетните последици од корупцијата и работиме со партнерите во владите, деловниот сектор и граѓанското општество на развивање и на спроведување ефективни мерки за справување со неа.

Транспаренси Интернешнл - Македонија е акредитирана членка на Транспаренси Интернешнл.

За Транспаренси Интернешнл - Македонија
Д-р Слаѓана Тасева - претседател
Методи Зајков - генерален секретар

Преведено од англиски јазик од страна на Транспаренси Интернешнл – Македонија (2016).
Оргиналот можете да го видите на: http://www.transparency.org

© Фотографија: istockphoto/olegmit

Преземено е се за да се потврди веродостојноста на информациите содржани во овој извештај. Сите информации се сметаат за точни заклучно со октомври 2013 година. Сепак, Транспаренси Интернешнел не презема одговорност за последиците од нивна употреба за други цели или во поинаков контекст

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР 2

РАЗВОЈ НА ЗАСЕГНАТИТЕ СТРАНИ 3

1. ВОВЕД 4

2. ДЕЛОВНИ ПРИНЦИПИ 5

3. ИЗГОТВУВАЊЕ ПРОГРАМА ЗА БОРБА ПРОТИВ ПОТКУПОТ 6

4. ПРОЦЕНА НА РИЗИК 7

5. ОПФАТ НА ПРОГРАМАТА 7
- 5.1 Судир на интереси 7
- 5.2 Поткупи 7
- 5.3 Политички прилози 7
- 5.4 Добротворни прилози и покровителства 8
- 5.5 Потплатување заради олеснување 8
- 5.6 Подароци, гостопримство и трошоци 8

6. УСЛОВИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ПРОГРАМАТА 8
- 6.1 Организација и обврски 8
- 6.2 Деловни односи 8
- 6.3 Човечки ресурси 10
- 6.4 Обука 10
- 6.5 Пријавување проблеми и барање насоки 10
- 6.6 Комуникација и известување 11
- 6.7 Внатрешни контроли и водење евиденција 11
- 6.8 Следење и проверка 11
- 6.9 Соработка со властите 11
- 6.10 Независно уверување 12

ПРЕДГОВОР

Повеќе од кога било порано, ризиците од поткуп претставуваат голем проблем за претпријатијата, без оглед на тоа дали тие се соочуваат со барања за поткуп, конкуренти што работат коруптивно или со вработени што ги прекршуваат нивните кодекси на однесување.

Од првото објавување на *Деловни принципи за борба против поткупот* во 2003 година, окружувањето значително се промени. Надоаѓањето на построгите домашни и странски закони против поткупот и зајакнувањето на нивното спроведување, воведувањето на рекордно високите глоби и заканата од кривична одговорност за директорите и вработените на друштвата се почувствуваа како ударни бранови во деловната заедница. Покрај тоа, растат и притисоците од општествено одговорните инвестициски фондови и индекси што применуваат критериуми за спречување на поткупот во своите постапки за проверки.

Колку што регулаторите и засегнатите страни стануваат помалку толерантни кон грешките, толку повеќе одговорните друштва разбираат дека мора да преземаат постојани напори за осигурување дека ефективно ги идентификуваат и ги ублажуваат ризиците од поткуп.

За да им помогнат на друштвата во осмислувањето и спроведувањето ефективни политики за борба против поткупот, Транспаренси Интернешнл (ТИ) и Меѓународната организација за општествена одговорност (Social Accountability International) ги здружија силите за воведување *Деловни принципи за борба против поткупот* во 2003 година. Изготвувањето на Деловните принципи беше постигнато преку активности со вклучување повеќе засегнати страни, во соработка со Управен одбор, составен од претставници на деловната заедница и академската заедница, синдикатите и други невладини тела. Иако неговиот состав се менуваше со текот на годините, Управниот одбор остана непосредно вклучен во напорите за ширење и за одржување на Деловните принципи.

Деловните принципи станаа основна платформа за активностите на ТИ во приватниот сектор. Тие, исто така, извршија влијание врз широк спектар стандарди и иницијативи за борба против поткупот. Во текот на минатата деценија, Деловните принципи се преведени на повеќе од 10 јазици и исцрпно се користеа од страна на мрежата на Транспаренси Интернешнл во нејзиното работење со деловната заедница. Тие, исто така, претставуваат извор на информации за повеќе основни истражувачки алатки на Транспаренси Интернешнл.

Ова трето издание ги одразува последните постигнувања во практиката за борба против поткупот и вклучува измени на изворниот текст што се засноваат врз искуството што беше стекнато по претходната ревизија во 2009 година и добиените повратни информации од јавните консултации во последниве месеци. Управниот одбор придонесе за овој процес со своето вредно знаење и експертизата.

Консултацииите, теренското тестирање и работилниците ги збогатија Деловните принципи и придружниот пакет алатки со текот на времето. Денес има поголемо разбирање за тоа што треба да претставува една ефективна програма за борба против поткупот од кога било порано, но поткупот и корупцијата и натаму се големи предизвици. Транспаренси Интернешнл смета дека интегритетот е добар за деловното работење и се надеваме дека Деловните принципи и натаму ќе претставуваат референтна литература за претпријатијата во нивните напори за изготвување посилни и поефективни програми за борба против корупцијата, што ќе резултира со повисоки и поеднообразни стандарди за практиката во светски рамки.

Кобус де Сварт,

Генерален директор, Транспаренси Интернешнл

октомври 2013 г.

РАЗВОЈ НА ЗАСЕГНАТИТЕ СТРАНИ

Ова трето издание на *Деловни принципи за борба против поткупот* е изготвено од страна на Транспаренси Интернешнл со придонес и насоки од Управниот одбор што вклучува повеќе засегнати страни. Содржината на Деловните принципи ги отсликува ставовите на Управниот одбор, но не секогаш и ставовите на неговите поединечни членови во врска со определени прашања.

Првото издание на *Деловни принципи за борба против поткупот*, објавено во 2003 година, беше изготвено со првичните членови на Управниот одбор и беше предмет на теренски тестирања и јавни консултации. Во 2009 година, Деловните принципи беа предмет на помали ажурирања. Ова е трето издание на *Деловни принципи за борба против поткупот.* Измените беа формулирани земајќи го предвид инпутот од Управниот одбор и добиените забелешки во текот на јавните консултации.

ЧЛЕНСТВО НА УПРАВНИОТ ОДБОР

Членови од деловната заедница

- BP plc
- HSBC
- Norsk Hydro ASA
- PricewaterhouseCoopers
- Rio Tinto plc
- Sanlam
- SGS
- Shell International

Останати членови

- The Conference Board
- European Bank for Reconstruction and Development
- International Federation of Consulting Engineers
- International Federation of Inspection Agencies
- Social Accountability International
- Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX)
- Trade Union Advisory Committee to the OECD
- Transparency International (претседател)
- United Nations Global Compact

Претседател

Кобус де Сварт, Генерален директор, Транспаренси Интернешнл

Секретаријат

Сузан Кот-Фриман

1. ВОВЕД

Деловните принципи за борба против поткупот првично беа изготвени преку сеопфатен процес со повеќе засегнати страни, вклучувајќи друштва, невладини организации и синдикати, како алатка што треба да им помогне на претпријатијата да развијат ефективни пристапи кон борбата против поткупот во сите аспекти на своите активности.

Претпријатијата треба да развиваат и да спроведуваат програма за борба против поткупот како израз на поопштите етички вредности и корпоративната одговорност. Меѓутоа, програмата за борба против поткупот мора да се фокусира на ефективното спречување на ризикот од поткуп. Изложеноста на ризикот може да се разликува од една индустрија до друга и кај различните друштва, но ниедно претпријатие не може да биде сигурно дека не постои ризик. Ефективната програма за борба против поткупот не само што помага да се ублажи овој ризик, туку и го зајакнува угледот, ја гради почитта кај вработените, го зголемува кредибилитетот кај клучните засегнати страни и ги поддржува заложбите на претпријатието за чесно и одговорно однесување.

Деловните принципи имаат цел да обезбедат рамка што ќе им помогне на претпријатијата во изготвувањето, стандардизирањето или зајакнувањето на своите програми за борба против поткупот. Деловните принципи се одраз на висок, но сепак остварлив стандард за практиката за борба против поткупот. Тие се применливи како за поткупот на државните службеници, така и за трансакциите меѓу приватни лица.

Деловните принципи првично беа објавени во 2003 година и за првпат беа ревидирани во 2009 година. Ревизијата од 2013 година е дел од процесот за периодично ревидирање што се врши со информациите од Управниот одбор, за да се осигури дека Деловните принципи ќе останат актуелни со оглед на промените на законите за борба против поткупот и развојот на корпоративната практика.

И во ова издание, примарниот фокус се задржува на поткупот, но Деловните принципи сега вклучуваат одредби и ревидиран јазик за теми, како што се процена на ризици, судир на интереси, соработка со властите, потплатување заради олеснување, лобисти и комуникација и известување, за да се отслика важноста на овие прашања во актуелната практика за борба против поткупот и за да се постигне потесно усогласување со другите водечки кодекси и правни инструменти како, на пример, Конвенцијата на Обединетите нации против корупцијата.

ПОТКУП

Нудење, ветување, давање, примање или барање корист како поттик за постапка што е незаконска или претставува прекршување на довербата.

2. ДЕЛОВНИ ПРИНЦИПИ

- Претпријатието забранува поткуп во каков било облик, било да е директен или индиректен.
- Претпријатието презема обврски за спроведување Програма за борба против поткупот. Програмата ги претставува севкупните напори на претпријатието за борба против поткупот, вклучувајќи ги вредностите, кодексот на однесување, деталните политики и процедури, управувањето со ризикот, внатрешните и надворешните комуникации, обуката и насоките, внатрешните контроли, надзорот, следењето и уверувањето.

Овие Деловни принципи се засноваат врз заложбата на Одборот за основните вредности на интегритет, транспарентност и отчетност.

Претпријатијата требат да целат кон создавање и кон одржување сеопфатна внатрешна култура на поединечна отчетност што се заснова врз доверба и во која не се толерира поткупот.

3. ИЗГОТВУВАЊЕ ПРОГРАМА ЗА БОРБА ПРОТИВ ПОТКУПОТ

3.1 Претпријатието треба да изготви Програма што јасно и разумно детално ги артикулира вредностите, политиките и процедурите што треба да се користат за спречување на појавата на поткупот во сите активности што се ефективни под негова контрола.

3.2 Претпријатието треба да ја осмисли и да ја подобрува својата Програма врз основа на континуирана процена на ризиците.

3.3 Програмата треба да биде усогласена со сите закони што се од значење за спречувањето на поткупот во секоја јурисдикција каде што претпријатието ја врши својата дејност.

3.4 Претпријатието треба да ја изготви Програмата во консултации со вработените, синдикатите или други претставнички тела на вработените и со другите релевантни засегнати страни.

3.5 Претпријатието треба да осигури дека е информирано за сите внатрешни и надворешни прашања од материјално значење за ефективното изготвување и спроведување на Програмата, а особено за новите најдобри практики, вклучувајќи го работењето со засегнатите страни.

4. ПРОЦЕНА НА РИЗИК

4.1 Програмата треба да биде посебно приспособена за да ги одразува посебните деловни ризици, околности и култура на претпријатието, земајќи ги предвид инхерентните ризици, како што се локациите каде што се врши дејноста, деловниот сектор и организациските ризици, како што се големината на претпријатието и користењето посредници.

4.2 Претпријатието треба да ги распредели одговорностите за надзор и спроведување на проценатата на ризици.

5. ОПФАТ НА ПРОГРАМАТА

Програмата треба да ги адресира најраспространетите ризици од поткуп што се релевантни за претпријатието, но, во најмала мера, треба да ги покрие следниве области.

5.1 Судир на интереси

5.1.1 Претпријатието треба да воспостави политики и процедури за идентификација, следење и управување со судири на интереси што може да доведат до појава на ризик од поткуп – реален, потенцијален или претпоставен. Овие политики и процедури треба да се применуваат за директорите, службениците, вработените и за договорните страни, како што се застапниците, лобистите и другите посредници.

5.2 Поткупи

5.2.1 Претпријатието треба да ги забрани сите видови поткуп, без оглед на тоа дали поткупот се врши непосредно или преку трето лице.

5.2.2 Претпријатието треба, исто така, да им забрани на своите вработени да бараат, да договараат или да прифаќаат поткупи во корист на вработениот или во корист на неговото семејство, пријателите, соработниците или познајниците.

5.3 Политички прилози

5.3.1 Претпријатието, неговите вработени, застапници, лобисти или други посредници не треба да даваат директни или индиректни прилози на политички партии, организации или поединци што се инволвирани во политиката, како начин за стекнување нечесна предност во деловните трансакции.

5.3.2 Претпријатието треба јавно да ги обелодени сите свои политички прилози.

5.4 Добротворни прилози и покровителства

5.4.1 Претпријатието треба да осигури дека добротворните прилози и покровителствата не се користат како изговор за поткуп.

5.4.2 Претпријатието треба јавно да ги обелодени сите свои добротворни прилози и спонзорства.

5.5 Потплатување заради олеснување

5.5.1 Препознавајќи дека потплатувањето заради олеснување[1] претставува поткуп, претпријатието треба да ги забрани таквите плаќања.

5.6 Подароци, гостопримство и трошоци

5.6.1 Претпријатието треба да изготви политика и процедури за осигурување дека сите податоци, гостопримство и трошоци се веродостојни. Претпријатието треба да го забрани нудењето, давањето или примањето подароци, гостопримство или трошоци, секогаш кога тие би можеле да влијаат или кога може разумно да се претпостави дека ќе влијаат несоодветно врз исходот на деловните трансакции.

6. УСЛОВИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ПРОГРАМАТА

Во следниов дел се наведени минималните услови што треба да бидат исполнети од претпријатијата при спроведувањето на Програмата.

6.1 Организација и обврски

6.1.1 Одборот на директори или еквивалентното тело треба да покаже видливи и активни заложби за спроведување на Програмата на претпријатието.

6.1.2 Главниот извршен директор е одговорен за осигурување дека Програмата се спроведува во согласност со јасно утврдената хиерархија.

6.2 Деловни односи

6.2.1 Општо

Содржината на следниов дел „Општо“ се применува за сите деловни субјекти.

6.2.1.1 Претпријатието треба да ја спроведува својата Програма во сите деловни субјекти врз кои има ефективна контрола.

[1] Потплатување заради олеснување: се нарекува и плаќање за „олеснување“, „забрзување“ или „подмачкување“ и се однесува на мали неофицијални исплати што се вршат за осигурување или забрзување на вршењето некоја рутинска или неопходна постапка на која оној што го врши потплатувањето има право врз основа на закон или на друг начин.

6.2.1.2 Кога претпријатието нема ефективна контрола, тоа треба да го искористи своето влијание за охрабрување еквивалентни програми во деловните субјекти во кои има значајни вложувања или со кои одржува значајни деловни односи.

6.2.1.3 Без оглед на тоа дали претпријатието има или нема ефективна контрола врз некој деловен субјект, тоа треба да изврши уредно документирана, разумна и сразмерна детална анализа во врска со спречувањето на поткупот на деловните субјекти кога воспоставува односи со нив, вклучувајќи ги спојувањата, стекнувањата и значајните вложувања.

6.2.1.4 Претпријатието треба да избегнува да работи со деловни субјекти за кои се знае или постојат основани сомневања дека плаќаат или примаат поткупи.

6.2.1.5 Претпријатието треба да врши разумно и сразмерно следење на своите значајни деловни односи. Ова може да го вклучува правото на увид во деловните книги и евиденции.

6.2.1.6 Претпријатието треба да ги документира релевантните аспекти на спроведувањето на својата Програма или еквивалентните програми на поврзаните деловни субјекти.

6.2.1.7 Во случајот кога политиките и практиките на поврзаните деловни субјекти се во судир со принципите од неговата Програма, претпријатието треба да преземе соодветни мерки. Тие може да вклучуваат барања за поправање на недостатоците во спроведувањето на програмата на субјектот и примена на санкции.

6.2.1.8 Претпријатието треба да има право на раскинување на договорот во случај ако поврзаните деловни субјекти се вмешани во поткуп или постапуваат на начин што не е доследен на Програмата на претпријатието.

6.2.2 Заеднички вложувања и конзорциуми

6.2.2.1 Кога претпријатието не е во можност да осигури дека некое заедничко вложување или конзорциум има Програма што е доследна на неговата, тоа треба да има план за преземање соодветни мерки доколку се случи поткуп или постојат основани сомневања дека се случил поткуп. Таквите мерки може да вклучуваат: барање да се коригираат недостатоците во спроведувањето на програмата на заедничкото вложување или на конзорциумот, примена на казнени мерки или повлекување од учеството во заедничкото вложување или конзорциумот.

6.2.3 Застапници, лобисти и други посредници

6.2.3.1 Претпријатието не треба да насочува несоодветни исплати преку застапници, лобисти или други посредници.

6.2.3.2 Претпријатието треба да изврши уредно документирана детална анализа пред да назначува застапници, лобисти или други посредници.

6.2.3.3 Сите договори со застапници, лобисти или други посредници треба да бидат предмет на претходно одобрение од раководството.

6.2.3.4 Надоместоците што им се исплаќаат на застапниците, лобистите или другите посредници треба да претставуваат соодветен и оправдан надоместок за легитимно извршените услуги.

6.2.3.5 Застапниците, лобистите и другите посредници треба да дадат согласност во договор дека ќе ја почитуваат Програмата на претпријатието и треба да добијат соодветни совети и документација за појаснување на нивните обврски.

6.2.3.6 Претпријатието треба со договор да бара од своите застапници, лобисти и другите посредници да водат соодветни деловни книги и евиденции што ќе им бидат достапни за увид на претпријатието, ревизорите или истражните органи.

6.2.4 Изведувачи на работи и добавувачи

6.2.4.1 Претпријатието треба да ги врши своите набавки на правичен и транспарентен начин.

6.2.4.2 Претпријатието треба да преземе мерки за идентификување на своите изведувачи на работи и добавувачи.

6.2.4.3 Претпријатието треба да го процени ризикот од поткуп кај своите изведувачи на работи и добавувачи и треба да врши редовно следење.

6.2.4.4 Претпријатието треба да ги информира изведувачите на работи и добавувачите за својата Програма за борба против поткупот и треба да работи во партнерство со поголемите изведувачи на работи и добавувачи, за да им помогне во развојот на нивните практики за борба против поткупот.

6.3 Човечки ресурси

6.3.1 Практиките во врска со човечките ресурси, вклучувајќи го ангажирањето, унапредувањето, обуката, оценувањето на успешноста, плаќањето и наградувањето, треба да ја отсликуваат заложбата на претпријатието кон Програмата.

6.3.2 Политиките и практиките во врска со човечките ресурси што се релевантни за Програмата треба да се изготвуваат и да се вршат во консултации со вработените, синдикатите или, кога тоа е соодветно, со други претставнички тела на вработените.

6.3.3 Претпријатието треба јасно да посочи дека ниеден вработен нема да биде деградиран, казнет или да претрпи какви било други негативни последици ако одбие да плати поткуп, дури и ако таквото одбивање може да повлекува деловни загуби за претпријатието.

6.3.4 Претпријатието треба да направи почитувањето на Програмата да биде задолжително за вработените и за директорите, и треба да применува соодветни санкции за прекршувањата на неговата Програма.

6.4 Обука

6.4.1 Директорите, раководителите, вработените и застапниците треба да добијат соодветна обука за Програмата.

6.4.2 Кога тоа е соодветно, изведувачите на работи и добавувачите треба да добијат обука за Програмата.

6.5 Пријавување проблеми и барање насоки

6.5.1 За да биде делотворна, Програмата треба да се потпре врз фактот дека вработените и другите ќе посочат на проблемите и прекршувањата колку што е можно порано. За оваа цел, претпријатието треба да обезбеди безбедни и достапни канали преку кои вработените и другите треба да почувствуваат дека може да посочат на проблемите и да ги пријават прекршувањата („укажување“) во доверба и без ризик од одмазда.

6.5.2 Овие или некои други канали треба да им бидат достапни на вработените за барање совети во врска со примената на Програмата.

6.6 Комуникација и известување

6.6.1 Претпријатието треба да воспостави ефективно внатрешно и надворешно комуницирање на Програмата.

6.6.2 Претпријатието треба јавно да ги открие информациите за својата Програма, вклучувајќи ги употребените системи за управување за осигурување на нејзиното спроведување.

6.6.3 Претпријатието треба да биде отворено за примање соопштенија од засегнатите страни и да работи со нив во врска со Програмата.

6.6.4 Претпријатието треба да размисли за дополнително јавно обелоденување на плаќањата кон владите во зависност од конкретната земја.

6.6.5 Во духот на поголемата организациска транспарентност и отчетност кон засегнатите страни, претпријатието треба да го земе предвид обелоденувањето на своите материјални учества во подружници, поврзани друштва, заеднички вложувања и други поврзани субјекти.

6.7 Внатрешни контроли и водење евиденција

6.7.1 Претпријатието треба да воспостави и да одржува ефективен систем на внатрешни контроли за спречување на поткупот, што се состои од финансиски и организациски механизми за заемна контрола врз сметководствените и книговодствените практики на претпријатието и врз другите деловни процеси што се поврзани со Програмата.

6.7.2 Претпријатието треба да води точна книговодствена евиденција што правилно и објективно ги документира сите финансиски трансакции и да ја направи достапна за увид. Претпријатието не треба да води паралелна сметководствена евиденција.

6.7.3 Претпријатието треба да врши редовни прегледи и ревизии на системите за внатрешна контрола, особено на сметководственото и книговодственото работење, за да даде уверување за нивниот дизајн, спроведување и ефективност.

6.8 Следење и проверка

6.8.1 Претпријатието треба да воспостави механизми за добивање повратни информации и други внатрешни процеси за поддршка на континуираното подобрување на Програмата. Високото раководство на претпријатието треба да ја следи Програмата и да врши периодични проверки на соодветноста, адекватноста и ефективноста на Програмата, како и да спроведува соодветни подобрувања.

6.8.2 Високото раководство треба периодично да поднесува извештаи за резултатите од проверките на Програмата на Одборот за ревизија, Одборот на директори или на еквивалентно тело.

6.8.3 Одборот за ревизија, Одборот на директори или еквивалентното тело треба да извршат независна процена на адекватноста на Програмата и да им ги обелоденат нивните наоди на акционерите во годишниот извештај.

6.9 Соработка со властите

6.9.1 Претпријатието треба соодветно да соработува со релевантните власти во врска со истражните постапки и кривичното гонење за поткуп и корупција.

6.10 Независно уверување

6.10.1 Кога тоа е соодветно, претпријатието треба да биде предмет на доброволно независно уверување во однос на дизајнот, спроведувањето и/или ефективноста на Програмата.

6.10.2 Во случајот кога се спроведува такво независно уверување, претпријатието треба да ја разгледа можноста за информирање на јавноста дека е извршена надворешна проверка, заедно со поврзаното мислење за уверувањето.

БЛАГОДАРНОСТ

Транспаренси Интернешнл им ја изразува својата благодарност на сегашните и на поранешните членови на Управниот одбор што обезбедија финансиска и материјална поддршка за иницијативата за Деловните принципи. Исто така, би сакале да им дадеме признание за вредните придонеси на поранешните претседатели, Лоренс Кокрофт и Џермин Брукс, како и на Питер Вилкинсон за неговата експертиза.

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

343.352(497.7)

ДЕЛОВНИ принципи за борба против поткупот. - Скопје : Транспаренси Интернешнл-Македонија, 2016. - 12 стр. ; 21 см

ISBN 978-608-65772-7-8

а) Корупција - Кривично-правни аспекти - Македонија
COBISS.MK-ID 101637386

Оваа публикација е преведена во рамките на проект што се спроведува од страна на Секретаријатот на Транспаренси Интернешнл со финансиски средства од Иницијативата за интегритет на Сименс.

Транспаренси Интернешнл-Македонија

info@transparency.mk
www.transparency.mk

facebook.com/TransparencyMK
twitter.com/TI_Macedonia