

«УТВЕРЖДЕНО»



Генеральный директор
ООО «Оптовая медицинская компания»
М. Ю. Лихолетов

«16» ноября 2020 года

СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ. ПОЛИТИКА СООБЩЕНИЙ О НАРУШЕНИЯХ

1. Назначение

1.1 Настоящий стандарт описывает порядок мероприятий и действий при сообщении о нарушениях в ООО «Оптовая медицинская компания» (далее - Общество).

2. Область применения

2.1. Настоящий стандарт «Политика сообщений о нарушениях» (далее – Политика, Стандарт) регламентирует нормы и правила взаимодействия внутри Общества, касающиеся всех работников Общества.

2.2 Данная Политика обязательна для руководителей и работников Общества, работающих на условиях полной или частичной занятости.

2.3 Каждый работник должен ознакомиться с Политикой и руководствоваться ею в своей деятельности, а также всеми дополнительными политиками, действующими кодексами, законодательными актами и стандартами стран, на территории которых работает Общество.

2.4 Стандарт разработан в соответствии с требованиями ГОСТ ISO 9001-2011.

3. Определения, обозначения и сокращения

3.1. В настоящей Политике используются следующие определения:

Общество - общество с ограниченной ответственностью «Оптовая медицинская компания».

Структурное подразделение - организационная единица, являющаяся частью Общества с самостоятельными функциями, задачами и ответственностью.

Работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом.

Контрагент - юридическое лицо, состоящее в договорных/контрактных отношениях с Обществом.

Виктимизация - процесс или конечный результат превращения в жертву преступного посягательства.

4. Нормативные ссылки:

4.1. Конституция Российской Федерации;

- 4.2 Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 4.3 Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации;
- 4.4 Уголовный кодекс Российской Федерации;
- 4.5 Гражданский кодекс Российской Федерации;
- 4.6 ГОСТ ISO 9001-2011. «Системы менеджмента качества. Требования».

5. Ответственность

5.1 Ответственность за соблюдение требований настоящего Стандарта несут все работники Общества.

5.2 Руководители структурных подразделений Общества несут ответственность и наделены полномочиями по организации выполнения требований настоящего Стандарта в подчиненных им структурных подразделениях.

6. Принципы осуществления

6.1 Общие положения

6.1.1. Настоящая Политика определяет основные направления деятельности Общества по выявлению противоправных действий и приводится обязательство по защите работников, информирующих о нарушениях в Обществе.

6.1.2 Общество признает, что эффективная программа по выявлению нарушений:

- является убедительным доказательством того, что Общество выполняет свои правовые и этические обязательства;
- дает возможность работникам понять, что Общество должным образом решает их проблемы;
- не подразумевает наказание работников за выполнение взятого на себя обязательства по следованию принятых Обществом правовых и этических норм.

6.1.3 Общество ведет свой ежедневный бизнес честно и этично, уважая как требования законодательства, так и собственные традиции и ценности.

6.1.4 Настоящая Политика открывает возможность сообщать о действиях, составляющих нарушение или побуждение к совершению нарушений существующих законов или норм, а также принципов, содержащихся в Кодексе корпоративной этики Общества, принципов внутреннего контроля, корпоративных политик, норм и процедур, или же способных нанести, напрямую или опосредованно, ущерб экономическому и имущественному благополучию, а также имиджу Общества.

6.1.5 Общество стремится к развитию культуры, в рамках которой поощряются честность, открытость, профессионализм и стремления защищать интересы Общества.

6.1.6 Принимая данную Политику, Общество гарантирует:

- что работник, подавший заявление, не будет подвергаться преследованиям и дискриминациям;

- рассмотрение случаев преследования и дискриминации заявителей в качестве явлений, влекущих принятие дисциплинарных мер в установленном порядке;
- полную конфиденциальность заявлений;
- отказ от попыток сокрытия доказательств, подтверждающих сведения, содержащиеся в заявлении;
- принятие дисциплинарных мер в отношении лиц, уничтожавших или скрывших доказательства, подтверждающих сведения, содержащихся в заявлении.

6.2 Цели и принципы Политики

6.2.1 Общество представляет учредителям, работникам, поставщикам, клиентам, а также всем заинтересованным сторонам и общественности в целом форму обратной связи на официальном сайте Общества <http://omc-medical.com> для сообщения о действиях (или о несовершении надлежащих действий) любого лица Общества, осуществляемых внутри Общества или же от его имени, и представляющих собой или способных представить собой факт нарушения или побуждения к нарушению существующих законов или норм, а также принципов, содержащихся в Кодексе корпоративной этики Общества, принципов внутреннего контроля, политик, норм и процедур, а также способных нанести (напрямую или опосредованно) ущерб экономическому и имущественному благополучию, а также имиджу Общества.

6.2.2 Мы сохраняем приверженность осуществлению нашей коммерческой деятельности в соответствии с законом и высокими этическими стандартами. Данная политика основывается на принципах:

- предоставления возможности работникам, деловым партнерам и другим заинтересованным сторонам возможности для того, чтобы они могли высказать свое мнение по серьезным и деликатным вопросам;
- обеспечение рассмотрения подобных вопросов с максимальной серьезностью и надлежащим образом, а также гарантию того, что любой человек, из лучших побуждений высказывающийся относительно серьезной проблемы, будет огражден от каких-либо ответных мер и возмездия;
- оперативного и тщательного расследования каждого подлинного сообщения о ненадлежащем поведении и принятия соответствующих мер;
- обеспечение конфиденциальности для информирующего работника и защита его от мести или обвинений за сообщение о нарушении, сделанное из лучших побуждений;
- запрета любому работнику или другому лицу предпринимать карательные или запугивающие действия против любого работника, который из лучших побуждений предоставляет информацию;
- принятия соответствующих мер против работника, уличенного в ненадлежащем поведении.

6.3 Классификация обращений

6.3.1 Примеры ситуаций, о которых следует сообщать в рамках политики информирования о нарушениях во внутренней среде Общества:

6.3.1.1 Личные обращения (работники Общества):

- Дискриминация или преследование;
- Враждебные действия;
- Конфликты интересов;
- Совершение аморальных поступков.

6.3.1.2. Обращения в Обществе (бизнес-процессы):

- Мошенничество и противоправные действия;
- Нарушение принципов ведения бухгалтерского учета;
- Предоставление неверной информации;
- Нарушение правил охраны труда и безопасности;
- Ненадлежащее использование ресурсов Общества;
- Нарушение локальных нормативных правовых актов Общества.

6.3.1.3. Прочие:

- Торговля внутренней информацией;
- Раскрытие конфиденциальной информации.

6.3.2 Примеры ситуаций, о которых следует сообщать в рамках политики информирования о нарушениях во внешней среде Общества:

6.3.2.1 Ситуации в отношениях с поставщиком:

- Задержка выплат за товар;
- Коррупция;
- Дискриминация в отношении поставщика;
- Предоставление некорректной информации.

6.3.2.2 Ситуация в отношениях с контрагентом:

- Нарушение условий договора;
- Предоставление некорректной информации;
- Мошенничество;
- Нарушение сроков поставок;
- Несоответствие качества поставок;
- Необоснованное повышение стоимости.

6.3.2.3 Ситуация взаимодействия с законодательными и регулирующими органами:

- Коррупция;
- Нарушение антимонопольного законодательства;
- Нарушение правил налогового законодательства;
- Нарушения законодательства о труде и об охране труда.

6.4 Данная политика не применима в следующих случаях:

6.4.1 Сообщение о событиях, представляющих непосредственную угрозу жизни или собственности. Если требуется экстренная помощь, необходимо обратиться в правоохранительные органы;

6.4.2 Конфликтные ситуации, связанные с условиями найма работников;

6.4.3 Разрешение личных разногласий;

6.4.4 Заведомо ложные обвинения. Такие действия могут привести к дисциплинарным взысканиям.

6.5 Ответственные органы Общества

6.5.1 Работники Общества должны первоначально (и незамедлительно) обсудить все волнующие их вопросы со своим непосредственным линейным руководителем. В большинстве случаев это помогает решить проблему.

6.5.2 Иные лица должны сначала обсудить волнующие их проблемы, связавшись с работником, отвечающим за решение данных вопросов в Обществе.

6.6 Рассмотрение нарушений

6.6.1 Все сообщения о нарушениях, получаемые Обществом, документально фиксируются в «Журнале учёта обращений о нарушениях». Все расследования проходят под контролем и на основании указаний Генерального директора Общества.

6.6.2 Получив просьбу провести расследование, Общество должно предпринять все необходимые шаги для того, чтобы расследование сообщения о нарушениях носило справедливый и непредвзятый характер. Это означает, что:

- любое лицо, вовлеченное в процесс расследования, должно иметь возможность изложить свою позицию и быть ознакомлено со всеми обвинениями и показаниями против него;
- Комитет по корпоративной этике Общества должен получить независимую консультацию у специалиста по вопросам, выходящим за рамки знаний или компетенции этого Комитета, а все работники должны оказывать максимально возможную помощь при проведении расследования;
- расследование должно проводиться в максимально сжатые сроки при соблюдении конфиденциальности в той мере, насколько этого требует серьезность утверждений о нарушениях дисциплины.

6.6.3 Если работник вовлечен в расследование, ему необходимо отвечать на все вопросы исчерпывающе и честно. Предоставление ложной информации лицам, проводящим расследование, а также задержка, создание препятствий или отказ от сотрудничества может привести к дисциплинарному взысканию. Все причастные стороны, включая обвиняемую, обязуются соблюдать конфиденциальность во избежание нанесения ущерба своей репутации. Поэтому, участвуя в расследовании или получив информацию о нем, вы обязаны сохранять полученную информацию в секрете.

6.6.4 Действия по проверке обоснованности обстоятельств, содержащихся в обвинении, осуществляются Комитетом по корпоративной этике Общества в соответствии с принципами беспристрастности и конфиденциальности, принимая все необходимые в данном случае меры и привлекая все компетентные органы Общества.

6.6.5 После завершения такой проверки, если обвинение окажется обоснованным, Комитет по корпоративной этике предлагает надлежащий план действий.

6.6.6 В случае выявления окончательной обоснованности обвинения, Общество принимает надлежащие дисциплинарные меры взыскания и любые другие надлежащие действия, направленные в защиту интересов Общества.

6.6.7 Комитет по корпоративной этике на регулярной основе отчитывается о всех полученных уведомлениях и о результатах расследований, проводимых в связи с ними, Генеральному директору Общества.

6.7 Необходимые доказательства

6.7.1 Для работников Общества - их знаний о нарушении дисциплины и ситуации в их отделе обычно достаточно для предоставления уполномоченным органам или работникам Общества доказательств для начала расследования.

6.7.2 Для других лиц - для того, чтобы уполномоченный орган или работник Общества мог начать расследование, желательно иметь документальное подтверждение нарушений. По меньшей мере, человек должен быть в состоянии сказать, кого и в каком нарушении он подозревает; когда нарушение произошло, и кому/какой был нанесен ущерб и чем может быть подтверждено.

6.7.3 Чем больше доказательств представлено уполномоченным органам или работникам, тем больше вероятность эффективности расследования. Однако не следует откладывать обращение, до тех пор, пока у вас не будет достоверной информации о фактах, рассматриваемых в рамках настоящей политики.

6.8 Конфиденциальность и гарантии заявителя

6.8.1 Общество признает, что для лица, сообщающего о серьезных нарушениях, не касающихся линейного управления, возможно, существует вероятность риска. Общество всячески стремится свести к минимуму подобный ущерб на благо Общества в целом.

6.8.2 Последствия сообщения о нарушениях. Сообщение о нарушениях влечет за собой 4 последствия:

- защита от правовых последствий, т.е. защита от гражданской или уголовной ответственности за сообщение о нарушениях;
- защита личности - уполномоченный орган Общества должен сохранить личность данного лица в тайне;
- защита от Виктимизации.

6.8.3 Защита от Виктимизации. Общество запрещает своим работникам подвергать наказанию любое лицо, связавшееся с уполномоченными органами Общества и сообщившее о нарушениях в рамках настоящей Политики. Сюда относятся:

- порицание,
- преследование,
- изменение должностных обязанностей,
- изменение удобств на рабочем месте,
- изменение требований отчетности,
- ущерб карьере или репутации,
- угрозы сделать что-либо из вышеприведенного,
- преднамеренное бездействие, в результате чего наносится ущерб данному лицу.

6.8.4 Общество всячески стремится по мере возможности сохранять в тайне имена людей, связавшихся с уполномоченным органом, хотя изредка будут возникать ситуации, когда сделать это будет невозможно, например:

- когда в результате расследования дело передается в суд;
- когда характер обвинений таков, что личность данного человека можно установить на основе информации, предоставленной уполномоченными органами;
- когда с данным лицом обращаются особым образом, например, дают внеочередной отпуск.

6.8.5 В кратчайшее время после первого обращения уполномоченный орган Общества обсудит вопрос конфиденциальности с лицом, предоставившем информацию, и степень риска разглашения его личности, незамедлительно сообщит данному человеку о любых изменениях ситуации, а также о вероятности разглашения его личности.

6.9 Ответственность лиц

6.9.1 Если сообщение о нарушении этических норм, законодательства или локальных нормативных правовых актов Общества будет подтверждено, соответствующее дисциплинарное взыскание или иные меры будут применены в отношении виновных лиц в соответствии с применимым законодательством и (или) внутренними нормативно-регламентирующими документами Общества.

6.9.2 В отношении лиц, уличенных в каком-либо преследовании работников, добросовестно сообщивших о проблемных вопросах, будут применены дисциплинарные взыскания или иные меры в соответствии с применимым законодательством и (или) внутренними политиками и актами Общества

6.9.3 В случае, если заявитель добросовестно сообщил о предполагаемом нарушении, но его заявление не подтвердилось в ходе дальнейшего расследования, никакие меры не будут применены к такому заявителю. Однако в отношении заявителей, сообщивших о нарушениях без веских на то оснований или злонамеренно, будут применены дисциплинарные взыскания или иные меры в соответствии с применимым законодательством и внутренними политиками и процедурами Общества.

7. Управление Политикой и ее хранение

7.1 Подлинник Политики, а также изменения к Политике, хранятся в установленном порядке документооборота Общества образом.

7.2. Документы предыдущей редакции Политики хранятся до минования надобности.

8. Порядок внесения изменений в Политику

8.1. Периодическая проверка настоящей Политики проводится с интервалом, не превышающим 12 месяцев.

8.2. Решение об изменении Политики принимается на основании предложений, результатов применения документов в Обществе, анализа

зарегистрированных и устраненных несоответствий, а также рекомендаций внутренних или внешних проверок (аудита).

9. Рассылка

Стандарт распространяется на все подразделения согласно действующей структуре Общества.