



ЕВРОХИМ

Кодекс корпоративного поведения

С6.PCD.01

Версия 2.0

АО "МХК "ЕвроХим"

Сводная информация

Название	Кодекс корпоративного поведения
Идентификатор	C6.PCD.01
Разработчик	Лисин Аркадий Владимирович, начальник управления развития информационных систем и методологии взаимодействия с регуляторами
Методолог СМ	Ратнер Виктор Евгеньевич, главный методолог по системе управления, департамент качества и бизнес-процессов
Версия	2.0

Регистрация изменений

Версия	Дата введения	Основание	Описание изменения
1.0	05.09.2016	Решение единственного акционера от 05.09.2016	-
2.0	<u>12.09.2022</u>	Приказ от <u>12.09.2022</u> №118-од (на основании Решения единственного голосующего акционера от 08.09.2022)	Предусматривает основные обязанности работников, касающиеся различных аспектов их поведения (права других работников, противодействие коррупции, трудовая дисциплина и охрана труда, добросовестное использование полномочий, запрет на участие в незаконной деятельности и т.д.).

Оглавление

1. Термины, сокращения и определения.....	4
2. Область применения	5
2.1. Назначение документа.....	5
2.2. Исключения.....	5
3. Общие требования к корпоративному поведению.....	5
4. Требования к корпоративному поведению работников в отношениях с Обществом	6
5. Требования к корпоративному поведению работников в отношениях с другими работниками.....	8
6. Требования к корпоративному поведению работников в отношениях с органами власти.....	9
7. Требования к корпоративному поведению работников в отношениях с иными лицами	10
8. Меры по обеспечению соблюдения требований к корпоративному поведению	12
9. Меры, направленные на осуществление контроля за соблюдением требований к корпоративному поведению.....	13
Приложение 1. Нормативные ссылки	15
Приложение 2. Формы документов.....	15

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
Единоличный исполнительный орган	Генеральный директор Общества
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	АО "МХК "ЕвроХим"
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	подразделение, которое обеспечивает функционирование комплаенс-системы
Консультант	юридическое лицо, привлеченное для оказания услуг по организации функционирования комплаенс-системы
Корпоративное поведение	поведение (действия и бездействие) работников при осуществлении ими своей профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции)
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

Термин (сокращение)	Определение
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
Работник	физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем
Руководитель	работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам, находящимся в его подчинении
Специальное должностное лицо в сфере комплаенса	работник, которому единоличным исполнительным органом делегированы полномочия по обеспечению и контролю функционирования комплаенс-системы

2. Область применения

2.1. Назначение документа

2.1.1. Настоящий Кодекс устанавливает свод общих правил корпоративного поведения.

Целью настоящего Кодекса является установление требований к корпоративному поведению, внедрение в корпоративное поведение этических норм и развитие в Обществе корпоративной культуры соблюдения обязательных требований.

2.1.2. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех работников.

2.2. Исключения

Настоящий документ действует в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, а также правовым актам органов власти иностранных государств, юрисдикция которых распространяется на деятельность Общества (при осуществлении Обществом деятельности в иностранных государствах).

3. Общие требования к корпоративному поведению

3.1. Работники при осуществлении профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) 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.
- Соблюдение работником требований к корпоративному поведению учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, при поощрении работников, а также при применении к работникам дисциплинарных взысканий.
- 3.3. Настоящим Кодексом устанавливаются требования к корпоративному поведению работников:
- в отношениях с Обществом;
 - в отношениях с другими работниками;
 - в отношениях с органами власти;
 - в отношениях с контрагентами, потребителями, конкурентами Общества, их работниками, иными лицами, не указанными в абзацах втором - четвертом настоящего пункта (далее - иные лица).

4. Требования к корпоративному поведению работников в отношениях с Обществом

- 4.1. Работник при осуществлении профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) в Обществе обязан:
- при назначении на должность и исполнении должностных обязанностей (выполнении трудовой функции) сообщить 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 каких-либо личных (имущественных (финансовых) и иных) интересов, препятствующих добросовестному исполнению работником своих должностных обязанностей (выполнению трудовой функции);
 - 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 комплаенс-подразделению, или единоличному исполнительному органу любым из действующих в Обществе способов информирования о нарушениях;
 - в случае если совершаемое или планируемое действие (бездействие) работника не соответствует обязательным требованиям, 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 совершения подчиненными ему работниками действий (бездействия), нарушающих обязательные требования, требования к корпоративному поведению, локальные нормативные акты Общества, если руководитель не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

5. Требования к корпоративному поведению работников в отношениях с другими работниками

5.1. Работник при осуществлении 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 допустимого 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 или иной язык 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, принуждение к труду;
- 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 обязан:

- не использовать свое служебное положение (полномочия) для оказания влияния на подчиненных работников в целях решения вопросов личного характера;
- не 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);
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

6. Требования к корпоративному поведению работников в отношениях с органами власти

- 6.1. Работник при осуществлении профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) 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, привлечении Общества к административной ответственности, осуществлении органами власти иных форм контроля (надзора) за соблюдением законов и иных правовых актов Российской Федерации, в том числе по предоставлению органам власти сведений, информации, документов, объяснений, технической документации, электронных баз данных, информационных систем, проб и образцов, иных предметов и материалов, 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, 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 в интересах Общества либо в интересах связанного с Обществом юридического лица должностным лицом действия (бездействия), связанного с занимаемым им 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 корпоративному поведению работников в отношениях с иными лицами

- 7.1. Работник при осуществлении профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) 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 работника;
- соблюдать установленные в Обществе правила публичных выступлений и предоставления от имени Общества 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 в интересах Общества либо в интересах связанного с Обществом юридического лица лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, действия (бездействие), связанного с занимаемым им служебным положением;
- 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) 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 локальными нормативными актами Общества (с соблюдением установленных законодательством Российской Федерации запретов и ограничений, в том числе требований в области противодействия коррупции) 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 их финансировании.

8. Меры по обеспечению соблюдения требований к корпоративному поведению

- 8.1. Соблюдение работниками требований к корпоративному поведению обеспечивается системой мер, которая включает:
- определение полномочий и ответственности за организацию соблюдения требований к корпоративному поведению;
 - закрепление обязанностей работников по соблюдению требований к корпоративному поведению в трудовых договорах или должностных инструкциях;
 - информирование работников о требованиях к корпоративному поведению;
 - экспертная поддержка;
 - периодическое информирование (обучение) работников по вопросам соблюдения требований к корпоративному поведению;
 - стимулирование соблюдения требований к корпоративному поведению;

- 8.2. Меры по соблюдению работниками требований к корпоративному поведению реализуются:
- владельцем процесса управления персоналом;
 - другими подразделениями;
 - специальным должностным лицом в сфере комплаенса и комплаенс-подразделением.

8.2.1. Специальное должностное лицо в сфере комплаенса:

- организует разработку локальных нормативных актов Общества, направленных на организацию соблюдения требований к корпоративному поведению;
- контролирует исполнение владельцем процесса управления персоналом и иными подразделениями обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и иными локальными нормативными актами Общества по вопросам организации соблюдения требований к корпоративному поведению;
- организует проведение проверок и расследований;
- представляет единоличному исполнительному органу предложения об изменении политики Общества в области корпоративного поведения, о принятии мер организационного характера по обеспечению соблюдения требований к корпоративному поведению (включая предложения о переводе работников на другую должность, о применении к работникам мер поощрения или мер дисциплинарного взыскания).

Комплаенс-подразделение обеспечивает содействие в реализации специальным должностным лицом в сфере комплаенса его полномочий.

- 8.3. Закрепление обязанностей по соблюдению требований к корпоративному поведению в трудовых договорах (должностных инструкциях) обеспечивается владельцем процесса управления персоналом.
- 8.4. В целях информирования работников о требованиях к корпоративному поведению специальным должностным лицом в сфере комплаенса организуется:
- ознакомление работников с настоящим Кодексом и иными локальными нормативными актами Общества, содержащими требования к корпоративному поведению;
 - поддержание актуальности знаний работников о требованиях к корпоративному поведению (обучение) и проверка знаний работников об указанных требованиях.

Формы (периодичность) обучения, методы (методики), применяемые для обучения работников, порядок проверки знаний работников, требования к документированию сведений об обучении работников и о результатах проверки их знаний устанавливаются локальными нормативными актами Общества.

- 8.5. Экспертная поддержка оказывается работникам и подразделениям в целях оказания им содействия в разрешении сложных (спорных) вопросов применения (толкования) требований к корпоративному поведению.
- Экспертная поддержка обеспечивается специальным должностным лицом в сфере комплаенса и может включать:
- подготовку заключений;
 - индивидуальные консультации (в устной или письменной форме).
- Экспертная поддержка обеспечивается по запросу работника или руководителя подразделения 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).
- 8.6. Стимулирование соблюдения работниками требований к корпоративному поведению обеспечивается посредством:
- применения к работникам мер дисциплинарного взыскания за нарушение требований к корпоративному поведению;
 - применения к работникам мер поощрения за активное содействие функционированию системы обеспечения соблюдения требований к корпоративному поведению;
 - принятия иных организационных мер в целях побуждения работников к соблюдению требований к корпоративному поведению и (или) создания условий для такого соблюдения.

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 единоличным исполнительным органом 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, в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества.
- При получении работником информации о нарушении или угрозе нарушения требований к корпоративному поведению работник обязан незамедлительно проинформировать об этом непосредственного руководителя, при необходимости - владельца процесса управления персоналом и (или) комплаенс-подразделение любым из способов.
- Специальное должностное лицо в сфере комплаенса обеспечивает (при необходимости с участием других подразделений Общества) проведение мероприятий по определению достоверности полученной информации.
- 9.3. Проверки и расследования проводятся комплаенс-подразделением (при необходимости - с участием владельца процесса управления персоналом) в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества.
- 9.4. Все случаи нарушения требований к корпоративному поведению подлежат обязательному рассмотрению руководителем подразделения, в котором работник осуществляет трудовую функцию в соответствии с трудовым договором. Информация о нарушениях требований к

корпоративному поведению доводится руководителем соответствующего подразделения до сведения специального должностного лица в сфере комплаенса незамедлительно (в форме, объеме и порядке, определенных локальными нормативными актами Общества). По требованию специального должностного лица в сфере комплаенса руководитель подразделения и владелец процесса управления персоналом обязан предоставить специальному должностному лицу в сфере комплаенса дополнительную информацию (документы) о нарушении 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"
25.	утверждена решением единственного голосующего акционера от 14.03.2022	Политика соответствия обязательным требованиям (комплаенс-политика) Акционерного общества "Минерально-химическая компания "ЕвроХим"

Приложение 2. Формы документов

№	ID	Наименование	Файлы
1.		Не имеет	