

Функция:	Культура бизнеса				
Стандарт №	К-К-СТ-002	Версия	1.0	Дата:	01.10.2022 г.
Заголовок:	Стандарт по информированию о нарушениях				
Цель:	<p>Настоящий Стандарт определяет порядок информирования о нарушениях с целью обеспечения безопасного, конфиденциального и доступного способа информирования руководства Общества об имеющихся фактах нарушений (или высокого риска их возникновения), способных оказать негативное влияние на производственную, хозяйственную, коммерческую деятельность ООО «КСА ДОЙТАГ Раша» (далее – Общество) и/или причинить репутационный вред.</p> <p>Настоящий Стандарт разработан в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, а также Политикой ООО «КСА ДОЙТАГ Раша» по борьбе со взяточничеством и коррупцией (К-К-П-001), действует в отношении всех сотрудников и членов органов управления во всех сферах коммерческой и производственной деятельности Общества (далее – Сотрудники).</p>				
Требования					
1. Цель информирования					
1.1.	Общество призывает всех сотрудников при осуществлении своей трудовой деятельности добросовестно и своевременно сообщать о фактических, предполагаемых или потенциальных актах неправомерного поведения, особенно в тех случаях, когда они могут быть незаконными или нарушающими права человека или унижающими человеческое достоинство, либо представляющих собой опасность причинения вреда жизни, здоровью людей, окружающей среде или материальным и нематериальным активам Общества.				
2. Ситуации, в которых информирование необходимо					
2.1.	Недобросовестные/противоправные действия Сотрудников Общества или третьих лиц, включая: <ul style="list-style-type: none"> • Коррупционные действия и взяточничество (см. К-К-П-001 - Политика по борьбе со взяточничеством и коррупцией) • Злоупотребление служебными полномочиями • Нарушение прав человека или унижение человеческого достоинства • Сведения о нарушениях действующего законодательства РФ или локальных нормативных документов Общества • Сведения о фактах или признаках хищений имущества Общества (в т.ч. финансовых средств) или имущества Третьих лиц, находящего в распоряжении Общества • Сведения о фактах или признаках халатности • Иная преступная деятельность (включая сообщения о любых подозрениях в преступном поведении); 				
2.2.	Обстоятельства, влекущие опасность для здоровья и жизни людей (в т.ч. проявление бездействия лицами, ответственными за обеспечение безопасного выполнения работ, проявление халатности);				
2.3.	Нанесение ущерба окружающей среде или потенциальный риск такого ущерба;				
2.4.	Необходимость раскрытия информации в соответствии со Стандартом по управлению конфликтом интересов К-К-СТ-001;				
2.5.	Недобросовестная конкуренция;				
2.6.	Поведение, которое может с высокой вероятностью нанести ущерб репутации Общества и/или его Сотрудников;				
2.7.	Несанкционированное разглашение конфиденциальной информации Общества и вверенной Обществу конфиденциальной информации Третьих лиц;				
2.8.	Преднамеренное сокрытие любой из вышеперечисленных ситуаций.				

3. Ситуации, которые на входят в сферу регулирования данного Стандарта

- 3.1. Оспаривание финансовых или деловых решений (за исключением фактов противоправных действий в соответствии с Разделом 2 настоящего Стандарта);
- 3.2. Жалобы на устоявшиеся административные процедуры, локальные нормативные документы Общества, Политики, Стандарты, Процедуры.
- В указанных выше случаях Сотруднику следует обратиться непосредственно к своему линейному руководителю или службу управления персоналом.

4. Гарантии защиты лица, осуществляющего информирование

- 4.1. Общество придерживается политики нулевой терпимости репрессий в отношении сотрудников за то, что они сообщают или высказывают обоснованные опасения. Никто не должен испытывать неудобства в результате возникновения законных опасений.
- 4.2. Если по каким-либо причинам будут выявлены факты угроз или мести в отношении Сотрудника, раскрывшего информацию в соответствии с настоящим Стандартом, со стороны других Сотрудников, Общество рассмотрит вопрос о применении к таким Сотрудникам мер дисциплинарного взыскания или иных мер в обеспечение защиты достоинства и репутации Сотрудника, проявившего бдительность и раскрывавшего информацию, требование о раскрытии которой предусмотрено настоящим Стандартом.
- 4.3. Сотрудник, раскрывший информацию в соответствии с настоящим Стандартом, и наблюдающий негативное (агрессивное) поведение по отношению к себе со стороны других Сотрудников, должен сообщить об этом Руководителю юридической службы или обратиться непосредственно к Генеральному директору Общества.
- 4.4. Ни в коем случае боязнь негативного отношения или мести со стороны коллег не должна препятствовать раскрытию информации о ситуациях, когда это требуется в соответствии с настоящим Стандартом.
- 4.5. С целью предотвращения наступления обстоятельств, указанных в п.4.1.-4.4. настоящего Стандарта Общество использует следующие методы:
- **Обеспечение конфиденциальности со стороны Общества** – персональные данные Сотрудников, участвующих в процессе передачи информации, должны быть защищены и оставаться конфиденциальными. Личность лица, предоставившего сведения для проведения расследования в рамках настоящего Стандарта, должна сохраняться в тайне, насколько это позволяет законодательство РФ. В рамках процесса расследования лицу, предоставившему сведения, может потребоваться предоставить заявление в правоохранительные органы и сообщить свою личность членам следственной группы, а также может потребоваться дача свидетельских показаний в суде. Прежде чем такие действия потребуются, Общество получит от такого Сотрудника согласие на осуществление таких действий.
 - **Обеспечение конфиденциальности со стороны Сотрудника, осуществляющего информирование** – в соответствии с условиями Трудового договора и заключённого Соглашения о неразглашении конфиденциальной информации (при наличии) Сотрудникам запрещается разглашать информацию о деятельности Общества, отнесенную к конфиденциальной. Сотрудники должны понимать, что разглашение (непринятие мер по недопущению публичной огласки) информации, которой владеет Сотрудник и которая подлежит раскрытию в соответствии с настоящим Стандартом, может причинить значительный материальный и репутационный ущерб Обществу, поэтому Сотрудники должны придерживаться требований настоящего Стандарта при осуществлении информирования.

- **Анонимность отчетов** – при составлении отчетов по итогам расследования ситуаций, о которых было осуществлено информирование в соответствии с настоящим Стандартом, личность лица, предоставившего сведения или заявившего об опасениях, будет сохранена в тайне на столько, насколько это возможно в соответствии с законодательством РФ.
- **Анонимность сообщений** – Общество создаст условия для принятия звонков и электронных писем на «Горячую линию» в анонимном режиме, однако Сотрудники должны понимать, что эффективное расследование и принятие корректирующих мер (привлечение к ответственности), провести достаточно сложно, в связи с ограниченными ресурсами для проверки достоверности такой информации и отсутствия возможности получения дополнительных сведений.

Тем не менее, анонимные сообщения будут расследоваться по усмотрению Генерального директора и/или Руководителя юридической службы с учетом серьезности поднятого вопроса и возможности проверки достоверности утверждения из соответствующих источников.

- **Неопровержимость доказательств** – информирование в соответствии с настоящим Стандартом должно осуществляться добросовестно, при полном убеждении лица, осуществляющего информирование, в достоверности предоставляемых им сведений или свидетельств. Если Сотрудник сделает заявление, которое не соответствует действительности, в том числе преследуя злой умысел (Клевета – это распространение заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию), и особенно, если это будет сделано неоднократно, Общество рассмотрит вопрос о принятии мер дисциплинарного взыскания в отношении такого сотрудника или иных мер ответственности, предусмотренных локальными нормативными документами Общества.
- **Презумпция невиновности** – если Сотруднику становится известно, о том, что в отношении него подана недостоверная информация касательно его действий или иных обстоятельств, связанных с его личностью, Сотрудник имеет право предъявить все имеющиеся в его распоряжении свидетельства, материалы, документы и иные доказательства в опровержение заявленных сведений. В случае, если на основе анализа таких доказательств будет установлено отсутствие вины Сотрудника все сведения о таком расследовании будут удалены во избежание негативных последствий для репутации Сотрудника. В любом случае, до завершения процедуры расследования (внутреннего расследования Общества или расследования, проводимого правоохранительными органами РФ в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ), никто не может считаться виновным в каком-либо действии или бездействии.

5. Способы информирования

Сотрудник, осуществляющий информирование в соответствии с настоящим Стандартом, имеет право выбрать любой адекватный на свой взгляд способ предоставления информации:

5.1. В письменной или устной форме (в т.ч. путем сообщения по электронной почте или путем звонка на рабочий телефон, в т.ч. мобильный):

- Своему линейному руководителю;
- Руководителю службы охраны труда и промышленной безопасности (по вопросам п.2.2.,2.3. Раздела 2 настоящего Стандарта):
Иванов Сергей Анатольевич
e-mail: sergey.ivanov@kcad-personnel.ru
раб. (3452)53-70-43
моб. +7 922 0010113
- Руководителю юридической службы:
Шкель Дмитрий Викторович
e-mail: dmitry.shkell@kcad-personnel.ru
раб. (3452)53-70-37
моб. +7 932 3265766

- Непосредственно Генеральному директору Общества:

Жарков Михаил Сергеевич

e-mail: mikhail.zharkov@kcad-personnel.ru

раб. (3452)53-70-01

моб. +7 922 0068983

- 5.2. Путем обращения на «Горячую линию» (с указанием своего имени и фамилии или анонимно):

Тел. 8 800 533 9662

e-mail elbrus.compliance@kcad-personnel.ru

Сотрудники, которым была раскрыта информация в соответствии с настоящим Стандартом, обязаны передать ее Руководителю юридической службы для инициирования процедуры внутреннего расследования не позднее 24 часов с момента ее получения.

6. Оценка и расследование

6.1. В срок не позднее 2 (двух) рабочих дней с момента поступления информации в соответствии с Разделом 5 настоящего Стандарта, а при необходимости (с учетом обстоятельств) и в более короткий срок, Руководитель юридической службы производит анализ поступившей информации и докладывает Генеральному директору Общества результаты такого первичного анализа.

6.2. Генеральный директор принимает решение о необходимости внутреннего расследования и в зависимости от обстоятельств формирует Группу по проведению внутреннего расследования с участием компетентных служб Общества.

6.3. При первой встрече Группы по проведению расследования производится всестороннее изучение поступившей информации и результаты предварительного анализа, проведенного Юридической службой Общества, и разрабатывается План проведения внутреннего расследования, в том числе (при наличии оснований) решается вопрос о подаче заявления в государственные правоохранительные органы с целью проведения расследования в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

6.4. В случае отсутствия основания для проведения расследования Группа по проведению расследования может принять коллегиальное решение о прекращении внутреннего расследования. Решение о таком прекращении должно быть утверждено Генеральным директором Общества.

6.5. Все внутренние расследования должны проводиться в соответствии со следующими принципами:

- **Контроль** - расследование должно проводить Группой по проведению внутреннего расследования под контролем Генерального директора Общества, если он не входит в ее состав;
- **Независимость и объективность** – член Группы по проведению внутреннего расследования обязан заявить самоотвод от проведения расследования, если он не уверен в объективности своей оценки по отношению к конкретному Сотруднику, а также если он обязан произвести раскрытие информации в соответствии со Стандартом по управлению конфликтом интересов (К-К-СТ-001). Расследование должно быть свободным от личного мнения и предвзятости.
- **Профессионализм и компетентность** – все члены Группы по проведению внутреннего расследования должны иметь соответствующий опыт и знания;



- **Конфиденциальность** – конфиденциальность должна поддерживаться, насколько это возможно, в ходе расследования – только те, кто "должен знать", должны быть осведомлены;
- **Своевременность** – все расследования должны быть начаты и завершены как можно скорее.
- **Справедливость** - с теми, кого обвиняют в недостойном поведении, следует обращаться справедливо. Если обвинения будут оценены как имеющие под собой основание, они также будут как можно скорее обсуждены с лицами, в отношении которых производится информирование, чтобы защитить его(их) права, чтобы предоставить ему(им) право опровергать или комментировать эти обвинения, защищать себя и иметь доступ к справедливому процессу расследования. Личность лица, осуществляющего информирование, не будет раскрыта лицу, в отношении которого производится информирование, той мере, в какой это возможно в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Стандартом.

Нормативные ссылки

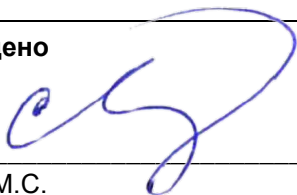
Локальные нормативные документы ООО «КСА ДОЙТАГ Раша»:

- К-К-П-001 - Политика по борьбе со взяточничеством и коррупцией
- К-К-СТ-001 - Стандарт по управлению конфликтом интересов
- К-К-СТ-003 - Стандарт по вознаграждениям за упрощение формальностей
- К-К-СТ-004 - Стандарт по обмену деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
- К-К-СТ-005 - Стандарт по участию в благотворительной деятельности и социально-значимых проектах
- К-К-ПР-001- Процедура проявления должной осмотрительности при выборе контрагентов
- К-К-ПР-002 -Процедура взаимодействия с контрагентами с высоким уровнем риска

Применимые нормы законодательства Российской Федерации:

- Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 07.10.2022) "О противодействии коррупции"
- Федеральный закон от 07.08.2001 N 115-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма".
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ
- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ

Утверждено



Жарков М.С.
Генеральный директор

Примечание:

Данный Стандарт содержит описание обязательных требований при ведении деятельности ООО «КСА ДОЙТАГ Раша». В случае если законодательство противоречит данному Стандарту, необходимо согласовать отклонение от соблюдения требований Стандарта и инициировать внесение в Стандарт соответствующих изменений.