

Кодекс корпоративного поведения

Версия 1.0

ООО "ЦТиП"



Сводная информация

Название	Кодекс корпоративного поведения
Версия	1.0

Оглавление

1. Термины, сокращения и определения	4
2. Область применения	6
2.1. Назначение документа	6
3. Общие требования к корпоративному поведению	7
4. Требования к поведению работников в отношениях с Обществом.....	7
5. Требования к поведению работников в отношениях с другими работниками	9
6. Требования к поведению работников в отношениях с органами власти	11
7. Требования к поведению работников в отношениях с иными лицами	12
8. Меры по обеспечению соблюдения требований к корпоративному поведению	13
9. Меры, направленные на осуществление контроля за соблюдением требований к корпоративному поведению	14
Приложение 1. Нормативные ссылки	16

1. Термины, сокращения и определения

Термины, сокращения и определения актуальны на момент утверждения документа. Последняя версия глоссария представлена в корпоративном справочнике терминов.

Термин (сокращение)	Определение
близкие отношения	отношения между работником и близким лицом, которые носят особый (доверительный) характер, то есть свидетельствуют, что жизнь, здоровье и благополучие близкого лица дороги работнику, в том числе фактические брачные и иные интимные отношения, а также отношения, характеризующиеся такими обстоятельствами, как совместное проживание, ведение общего хозяйства, наличие общих внебрачных детей, совместное несение расходов, регулярное совместное проведение досуга, дарение ценного имущества
близкое лицо	физическое лицо, которое не является родственником работника, но связано с работником близкими отношениями
должностное лицо	лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации
Общество	ООО "ЦТиП"
комплаенс-система	система внутреннего обеспечения соответствия обязательным требованиям, то есть совокупность правовых и организационных мер, направленных на соответствие деятельности Общества обязательным требованиям и на предупреждение нарушения Обществом обязательных требований
комплаенс-подразделение	Дирекция по контролю за соблюдением правил - структурное подразделение Консультанта, которое обеспечивает функционирование комплаенс-системы и осуществление специальным должностным лицом его полномочий
Консультант	общество с ограниченной ответственностью «АИМ Менеджмент»
личная заинтересованность	корыстная (возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) имущественного характера) или иная личная (неимущественная) заинтересованность: <ul style="list-style-type: none"> – работника и (или) – родственника работника и (или)

Термин (сокращение)	Определение
	<p>– лиц, с которыми работник и (или) его родственники, и (или) его близкие лица связаны финансовым интересом;</p> <p>лиц, с которыми работник связан близкими отношениями</p>
конфликт интересов	ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовой функции (осуществление полномочий)
корпоративное поведение	поведение (действия и бездействие) работников при осуществлении ими своей профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) в Обществе
обязательные требования	содержащиеся в нормативных правовых актах требования, которые связаны с осуществлением Обществом предпринимательской и иной экономической деятельности и оценка соблюдения которых осуществляется в рамках государственного контроля (надзора), муниципального контроля, привлечения к административной ответственности, предоставления лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценки соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы, а также требования, установленные решениями международных организаций, решениями межгосударственных органов, созданных иностранными государствами, и (или) решениями органов власти иностранных государств в случае, если такие решения обязательны для Общества
органы власти	органы государственной власти, органы местного самоуправления и осуществляющие публичные полномочия иные организации Российской Федерации, органы государственной власти и иные организации, осуществляющие публичные полномочия иностранного государства, юрисдикция которого распространяется на деятельность Общества, публичные международные организации
подразделение Общества	структурное подразделение Общества, осуществляющее управленческие (организационно-распорядительные и (или) административно-хозяйственные) функции в определенной сфере деятельности Общества
работник	физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом
родственник	<p>члены семьи работника - супруг, родители (в том числе усыновители) и дети (в том числе усыновленные);</p> <p>другие родственники работника – дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, а также свойственники работника (то есть родственники супруга работника: родители супруга, дети супруга, братья и сестры супруга);</p> <p>иные лица, состоящие в зарегистрированном браке с кем-либо из членов семьи или другими родственниками работника</p>

Термин (сокращение)	Определение
руководитель	лицо, наделенное организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, находящимся в его подчинении
специальное должностное лицо	руководитель Дирекции по контролю за соблюдением правил - работник Консультанта, которому высшим руководством делегированы полномочия по обеспечению и контролю функционирования комплаенс-системы в Обществе
финансовый интерес	<p>наличие у работника (или у его родственника, или у его близкого лица) имущественных или корпоративных отношений с каким-либо лицом (далее - взаимозависимое лицо), а именно наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – права распоряжаться акциями (долями) в уставном (складочном) капитале взаимозависимого лица; – права давать взаимозависимому лицу обязательные для исполнения указания; – права давать предложения об избрании единоличного исполнительного органа взаимозависимого лица и (или) членов коллегиального исполнительного органа или (или) членов совета директоров (наблюдательного совета) взаимозависимого лица; – полномочий единоличного исполнительного органа или члена коллегиального исполнительного органа, или члена совета директоров (наблюдательного совета) взаимозависимого лица; – трудового договора с взаимозависимым лицом; – гражданско-правового договора с взаимозависимым лицом; – полномочий представителя взаимозависимого лица (на основании учредительных документов взаимозависимого лица или на основании доверенности, или на основании заключенного с взаимозависимым лицом договора, или на ином основании); – имущества, находящегося в общей собственности работника (его родственника) и взаимозависимого лица; – в фактическом (без юридического оформления) пользовании работника (его родственника) имущества, принадлежащего взаимозависимому лицу; <p>фактического (без юридического оформления) получения работником (его родственником) иной имущественной выгоды (преимуществ) от взаимозависимого лица</p>

2. Область применения

2.1. Назначение документа

- 2.1.1. Настоящий Кодекс устанавливает свод общих правил корпоративного поведения.
- 2.1.2. Целью настоящего Кодекса является установление требований к корпоративному поведению, внедрение в корпоративное поведение этических норм и развитие в Обществе корпоративной культуры соблюдения обязательных требований.

2.1.3. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех работников.

3. Общие требования к корпоративному поведению

3.1. Работники в период осуществления профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) в Обществе обязаны:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные обязательные требования, действующие на территории Российской Федерации, а также обязательные требования, установленные решениями органов власти иностранного государства, в случае выполнения работником трудовой функции на территории соответствующего иностранного государства, не допускать нарушение таких требований, в том числе исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- соблюдать права и свободы человека и гражданина;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- уведомлять Общество обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к нарушению обязательных требований, в том числе коррупционных нарушений;
- уведомлять Общество о рисках наступления событий, следствием которых может быть причинение убытков Обществу или нарушение Обществом обязательных требований, или неисполнение (ненадлежащее исполнение) Обществом обязательств гражданско-правового характера, или неисполнение планов (программ) Общества, или умаление деловой репутации Общества.

3.2. Соблюдение требований к корпоративному поведению является трудовой обязанностью работника, неисполнение которой влечет применение к работнику мер дисциплинарного взыскания в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3. Соблюдение работником требований к корпоративному поведению учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, при поощрении работников.

3.4. Настоящим Кодексом устанавливаются требования к поведению работников:

- в отношениях с Обществом;
- в отношениях с другими работниками;
- в отношениях с органами власти;
- в отношениях с иными лицами (в том числе с контрагентами, потребителями, конкурентами Общества).

3.5. Установленные настоящим Кодексом требования и запреты в отношениях между руководителями и подчиненными распространяются на лиц, связанных подчиненностью, как прямой, так и опосредованной, с любым количеством промежуточных уровней подчинения.

4. Требования к поведению работников в отношениях с Обществом

4.1. Работник при осуществлении профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) в Обществе обязан:

-
- при назначении на должность и в период исполнения должностных обязанностей (выполнения трудовой функции) в Обществе сообщать Обществу о наличии у работника личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей (выполнение трудовой функции);
 - соблюдать требования охраны труда и промышленной безопасности
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;
 - осуществлять профессиональную деятельность (исполнять должностные обязанности, выполнять трудовую функцию) добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
 - исключать влияние личной заинтересованности и иных интересов работника на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовой функции (осуществление полномочий);
 - принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
 - обрабатывать служебную информацию (информацию, полученную в связи с осуществлением должностных полномочий (при выполнении трудовой функции)) с соблюдением предусмотренного законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества порядка обработки (передачи, раскрытия) государственной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны, в том числе персональных данных;
 - участвовать в проводимых Обществом мероприятиях по поддержанию осведомленности по вопросам соблюдения обязательных требований, требований к корпоративному поведению и в мероприятиях по проверке знаний работников по указанным вопросам;
 - соблюдать действующие в Обществе требования информационной безопасности;
 - предоставлять по требованию уполномоченных подразделений (должностных лиц) Общества по их запросам отчетность и иную информацию, необходимую для реализации полномочий указанных подразделений (должностных лиц);
 - воздерживаться от действий (не допускать бездействия), следствием которых может быть причинение убытков Обществу или нарушение Обществом обязательных требований, или неисполнение (ненадлежащее исполнение) Обществом обязательств гражданско-правового характера, или неисполнение планов (программ) Общества, или умаление деловой репутации Общества;
 - исполнять иные обязанности, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и трудовым договором, локальными нормативными актами Общества, а также законные поручения (распоряжения) руководителей.
- 4.2. В случае возникновения у работника сомнений в соответствии обязательным требованиям и (или) требованиям локальных нормативных актов Общества действий, которые работник совершает или намеревается совершить (в том числе в рамках порученной ему трудовой функции либо по поручению непосредственного или вышестоящего руководителя), или своего бездействия работник обязан:
- довести свои сомнения до сведения своего непосредственного руководителя и получить от него указания о дальнейших действиях, а в случае необходимости (в том числе в случае, если обращение работника к своему непосредственному руководителю осталось безрезультатным или в случае несогласия работника с указанием его руководителя о дальнейших действиях) - сообщить о возникшей ситуации вышестоящему руководителю, или генеральному директору Общества любым из действующих в Обществе способов информирования о нарушениях;

-
- в случае если совершаемое или планируемое действие (бездействие) работника не соответствует обязательным требованиям и (или) требованиям локальных нормативных актов Общества, воздержаться от совершения такого действия (прекратить такое бездействие).
- 4.3. Руководитель помимо обязанностей, установленных пунктами 4.1 и 4.2 настоящего Кодекса, обязан также:
- принимать меры к соблюдению подчиненными работниками обязательных требований, по недопущению совершения ими коррупционных правонарушений, подавать подчиненным работникам пример и активно содействовать исполнению обязательных требований;
 - обеспечивать и поддерживать участие подчиненных работников в мероприятиях, направленных на поддержание осведомленности (информирование, обучение) об обязательных требованиях и требованиях к корпоративному поведению, а также в мероприятиях по проверке знаний работников по указанным вопросам;
 - стимулировать подчиненных работников к соблюдению обязательных требований и требований к корпоративному поведению.
- 4.4. Работник не подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности за отказ от совершения действия, которое, по мнению работника, является нарушением или может повлечь нарушение обязательного требования, при условии, если работник предварительно уведомит об этом Общество (в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Кодекса), а также в случае, если правомерность такого отказа работника подтверждена судом или органом власти, уполномоченным на осуществление государственного контроля (надзора) в соответствующей сфере.
- 4.5. Руководитель несет ответственность в случае действий (бездействия) подчиненных ему работников, нарушающих обязательные требования, требования к корпоративному поведению, локальные нормативные акты Общества, если руководитель не принял все зависящие от него меры по недопущению таких действий (бездействия).

5. Требования к поведению работников в отношениях с другими работниками

- 5.1. Работник в период осуществления профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) в Обществе обязан:
- 5.1.1. проявлять корректность, внимательность, уважительное отношение и терпимость в обращении с другими работниками;
 - 5.1.2. своим служебным поведением способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества с другими работниками;
 - 5.1.3. не допускать нарушения прав и свобод человека и гражданина, признанных и гарантированных согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, а при выполнении работником трудовой функции на территории иностранного государства - в соответствии с правовыми актами соответствующего иностранного государства, в том числе не допускать:
 - дискриминацию других работников и предоставление им каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также в зависимости от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами;
 - посягательство на жизнь и здоровье других работников, причинение им физических или психических страданий, иные насильственные действия в отношении других работников (за

исключением допускаемого законом причинения вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны, а также применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия при осуществлении охранной деятельности в случаях и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации);

- жестокое или унижающее человеческое достоинство обращение с другими работниками (угрозы, оскорбление, клевету, высказывания и действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение);
- ограничение или иное посягательство на свободу, личную (в том числе половую) неприкосновенность других работников;
- нарушение права других работников на неприкосновенность частной жизни (в том числе сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни других работников без их согласия), личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени;
- нарушение права других работников на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. В случае, когда такая переписка (переговоры, сообщения) осуществляются с использованием принадлежащих Обществу информационных ресурсов, электронных сервисов, носителей информации, каналов передачи информации, доступ к таким сообщениям (информации) и их обработка осуществляются лицами, уполномоченными на такие действия локальными нормативными актами Общества;
- разглашение персональных данных других работников без их согласия;
- нарушение права других работников на пользование родным языком, на свободный выбор языка общения, за исключением случаев, когда в соответствии с федеральным законом подлежит обязательному использованию государственный язык Российской Федерации, а также случаев, когда в соответствии с правовыми актами иностранного государства подлежит обязательному использованию иной язык (при выполнении работником трудовой функции на территории соответствующего иностранного государства);
- нарушение предусмотренных Конституцией Российской Федерацией и иными федеральными законами гарантий свободы совести и свободы вероисповедания;
- нарушение предусмотренных Конституцией Российской Федерацией и иными федеральными законами свободы мысли и слова, принуждение других работников к выражению своих мнений и убеждений или отказу от них;
- нарушение права других работников свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом (за исключением сведений, составляющих государственную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну, персональных данных);
- нарушение права других работников защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, в том числе права обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления;
- нарушение права частной собственности других работников;
- нарушение права других работников свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
- нарушение права других работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- нарушение права других работников на отдых.

5.2. Руководитель, помимо обязанностей, предусмотренных пунктом 5.1 настоящего Кодекса, обязан:

- принимать меры к соблюдению подчиненными работниками требований, указанных в пункте 5.1 настоящего Кодекса;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

5.3. Руководителю запрещается:

- давать подчиненным работникам поручения (распоряжения), исполнение которых нарушает обязательные требования и (или) требования локальных нормативных актов Общества или создает угрозу такого нарушения, не допускать принуждения (склонения) подчиненных работников к нарушению обязательных требований и (или) требований локальных нормативных актов Общества (путем уговора, подкупа, угрозы или другим способом);
- использовать свое служебное положение (полномочия) для оказания влияния на подчиненных работников в целях решения вопросов личного характера, а также для принуждения подчиненных работников к интимным отношениям.

5.4. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работники обязаны, в том числе принимать меры по недопущению влияния близких отношений с другими работниками на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовой функции (осуществление полномочий), а именно - исключать:

- совместную работу с близкими лицами, если такая работа связана с подчиненностью работника и близкого лица;
- совместную деятельность (участие в одном бизнес-процессе, проекте, процедуре) с близкими лицами.
- Исполнение работниками указанной обязанности обеспечивается мерами, предусмотренными действующим в Обществе порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

6. Требования к поведению работников в отношениях с органами власти

6.1. Работник в период осуществления профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) в Обществе обязан в отношениях с органами власти:

6.1.1. действовать в пределах предоставленных ему Обществом полномочий;

6.1.2. взаимодействовать с органами власти (в том числе при разработке, подготовке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, оказании государственных и муниципальных услуг, осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля) исключительно в разрешенных законом формах и пределах;

6.1.3. соблюдать обязательные требования к порядку оказания государственных (муниципальных услуг), осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля, привлечения к административной ответственности, предоставления лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценки соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы, осуществления органами власти иных полномочий, в том числе:

- принимать все зависящие от работника меры по своевременному и полному предоставлению органам власти сведений и документов, необходимых для оказания Обществу государственных и муниципальных услуг, выдаче Обществу лицензий и иных разрешений, аккредитации Общества, оценки и экспертизы продукции Общества;
- принимать все зависящие от работника меры по исполнению Обществом предусмотренных законом обязанностей контролируемого лица при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля, при привлечении Общества к административной ответственности, при осуществлении органами власти иных форм контроля (надзора) за соблюдением законов и иных правовых актов Российской Федерации,

в том числе меры по предоставлению органам власти сведений и документов, не препятствовать доступу инспектора (иного должностного лица органа власти) в установленных законом случаях в здания, сооружения, помещения, посещению (осмотру) им производственных объектов, транспортных средств;

- принимать все зависящие от работника меры по исполнению Обществом законных решений органов власти об устранении нарушений обязательных требований и о восстановлении нарушенного положения, по исполнению вступивших в законную силу судебных актов.

6.2. Работник обязан принимать меры по предупреждению коррупции, в том числе:

- не допускать незаконную передачу, предложение, обещание от имени или в интересах Общества либо в интересах связанного с Обществом юридического лица должностному лицу денег, ценных бумаг или иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера либо предоставление ему имущественных прав (в том числе в случае, если по поручению должностного лица незаконное вознаграждение передается, предлагается или обещается, услуги имущественного характера оказываются либо имущественные права предоставляются иному физическому либо юридическому лицу) за совершение должностным лицом в интересах Общества либо в интересах связанного с Обществом юридического лица действия (бездействия), связанного с занимаемым должностным лицом служебным положением;
- не допускать иные коррупционные правонарушения, в том числе в соучастии с другими лицами;
- не склонять должностных лиц, других работников и иных лиц к совершению коррупционных правонарушений, в том числе путем уговора, подкупа, угрозы или другим способом;
- исполнять иные обязанности по предупреждению коррупции, предусмотренные локальными нормативными актами Общества.

7. Требования к поведению работников в отношениях с иными лицами

7.1. Работник в период осуществления профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) в Обществе обязан в отношениях с иными лицами:

- воздерживаться от действий, выходящих за пределы предоставленных ему Обществом полномочий;
- соблюдать установленные законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества нормы и правила взаимодействия с иными лицами, включая порядок рассмотрения обращений граждан;
- принимать все зависящие от работника и допускаемые законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества меры по своевременному и полному предоставлению иным лицам сведений и документов, необходимых для исполнения работником трудовой функции, требований локальных нормативных актов Общества, поручений и распоряжений руководителей;
- соблюдать установленные в Обществе правила публичных выступлений и порядок публичного раскрытия информации.

7.2. Работник обязан принимать меры по предупреждению коррупции, в том числе:

- не допускать незаконную передачу, предложение, обещание от имени или в интересах Общества либо в интересах связанного с Обществом юридического лица лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг или иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера либо предоставление ему имущественных прав (в том числе в случае, если по поручению лица, выполняющего управленческие функции в коммерческой или иной организации, незаконное

вознаграждение передается, предлагается или обещается, услуги имущественного характера оказываются либо имущественные права предоставляются иному физическому либо юридическому лицу) за совершение лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, в интересах Общества либо в интересах связанного с Обществом юридического лица действия (бездействие), связанного со служебным положением, занимаемым лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации;

- не допускать иные коррупционные правонарушения, в том числе в соучастии с другими лицами;
- не склонять других работников и иных лиц к совершению коррупционных правонарушений, в том числе путем уговора, подкупа, угрозы или другим способом;
- исполнять иные обязанности по предупреждению коррупции, предусмотренные локальными нормативными актами Общества.

7.3. Работнику запрещается:

- совершать действия (допускать бездействие), которые нарушают законные права и интересы иных лиц, а также совершать другие противоправные действия (бездействие), в том числе преступления и административные правонарушения;
- получать в связи с осуществлением профессиональной деятельности (выполнением трудовой функции) в Обществе вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения), за исключением случаев, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества допускается принятие подарков и знаков делового гостеприимства;
- от имени или в интересах Общества делать взносы или пожертвования общественным объединениям либо предоставлять денежные средства или иное имущество общественным объединениям для проведения ими мероприятий или иного обеспечения деятельности общественных объединений без прямого и официально выраженного согласия Общества;
- делать от имени Общества публичные заявления (давать комментарии, интервью) и предоставлять от имени Общества иную информацию в отсутствие соответствующих полномочий и с нарушением установленного в Обществе порядка публичного раскрытия информации;
- участвовать в экстремистской и террористической деятельности, запрещенной законодательством Российской Федерации, в том числе в ее финансировании.

8. Меры по обеспечению соблюдения требований к корпоративному поведению

8.1. Соблюдение работниками требований к корпоративному поведению обеспечивается системой мер, которая включает:

- закрепление обязанностей работников по соблюдению требований к корпоративному поведению в трудовых договорах или должностных инструкциях;
- информирование работников о требованиях к корпоративному поведению;
- экспертную поддержку;
- периодическое информирование (обучение) работников по вопросам соблюдения требований к корпоративному поведению.

8.2. Меры по соблюдению работниками требований к корпоративному поведению реализуются:

- дирекцией по персоналу и организационному развитию;

-
- специальным должностным лицом и комплаенс-подразделением.
- 8.3. Специальное должностное лицо (непосредственно и при поддержке комплаенс-подразделения):
- организует разработку локальных нормативных актов Общества, направленных на организацию соблюдения требований к корпоративному поведению;
 - организует информирование работников о требованиях к корпоративному поведению;
 - обеспечивает экспертную поддержку.
- 8.4. Закрепление обязанностей по соблюдению требований к корпоративному поведению в трудовых договорах (должностных инструкциях) обеспечивается дирекцией по персоналу и организационному развитию.
- 8.5. В целях информирования работников о требованиях к корпоративному поведению специальным должностным лицом организуется ознакомление работников с установленными настоящим Кодексом требованиями к корпоративному поведению (обучение) и проверка знаний работников об указанных требованиях.
- 8.6. Экспертная поддержка оказывается специальным должностным лицом работникам в целях оказания им содействия в разрешении сложных (спорных) вопросов применения (толкования) требований к корпоративному поведению и может включать:
- подготовку заключений;
 - индивидуальные консультации (в устной или письменной форме).
- 8.6.1. Экспертная поддержка обеспечивается по запросу работника в срок не более 5 рабочих дней с момента поступления запроса. Указанный срок может быть продлен в случае необходимости истребования и (или) изучения дополнительной информации, проведения консультаций (обсуждений).

9. Меры, направленные на осуществление контроля за соблюдением требований к корпоративному поведению

- 9.1. Меры, направленные на осуществление Обществом контроля за соблюдением требований к корпоративному поведению, включают:
- создание и функционирование системы информирования о нарушениях;
 - проведение проверок и расследований;
 - рассмотрение случаев несоблюдения требований к корпоративному поведению;
 - иные определенные генеральным директором Общества меры.
- 9.2. Система информирования о нарушениях требований к корпоративному поведению действует в Обществе посредством специальных каналов связи, предназначенных для направления работниками и иными лицами сообщений о совершенных или возможных нарушениях требований к корпоративному поведению.
- 9.3. При получении работником информации о нарушении или угрозе нарушения требований к корпоративному поведению работник обязан незамедлительно проинформировать об этом непосредственного руководителя, при необходимости - дирекцию по персоналу и организационному развитию и (или) специальное должностное лицо любым из способов.
- 9.4. Специальное должностное лицо обеспечивает проведение мероприятий по определению достоверности полученной информации (при необходимости с участием дирекции по персоналу и организационному развитию и других подразделений Общества).
- 9.5. Специальное должностное лицо контролирует исполнение требований, предусмотренных настоящим Кодексом, в том числе организует проведение проверок и расследований.

-
- 9.6. Специальное должностное лицо представляет генеральному директору Общества предложения об изменении политики Общества в области корпоративного поведения, о принятии мер организационного характера по обеспечению соблюдения требований к корпоративному поведению

Приложение 1. Нормативные ссылки

Список источников актуален на момент утверждения документа. При работе с документом следует проверить актуальность источников и использовать их последние утвержденные редакции или редакции документов, изданных взамен.

№	ID	Наименование источника
1.		Конституция Российской Федерации
2.		Всеобщая декларация прав человека
3.		Международный пакт о гражданских и политических правах
4.		Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
5.		Руководящие принципы ООН в сфере предпринимательской деятельности в аспекте прав человека
6.	от 30.12.2001 № 197-ФЗ	Трудовой кодекс Российской Федерации
7.	от 13.06.1996 № 63-ФЗ	Уголовный кодекс Российской Федерации
8.	от 30.12.2001 № 195-ФЗ	Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
9.	от 25.12.2008 № 273-ФЗ	Федеральный закон "О противодействии коррупции"
10.	от 31.07.2020 № 247-ФЗ	Федеральный закон "Об обязательных требованиях"
11.	от 31.07.2020 № 248-ФЗ	Федеральный закон "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации"
12.	от 17.01.1992 № 2202-1	Закон Российской Федерации "О прокуратуре Российской Федерации"
13.	от 21.07.1993 № 5485-1	Закон Российской Федерации "О государственной тайне"
14.	от 29.07.2004 № 98-ФЗ	Федеральный закон "О коммерческой тайне"
15.	от 27.07.2006 № 152-ФЗ	Федеральный закон "О персональных данных"
16.	от 27.07.2010 № 210-ФЗ	Федеральный закон "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг"
17.	от 06.03.2006 № 35-ФЗ	Федеральный закон "О противодействии терроризму"
18.	от 25.07.2002 № 114-ФЗ	Федеральный закон "О противодействии экстремистской деятельности"
19.	от 19.05.1995 № 82-ФЗ	Федеральный закон "Об общественных объединениях"
20.	от 11.07.2001 № 95-ФЗ	Федеральный закон "О политических партиях"
21.	от 26.09.1997 № 125-ФЗ	Федеральный закон "О свободе совести и о религиозных объединениях"
22.	от 01.06.2005 № 53-ФЗ	Федеральный закон "О государственном языке Российской Федерации"
23.	ISO 37301:2021	Международный стандарт "Системы управления соответствием требованиям. Требования с руководством по применению"
24.	ISO 37001:2016	Международный стандарт "Системы менеджмента противодействия коррупции - Требования и рекомендации по применению"