

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор
ООО «МИРУС МЕДИКАЛ»


М.Б. Покотиллов

«15» Октябрь 2021 г.

**КОМПАЕНС ПОЛИТИКА
ООО «МИРУС МЕДИКАЛ»**

Москва, 2021 год

Содержание

1. Термины и определения.....	3
2. Назначение и область применения	3
3. Цели и задачи общества в области комплаенс	4
4. Принципы комплаенс.....	5
5. Направления комплаенс.....	6
6. Инструменты комплаенс.....	6
7. Ключевые процессы комплаенс	7
8. Соблюдение норм политики комплаенс. Ответственность.....	12

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Термины/сокращения	Определения
Общество	Общество с ограниченной ответственностью «МИРУС МЕДИКАЛ»
Комплаенс	Соответствие деятельности ООО «МИРУС МЕДИКАЛ» и их работников требованиям применимого законодательства, внутренних стандартов и иных обязательных документов
Комплаенс-риск	Риск применения юридических санкций или санкций регулирующих органов, существенного финансового убытка или потери репутации Обществом в результате несоблюдения им законов, инструкций, правил, стандартов саморегулирующих организаций или кодексов поведения, а также в результате неудовлетворения законных и оправданных интересов клиентов, работников и Общества в целом.
Система COMPLIANCE	Комплекс профилактических мероприятий и предупреждающих действий по недопущению нарушений законодательства (правила, регламенты, процедуры, регламентированные внутренними нормативными документами Общества, реализуемые функциональными направлениями и обеспечивающие соблюдение работниками Общества принципов COMPLIANCE, независимо от занимаемой ими должности), требований отраслевых норм и нормативных документов Общества, в целях обеспечения высоких профессиональных и этических стандартов, минимизации рисков несоблюдения законодательства и предотвращения существенного финансового убытка или потери репутации.

2. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. COMPLIANCE политика ООО «МИРУС МЕДИКАЛ» (далее – Политика) определяет и устанавливает принципы и цели Общества в области COMPLIANCE, а также закрепляет основные направления и приоритеты системы COMPLIANCE-менеджмента в соответствии со стратегией развития (стратегическими планами) и задачами, реализуемыми Обществом.

В целях эффективного и стабильного функционирования Общества Политика призвана обеспечить соблюдение применимых требований, предупреждение COMPLIANCE-угроз (рисков нарушения применимых требований), связанных с деятельностью Общества, а также формирование, внедрение и развитие COMPLIANCE-культуры.

2.2. Политика является корпоративным стандартом Общества, утверждаемым для эффективного управления COMPLIANCE-рисками, в основе которого лежит контроль

соответствия деятельности Общества требованиям законодательства, а также правилам и стандартам, применяемым Обществом в своей деятельности.

2.3. Политика базируется и разработана в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, международных нормативно-правовых актов, Кодекса этики и поведения работников ООО «МИРУС МЕДИКАЛ» и других действующих в Обществе локальных нормативных актов, а также включает положения рекомендаций, актов и лучших мировых практик Комплаенс. Организационные, распорядительные и локальные нормативные акты Общества не должны противоречить настоящей Политике.

2.4. Действие Политики после ее утверждения Генеральным директором Общества распространяется на всех работников Общества и подлежит неукоснительному исполнению каждым работником Общества.

2.5. Политика является общедоступным документом, доводится до сведения всех работников Общества и размещается на внутренних и внешних ресурсах Общества.

2.6. Настоящая Политика разработана с учетом требований следующих документов:

- Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию (заключена в г. Страсбурге 27.01.1999 ETS № 173, ратифицирована Федеральным законом РФ от 25.07.2006 № 125-ФЗ «О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию»).

- Кодекс Российской Федерации об административных нарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

- Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

- Уголовный кодекс Российской Федерации (УК РФ) от 13.06.1996 № 63-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

- Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

- Указ Президента Российской Федерации от 16.08.2021 № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы».

- Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

- Федеральный закон Российской Федерации от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма».

- Закон США о коррупционных практиках за рубежом (FCPI).

- Закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством» (UK BA).

- Этический кодекс производителей медицинских изделий IMEDA.

- Устав ООО «МИРУС МЕДИКАЛ».

- Кодекс этики и поведения работников ООО «МИРУС МЕДИКАЛ».

- Антикоррупционная политика ООО «МИРУС МЕДИКАЛ».

- Регламент по проверке контрагентов ООО «МИРУС МЕДИКАЛ».

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОБЩЕСТВА В ОБЛАСТИ КОМПЛАЕНС

3.1. Целями Общества в области Комплаенс являются:

- минимизация рисков наступления негативных последствий, связанных с применением к Обществу мер воздействия за несоблюдение требований законодательства, регуляторных требований и принципов этичного ведения бизнеса на рынке, а также общепризнанных норм деловой этики;

- ведение бизнеса с соблюдением стандартов деловой этики и ценностей Общества;
 - создание и внедрение комплаенс-культуры в Обществе;
 - поддержание высокого уровня деловой репутации, качественное развитие корпоративной комплаенс-культуры Общества.
- анализ и предотвращение ситуаций, в которых возникает риск несоблюдения требований законодательства, регуляторных требований и принципов этичного ведения бизнеса.

3.2. Данные цели предполагают выполнение Обществом следующих задач:

- формирование единого подхода к управлению Комплаенс-рисками;
- создание системы предотвращения и устранения нарушений требований, предъявляемых со стороны органов государственного контроля (в т.ч. требований антикоррупционного характера) посредством организации совместной эффективной работы структурных подразделений Общества (в т.ч. за счет разработки локальных нормативных актов, организационно-распорядительных документов, иных внутренних документов), а также создание внутренних и внешних условий выполнения бизнес-процессов данной системы, включая предъявление соответствующих требований как к работникам Общества, так и к партнерам и контрагентам;
- создание системы контроля выполнения требований, предъявляемых со стороны органов государственного контроля (в т.ч. требований антикоррупционного характера) посредством организации совместной эффективной работы структурных подразделений Общества (т.ч. за счет разработки локальных нормативных актов, организационно-распорядительных документов, иных внутренних документов), а также создание внутренних и внешних условий выполнения бизнес-процессов данной системы, включая предъявление соответствующих требований как к работникам, так и к партнерам и контрагентам;
- эффективное следование установленным Комплаенс-процессам.

4. ПРИНЦИПЫ КОМПЛАЕНС

Принципами, которыми руководствуется Общество при построении и реализации системы Комплаенс, являются:

4.1. Соответствие нормам деловой этики

Обществом не признаются в качестве возможных для использования противоправных и не соответствующих общепризнанным принципам деловой этики способы ведения бизнеса.

4.2. Соответствие лучшим отечественным и мировым практикам Комплаенс

Общество стремится при осуществлении своей деятельности соответствовать лучшим отечественным и мировым практикам Комплаенс.

4.3. Недопущение нарушений при функционировании системы Комплаенс

Предполагает участие всех структурных подразделений Общества в построении системы Комплаенс при условии предупреждения возникновения конфликта интересов, в том числе путем соблюдения четкого определения ролей и обязанностей.

4.4. Не препятствование выполнению процессов при построении и реализации системы Комплаенс

В Обществе выделяется достаточное количество ресурсов, необходимых для разработки, реализации, применения, мониторинга и постоянного улучшения системы Комплаенс и не создаются искусственные организационные, политические, технические и иные ограничения и препятствия для выполнения данных процессов.

4.5. Обеспечение беспрепятственного, оперативного и неограниченного доступа к информации

В Обществе работникам, осуществляющим поддержку системы Комплаенс, предоставляется любая информация, необходимая для ее функционирования, с учетом обеспечения необходимого уровня защиты информации и информационных ресурсов в соответствии с требованиями применимого законодательства.

4.6. Принятие и соблюдение утверждаемых требований системы Комплаенс всеми работниками Общества

Все работники Общества, независимо от занимаемой ими должности, признают, руководствуются и соблюдают устанавливаемые требования системы Комплаенс, а также требуют от партнеров и контрагентов Общества ведение бизнеса в соответствии с высочайшими стандартами деловой этики.

4.7. Своевременное и объективное устранение нарушений

Работники Общества, независимо от занимаемой ими должности, всеми имеющимися средствами обеспечивают своевременное обнаружение, объективную оценку и своевременное устранение нарушений системы Комплаенс.

4.8. Принцип безусловности соблюдения

Требования применимого законодательства, локальных нормативных актов Общества, решения органов управления Общества должны безусловно и неукоснительно соблюдаться всеми работниками Общества.

4.9. Принцип личного примера руководства – «Тон сверху»

Ключевая роль руководителей Общества всех уровней состоит в формировании культуры неукоснительного следования требованиям Комплаенс, а также в недопущении нарушений действующих комплаенс-процедур и применимых требований.

5. НАПРАВЛЕНИЯ КОМПЛАЕНС

Общество, исходя из направлений деятельности и реализуемых задач, основываясь на требованиях применимого законодательства, определяет для себя следующие ключевые направления системы комплаенс-менеджмента (риск-области), по которым внедряет и развивает соответствующие Комплаенс-процедуры:

- антикоррупционный Комплаенс;
- антимонопольный Комплаенс;
- Комплаенс в области закупочной деятельности;
- Комплаенс в области управления конфликтами интересов;
- Комплаенс в сфере не нарушения санкций;
- Комплаенс в сфере взаимоотношений с контрагентами;
- Комплаенс в области подарков, благотворительности и представительских расходов;
- Комплаенс в сфере информационной политики, обработки персональных данных;
- Комплаенс в сфере трудовых правоотношений.

6. ИНСТРУМЕНТЫ КОМПЛАЕНС

6.1. С помощью инструментов Комплаенс поддерживается функционирование Системы Комплаенс.

6.2. Перечень инструментов Комплаенс является открытым. К основным инструментам Комплаенс относятся:

6.2.1. Внутренние нормативные документы по вопросам Комплаенс, включая, но не ограничиваясь:

- настоящая Политика;
- Кодекс этики и поведения работников ООО «МИРУС МЕДИКАЛ»;
- Антикоррупционная политика ООО «МИРУС МЕДИКАЛ»;
- Положение об обработке персональных данных в ООО «МИРУС МЕДИКАЛ»;
- антикоррупционные оговорки в договорах с контрагентами;
- положения по Комплаенс в должностных инструкциях работников Общества.

6.2.2. Информирование и обучение работников Общества по вопросам Комплаенс, в том числе:

- включение внутренних нормативных документов по вопросам Комплаенс в перечень документов, обязательных к ознакомлению под подпись вновь принимаемыми работниками;

- подготовка презентаций по вопросам Комплаенс и доведение их до вновь принимаемых работников;

- проведение первичного обучения вновь принимаемых работников и регулярного обучения работников по вопросам Комплаенс (в соответствии с Положением о порядке проведения внутреннего обучения по комплаенс);

- подготовка и доведение до работников изменений действующего законодательства и правоприменительной практики.

6.2.3. Возможность для работников Общества и иных лиц конфиденциально и по желанию анонимно сообщать о нарушениях на «Горячую линию» по электронному адресу: hotline@mirus-medical.com или по телефону: 8 (499) 579-33-03, доб. 1301, 1003.

6.2.4. Регулярный аудит внутренних нормативных документов по различным вопросам деятельности Общества на предмет выявления несоответствий принятым внутренним нормативным документам по вопросам Комплаенса, устранение выявленных несоответствий, включение в них необходимых норм.

6.2.5. Применение дисциплинарных взысканий к работникам Общества в случае выявления нарушений ими положений Комплаенс в соответствии с действующим законодательством и внутренними документами.

6.2.6. Организация работы Совета по этике ООО «МИРУС МЕДИКАЛ».

7. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОЦЕССЫ КОМПЛАЕНС

7.1. Руководство организационными и этическими стандартами, нормами и ценностями Общества – процесс осуществления мониторинга и проверки действий работников в части следования положениям Кодекса этики и поведения работников ООО «МИРУС МЕДИКАЛ» (далее-Кодекс) и требованиям по предотвращению конфликта интересов.

7.2. Соблюдая Кодекс, Общество преследует следующие цели:

7.2.1. Ведение бизнеса в соответствии с высочайшими стандартами деловой этики и ценностями Общества.

7.2.2. Предупреждение конфликта интересов работников.

7.2.3. Внедрение комплаенс-культуры, как неотъемлемой части корпоративной культуры.

7.3. Ведение бизнеса в соответствии с высочайшими стандартами деловой этики и ценностями Общества.

7.3.1. Именно благодаря работникам Общество создает и развивает свои конкурентные преимущества, достигает поставленные цели, сохраняет свои лидерские позиции. Поэтому в Обществе необходимо поддерживать благоприятную, здоровую атмосферу на рабочем месте, которая способствует раскрытию потенциала каждого работника и повышению производительности труда.

7.3.2. Общество ожидает от каждого работника максимальной самоотдачи, инициативы при решении рабочих задач и поддержания конструктивной рабочей атмосферы.

7.3.3. При выполнении своих должностных обязанностей работник руководствуется настоящей Политикой, Кодексом, Антикоррупционной политикой и правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.4. Общество с уважением относится к человеческому достоинству, праву на индивидуальность. Неприемлемы оскорбления, любые формы дискриминации или притеснения по любым основаниям, включая национальность, пол, возраст, религиозные убеждения, сексуальную ориентацию.

7.3.5. Во взаимоотношениях с коллегами следует развивать и поддерживать уважение и доверие. В основе уважения лежит принцип признания и принятия индивидуальности личности каждого работника. В основе доверия лежит принцип работы каждого на общий результат для Общества.

7.3.6. Уважение и доверие проявляется не в декларациях, а в реальном поведении работников. Общество заботится о каждом работнике и стремится создать для всех безопасные условия труда.

7.3.7. Для Общества являются неприемлемыми следующие действия:

- физическое насилие;
- сексуальное домогательство;
- использование ненормативной лексики.

7.3.8. Общество предоставляет работникам все необходимые ресурсы для работы и рассчитывает на бережное отношение работников к имуществу Общества. Работники должны заботиться о рациональном и бережном использовании имущества Общества, использовать его исключительно для достижения поставленных рабочих целей и исполнения должностных обязанностей и нести ответственность за сохранность имущества Общества и поддержание его работоспособности.

7.4. Предупреждение конфликта интересов работников

7.4.1. Конфликт интересов в Обществе – это ситуация, когда работник по отношению к другим людям и компаниям выступает одновременно в двух или нескольких различных ролях и его цели в этих ролях расходятся между собой. Такое расхождение содержит возможность нарушения интересов Общества. Так, например, интересы работника Общества, вытекающие из его должностных обязанностей, могут конкурировать с его же интересами, вытекающими из близких неформальных (неделовых) отношений с контрагентами, коллегами, подчиненными, руководителями и т.д.

7.4.2. Причинами конфликта интересов являются:

- тесные личные взаимоотношения, выходящие за рамки деловых отношений, между работником Общества, с одной стороны, и компанией-клиентом, компанией-партнером или их представителями, с другой стороны;
- семейные и другие близкие отношения между работниками Общества, находящимися в прямом подчинении;
- использование работниками Общества своих служебных полномочий с целью личной выгоды или личного обогащения в ущерб интересам Общества.

7.4.3. Работники Общества должны прилагать все усилия для того, чтобы избежать ситуаций, которые могут вызвать конфликт интересов и/или могут быть неоднозначно истолкованы. Работники, считающие, что они могут быть вовлечены в конфликт интересов, должны уведомить своего руководителя для получения рекомендаций по возникшей ситуации.

7.5. Внедрение комплаенс-культуры, как неотъемлемой части корпоративной культуры Общества.

Общество уделяет большое внимание деловой репутации, тому, какое мнение складывается о нем за его пределами. Положительная деловая репутация складывалась в результате усилий и совместного труда всех работников в течение всей истории существования Общества.

Деловая репутация – это актив Общества, способствующий его дальнейшему развитию. Положительная деловая репутация поддерживается поведением всех работников. Общество считает не соответствующими корпоративной этике негативные суждения, высказывания, которые могут нанести ущерб имиджу Общества, выражаемые в любой форме работниками за пределами Общества, включая социальные сети.

Установление правил и рекомендаций к внешнему виду работника связано с тем, что Общество дорожит своей деловой репутацией. Внешний вид работника является частью корпоративной культуры, и он должен соответствовать стандартам деловой этики Общества.

7.6. Противодействие мошенничеству и коррупции – процесс снижения Комплаенс-рисков, связанных с совершением мошенничества и коррупционных действий, в том числе финансовых преступлений с использованием активов и ресурсов Общества.

7.6.1. Честно и открыто ведя свой бизнес, Общество стремится:

- не допускать коррупционных действий со стороны работников Общества;
- исключать любую возможность использовать активы и ресурсы Общества для финансовых преступлений.

7.6.2. Общество в своей деятельности использует следующие подходы:

- Общество обеспечивает функционирование действенной системы по предотвращению финансовых преступлений с использованием своих активов и ресурсов на основе международных стандартов;

- в Обществе внедряются лучшие практики по соблюдению требований о противодействии финансированию терроризма и легализации доходов, полученных преступными путем;

- Общество создает и развивает эффективный механизм по предотвращению коррупционных действий на основе требований законодательства и лучших практик;

- работники Общества осведомлены о наиболее рискованных с точки зрения коррупционных действий областях деятельности Общества;

- Общество активно развивает механизмы противодействия получению/даче выплат и подарков, которые могут быть расценены как сделанные в целях решения бизнес-задач;

- Общество гарантирует прозрачный механизм закупок, расходования денежных средств, финансирования благотворительности и взаимодействия с контрагентами.

7.7. Общество не может предоставлять благотворительные пожертвования, за исключением случаев:

- если это пожертвование предоставляется на подлинно благотворительные или иные филантропические цели (через благотворительные организации), а также в адрес некоммерческих организаций (больниц) в случае подтверждения ими финансовых трудностей при определенных обстоятельствах;

- если это образовательный грант на развитие подлинного медицинского образования в целях: поддержки сторонних образовательных мероприятий, поддержки участия организаций здравоохранения в сторонних образовательных мероприятиях, гранты для кампаний по повышению осведомленности населения;

- если это исследовательский грант в поддержку четких сторонних научных исследований по клиническим и неклиническим исследовательским программам в отраслях терапии, в которых заинтересовано Общество. Исследовательские гранты могут включать в себя материальную или финансовую поддержку законных связанных с исследованиями расходов и/или услуг и/или обоснованными количествами бесплатных одно-и/или многоразовых изделий на ограниченный срок исследования.

7.8. В Обществе считается неприемлемым осуществление представительских расходов, дарение/получение подарков, если такие расходы или подарки оказывают прямое или косвенное воздействие на принятие решений должностными лицами и/или лицами, связанными с государством.

Работнику Общества запрещается предлагать или обещать какие-либо финансовые вознаграждения, подарки, блага в адрес государственных служащих, а также должностных лиц с целью повлиять на их решение, получить какие-либо преимущества, добиться лояльности или избежать ответственности, и в иных случаях, установленных законодательством РФ.

Общество не может дарить медицинским работникам обучающие предметы, подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности).

Общество может временно предоставлять медицинским работникам материалы, необходимые для целей мероприятия (к примеру, халаты), которые должны быть возвращены после окончания мероприятия. Общество может предоставлять медицинским работникам для целей мероприятий канцелярские принадлежности (блокноты, ручки, карандаши) номинальной стоимости для целей ведения записей и информационные материалы номинальной стоимости.

Общество может предоставлять образовательные пособия и/или подарки сотрудникам, клиентам, партнерам и т.п., если они не противоречат требованиям действующего законодательства и имеют стоимость не выше 4 000 рублей в год, если иное не предусмотрено настоящей Политикой и действующим законодательством РФ.

В отношении подарков и их стоимостного выражения Обществу необходимо руководствоваться положениями настоящей Политики. Дарение подарков от лица Общества никаким образом не должно обязывать Общество закупить в будущем новую партию товара, поставляемого Обществом в адрес покупателей/заказчиков в рамках заключенного между сторонами договора, либо быть платой за закупленную партию товара, поставленного сверх объемов, предусмотренных договором.

Все подарки, независимо от того, кому они предназначены, должны вручаться в случаях, не запрещенных законодательством РФ, Этическим кодексом производителей медицинских изделий IMEDA.

Общество может бесплатно предоставлять демонстрационные продукты и/или образцы в целях ознакомления/оценки с характеристиками продукции/услуги и принятия решения о приобретении ее в будущем. Передачу такой продукции в демонстрационных (ознакомительных) целях Общество оформляет путем подписания соответствующего договора.

7.9. В ходе взаимодействия с клиентами, партнерами и конкурентами работникам Общества могут поступать предложения на совершение незаконных действий, а также действий, нарушающих Кодекс. Если работнику Общества поступают такого рода предложения, то работник должен незамедлительно поставить в известность об этом руководителя отдела качества и своего непосредственного руководителя.

7.10. Общество может предоставлять финансовую и/или материальную поддержку сторонним образовательным мероприятиям (конференции, сателлитные симпозиумы, сторонние тренинги), в случае если:

- мероприятия не противоречат действующему законодательству РФ, Кодексу этики и поведения работников ООО «МИРУС МЕДИКАЛ», Этическому кодексу производителей медицинских изделий IMEDA;

- финансовая поддержка соответствует критериям мероприятия: программа мероприятия должна напрямую относиться к специальности и/или медицинской практике работников здравоохранения, которые будут участвовать в мероприятии; гостеприимство должно быть за пределами графика образовательной программы и не должно главенствовать над или мешать общему научному содержанию программы, т.е. оно должно быть обоснованным;

- Общество должно обеспечивать полное соблюдение законодательства Российской Федерации в отношении требований к раскрытию или утверждению, предъявляемых к финансовой поддержке, и обеспечить надлежащую прозрачность;

- Общество не вправе организовывать или оплачивать питание проезд, проживание или иные расходы посетителей или работников здравоохранения;

- Мероприятия, организуемые ООО «МИРУС МЕДИКАЛ» с участием конечных пользователей, должны строго соответствовать обычаям делового оборота и Кодексу этики и поведения работников ООО «МИРУС МЕДИКАЛ», Этическому кодексу производителей медицинских изделий IMEDA.

Место, вид таких мероприятий и стоимость должны быть обоснованными, соответствовать бизнес-целям и правильно задокументированными в соответствии с требованиями Общества по возмещению расходов. Программа таких мероприятия должна соответствовать нормам этического поведения в бизнесе и должна быть в обязательном порядке согласована с юридической службой Общества.

7.11. В Обществе недопустимы также любые формы взаимодействия с клиентами, партнерами или конкурентами, которые идут в разрез с коммерческими интересами Общества:

- получение работниками Общества «агентских вознаграждений» и иных видов материального поощрения от других компаний, как от клиентов и партнеров по сделкам, так и от конкурентов;

- передача конкурентам информации о клиентах;

- передача конкурентам информации о реализуемых в Обществе проектах;

- передача конкурентам документов, бизнес-планов, описаний бизнес-процессов, финансовых моделей, внутренних документов и материалов Общества.

7.12. Во избежание информационных и репутационных рисков, а также утечки конфиденциальной информации работникам Общества запрещено самостоятельно контактировать с представителями средств массовой информации по вопросам предоставления информации об Обществе или комментариев о деятельности Общества на любую тематику.

7.13. Управление рисками в сфере персональной ответственности должностных лиц – процесс снижения рисков, связанных с нарушением действий должностных лиц применяемым требованиям.

7.13.1. Общество стремится минимизировать риски регуляторных санкций к Генеральному директору Общества ввиду несоответствия его деятельности применимым требованиям.

7.13.2. Общество использует следующие подходы:

– Общество информировано и понимает законодательные и регуляторные требования к Генеральному директору;

– для выполнения своих должностных обязанностей работники Общества действуют в соответствии с локальными нормативными актами. Использование своих должностных полномочий в целях личной выгоды, личного обогащения, предоставления каких-либо преференций и особых выгод для своих родственников, друзей и т.д. является абсолютно недопустимым. Недопустимо также превышать свои должностные полномочия.

8. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ ПОЛИТИКИ КОМПЛАЕНС. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1. Процессы комплаенс реализуются на уровне отдельных структурных подразделений Общества, в сфере ответственности которых находятся следующие функциональные области:

8.1.1. Правовая деятельность (в т.ч. антимонопольное, антикоррупционное законодательство и др.) (Юридическая служба);

8.1.2. Внутренний аудит, контроль и управление рисками (Отдел качества);

8.1.3. Управление персоналом и организационное развитие (Генеральный директор);

8.1.4. Финансы и экономика (Служба финансового контроля и внутреннего аудита);

8.1.5. Информационная безопасность (Отдел информационных технологий);

8.1.6. Соблюдение требований законодательства в сфере 44-ФЗ и 223-ФЗ (Тендерный отдел).

8.2. Общество гарантирует, что все работники проинформированы о существующей в Обществе системе Комплаенс.

8.3. Соблюдение Политики является безусловной обязанностью каждого работника Общества.

8.4. Руководители всех уровней управления являются проводниками принципов Комплаенс: подают пример поведения, соответствующего принципам Комплаенс, ориентируют своих подчиненных на безусловное соблюдение Политики в Обществе.

8.5. Работники Общества несут персональную ответственность за соблюдение Политики. Невыполнение принципов и требований Политики рассматривается как дисциплинарный проступок и может служить основанием для привлечения к ответственности, установленной действующим законодательством РФ.

8.6. Если у работника есть вопросы по применению норм и правил настоящей Политики или он не уверен в соответствии своих действий или решений нормам Политики, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

8.7. Работникам Общества и иным третьим лицам предоставляется возможность конфиденциально и по желанию анонимно сообщать о возможных нарушениях на «Горячую линию» по адресу: hotline@mirus-medical.com или по телефону: 8 (499) 579-33-03, доб. 1301, 1003.

8.8. Общество гарантирует, что работник не будет привлечен к материальной и дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения распоряжения руководителя в случае, если такое распоряжение вступает в противоречие с применимыми требованиями и

Политикой, при условии надлежащего уведомления Общества в соответствии с п. 8.6 Политики.

8.9. Общество осуществляет контроль за выполнением требований Политики, анализирует эффективность применения Политики, по мере необходимости разрабатывая и внедряя совершенствования.

8.10. Общество на регулярной основе проводит оценку комплаенс-угроз (комплаенс-рисков) и оценку исполнения установленных в Обществе Комплаенс-процедур с целью своевременного отслеживания и корректирования бизнес-процессов, потенциально подверженных Комплаенс-угрозам.