ПРОЕКТ МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА

ISO/DIS 37001

ISO/PC 278	Секретариат: ***
Голосование начинается:	Голосование заканчивается:
2016-01-05	**2016-14-05**

Системы менеджмента противодействия коррупции

Systèmes de management anti-corruption

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Логотип ISO

Номер для ссылки

ISO/DIS 37001:2015

© ISO 2015

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Заявление о защите авторских прав

Текст заявления

Содержание

Страница

Предисловие 5
Введение 6
1 Область применения 7
2 Нормативные ссылки 8
3 Термины и определения 8
4 Контекст организации 12
4.1 Осмысление организации и ее контекста 12
4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон 13
4.3 Определение области действия системы менеджмента противодействия коррупции 13
4.4 Система менеджмента противодействия коррупции 13
4.5 Оценка рисков, связанных с коррупцией 13
5 Лидерство 14
5.1 Лидерство и обязательства 14
5.1.1 Управляющий орган 14
5.1.2 Высшее руководство 14
5.2 Политика противодействия коррупции 15
5.3 Организационные функции, ответственность и полномочия 15
5.3.1 Должностные функции и ответственность 15
5.3.2 Служба обеспечения соблюдения антикоррупционных норм 16
5.3.3 Делегирование принятия решений 16
6 Планирование 17
6.1 Действия по обработке коррупционных рисков и выявлению возможностей 17
6.2 Цели в области противодействия коррупции и планирование их достижения 17
7 Обеспечение 18
7.1 Ресурсы 18
7.2 Компетентность 18
7.2.1 Общие положения 18
7.2.2 Процедуры трудоустройства 18
7.3 Осведомленность и обучение 19
7.4 Коммуникации 20
7.5 Документированная информация 20
7.5.1 Общие положения 20
7.5.2 Создание и обновление 20
7.5.3 Управление документированной информацией 20
8 Функционирование 21
8.1 Оперативное планирование и управление 21
8.2 Комплексная проверка 21
8.3 Меры в финансовой сфере 22
8.4 Меры в нефинансовой сфере 22
8.5 Внедрение антикоррупционных механизмов контролируемыми организациями и деловыми партнерами 22
8.6 Обязательства по противодействию коррупции 22
8.7 Подарки, представительские расходы, пожертвования и подобного рода выгоды 23
8.8 Меры при несоответствующих механизмах противодействия коррупции 23
8.9 Информирование о подозрениях 23

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

8.10 Расследование и принятие мер в отношении коррупции 24
9 Оценка результатов деятельности 24
9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка 24
9.2 Анализ, проводимый службой обеспечения соответствия антикоррупционным нормам 25
9.3 Внутренний аудит 25
9.4 Анализ, проводимый высшим руководством 26
9.5 Анализ, проводимый управляющим органом 27
10 Улучшение 27
10.1 Несоответствие и корректирующее действие 27
10.2 Постоянное улучшение 27
Приложение А 28
Библиография 51

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Предисловие

ISO (International Organization for Standardization – Международная Организация по Стандартизации) является всемирной федерацией национальных органов по стандартизации (органов-членов ISO). Работа над подготовкой Международных Стандартов выполняется, как правило, техническими комитетами ISO. Каждый орган-член ISO, заинтересованный в тематике, для работы по которой был создан технический комитет, имеет право быть представленным в данном комитете. Международные организации, правительственные и неправительственные, поддерживающие связь с ISO, также принимают участие в работе. ISO тесно сотрудничает с Международной Электротехнической Комиссией (IEC) по всем вопросам стандартизации в электротехнической сфере.

Процедуры, использованные при разработке этого документа и предназначенные для дальнейшей поддержки, описаны в Директивах ISO/IEC, Часть 1. В частности, должны быть указаны различные критерии утверждения, необходимые для различных типов документов ISO. Настоящий документ был разработан в соответствии с правилами, изложенными в Директивах ISO/IEC, Часть 2 (см. www.iso.org/directives).

Особое внимание уделено тому, что некоторые элементы данного документа могут являться предметом патентных прав. ISO не должна нести ответственность за идентификацию какого-либо или всех подобных патентных прав. Детали, касающиеся любых патентных прав, установленные в ходе разработки документа, должны быть указаны в разделе Введение и/или в листе патентных деклараций ISO (см. www.iso.org/patents).

Все торговые марки, упомянутые в настоящем документе, приведены для удобства пользователей и не означают рекомендации.

Для разъяснения значений используемых ISO специфических терминов и выражений, связанных с оценкой соответствия, равно как и информации о соблюдении ISO принципов соглашения ВТО по техническим барьерам в торговле см. Foreword - Supplementary information. За настоящий документ отвечает Технический Комитет ISO/TC 207, *Экологический менеджмент*, Подкомитет SC 1, *Системы экологического менеджмента*.

ISO 37001:2015 подготовлен Техническим комитетом ISO/TC 278, *Системы менеджмента противодействия коррупции*.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Введение

Взяточничество – это широко распространенное явление. Оно вызывает серьезные моральные, экономические и политические проблемы, мешает надлежащему управлению, препятствует развитию и извращает конкуренцию. Оно также разрушает правосудие, подрывает права человека и препятствует помощи нуждающимся. Это явление увеличивает затраты на ведение бизнеса, вводит неопределенность в коммерческие отношения, увеличивает стоимость товаров и услуг, снижает их качество, что может вести к потере собственности и жизни, разрушает доверие к институтам и препятствует честной и эффективной деятельности на рынке.

Правительства добились прогресса в противодействии взяточничеству посредством международных соглашений, таких как Конвенция о борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при совершении международных коммерческих сделок Организации Экономического Сотрудничества и Развития, Конвенция ООН против коррупции, а также принятием своих национальных законов. В большинстве юрисдикций участие во взяточничестве является преступлением для конкретного человека и есть растущая тенденция сделать и организации, подобно людям, ответственными за коррупцию.

Однако одного только закона недостаточно, чтобы решить эту проблему.

Следовательно, организации несут ответственность за активный вклад в противодействие коррупции. Этого можно достичь обязательством руководства формировать корпоративную культуру, основанную на честности, прозрачности, открытости и согласии. Эти особенности корпоративной культуры – критически важный фактор успеха или неуспеха системы менеджмента противодействия коррупции.

Настоящий Международный Стандарт нацелен на поддержку формирования такой культуры, обеспечивая основы системы менеджмента противодействия коррупции.

Надлежащим образом управляемая организация должна иметь политику соблюдения требований, поддерживаемую соответствующими системами менеджмента, чтобы способствовать их соответствию юридическим обязательствам и приверженности честности. Политика противодействия коррупции является элементом общей политики соблюдения требований. Эта политика и поддерживающая ее система менеджмента помогают организации не допустить или снизить затраты, риски и урон от причастности к взяточничеству, способствуют доверию в деловых взаимоотношениях, улучшают репутацию.

Настоящий Международный Стандарт впитал в себя лучшие международные практики и применим в любой юрисдикции. Он применим к малым, средним и большим организациям в любой отрасли, а также к государственным, частным и некоммерческим организациям.

Коррупционные риски, с которыми сталкивается организация, меняются в зависимости от таких факторов, как размер организации, местонахождение и отрасль, в которой работает организация, а также характера, масштаба и сложности деятельности организации. Исходя из этого, настоящий Международный Стандарт устанавливает внедрение организацией политик, процедур и средств управления, которые обоснованы и соразмерны коррупционным рискам, с которыми сталкивается организация. Приложение А содержит рекомендации по выполнению требований настоящего Международного Стандарта.

Соответствие настоящему Международному Стандарту не дает гарантии в отношении организации, что не было случаев взяточничества к настоящему моменту или их не будет в будущем, так как невозможно полностью исключить риск коррупции. Однако, настоящий Международный Стандарт может помочь организации внедрить обоснованные и соответствующие механизмы, разработанные для предупреждения, выявления и принятия мер по случаям взяточничества.

Настоящий Международный Стандарт может быть применен совместно с ISO 19600 и другими стандартами на системы менеджмента, такими как ISO 9001, ISO 14001, ISO 22000, а также ISO 26000 и ISO 31000.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Системы менеджмента противодействия коррупции

1 Область применения

Настоящий Международный стандарт устанавливает требования и дает рекомендации по разработке, внедрению, поддержке, анализу и улучшению системы менеджмента противодействия коррупции. Эта система может применяться отдельно или может быть интегрирована в общую систему менеджмента. Данный стандарт относится к следующим явлениям, связанным с деятельностью организации:

a) взятки в государственных, частных и некоммерческих сегментах;

b) взятки, вымогаемые организациями;

c) взятки, вымогаемые сотрудниками организации, действующими от имени организации или в ее пользу;

d) взятки, вымогаемые деловыми партнерами организации, действующими от имени организации или в ее пользу;

e) подкуп организаций;

f) подкуп сотрудников организации, связанный с деятельностью организации;

g) подкуп деловых партнеров организации, связанный с деятельностью организации;

h) подкуп напрямую или через кого-то (например, взятка, предлагаемая или принимаемая через третье лицо или третьим лицом).

Настоящий Международный Стандарт применим только к коррупции. Он устанавливает требования и дает рекомендации для системы менеджмента, разработанной в помощь организации для предупреждения, выявления и принятия мер по взяткам и обеспечению соответствия антикоррупционному законодательству и добровольным обязательствам, действующим в отношении деятельности организации.

В настоящем Международном Стандарте термин «взятка» используется для обозначения предложения, обещания, предоставления, принятия или выпрашивания неправомерного преимущества в любой форме (как финансовой, так и нефинансовой), напрямую или через посредников, независимо от местонахождения, в нарушение действующего законодательства в качестве побудительного стимула или вознаграждения для лица, действующего или воздерживающего от действий в рамках той деятельности, за которую он несет ответственность.

Кроме того, это общепринятое трактование термина «взятка» будет в дальнейшем принято в антикоррупционных законодательных актах, применимых к организации, и системе менеджмента противодействия коррупции, разработанной в помощь организации.

Настоящий Международный Стандарт не применим к мошенничеству, картельным сговорам и другим нарушениям антимонопольного законодательства и честной конкуренции, отмыванию денег или иной деятельности, связанной с коррупционными действиями (хотя организация может расширить область действия рассматриваемой системы менеджмента, включив туда перечисленные случаи).

Требования настоящего Международного Стандарта являются общими и предназначены для применения всеми организациями (или частью организации) независимо от их типа, размера и характера деятельности, и от того, является ли она государственной, частной или некоммерческой организацией. Объем применения этих требований зависит от факторов, указанных в 4.1, 4.2 и 4.5.

Если какое-либо требование настоящего Международного Стандарта в целом или его часть входят в противоречие с или запрещены действующим законодательством, в этом случае организация не обязана выполнять соответствующую часть требования или его целиком.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 См. рекомендации в А.2.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Мероприятия, необходимые для предупреждения, выявления и принятия мер в отношении рисков вымогания взяток организацией могут отличаться от мероприятий, предпринимаемых для предотвращения, выявления и принятия мер в отношении подкупа организации (ее персонала или деловых партнеров, действующих от имени организации). См. рекомендации в А.8.4.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

2 Нормативные ссылки

Нет нормативных ссылок.

3 Термины и определения

Для целей настоящего документа применяются следующие термины и определения.

3.01

организация (organization)

лицо или группа лиц, обладающая своими собственными функциями с обязанностями, полномочиями и взаимосвязями для достижения своих *целей* (3.10)

Примечание 1 к определению: Понятие организации включает, но не ограничено этим - индивидуального предпринимателя, компанию, корпорацию, фирму, предприятие, орган власти, товарищество, благотворительную организацию или учреждение, часть или комбинацию всего перечисленного, имеющих или не имеющих статус юридического лица, государственных или частных.

Примечание 2 к определению: Для организаций, состоящих из более, чем одной структурной единицы, эта структурная единица может быть определена, как организация.

3.02

заинтересованная сторона (interested party)

лицо или *организация* (3.01), которые могут влиять, либо на которых могут влиять или они полагают, что на них могут влиять решение или действие

Примечание 1 к определению: Заинтересованное лицо может быть внутренним или внешним по отношению к организации

3.03

требование (requirement)

потребность, которая установлена и является обязательной

3.04

система менеджмента (management system)

совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих элементов *организации* (3.01) для разработки *политик* (3.09) и *целей* (3.10), а также *процессов* (3.14) для достижения этих целей

Примечание 1 к определению: Система менеджмента может относиться к одному или нескольким объектам управления.

Примечание 2 к определению: Элементы системы менеджмента включают структуру организации, распределение ролей и зон ответственности, планирование и оперативное управление.

Примечание 3 к определению: Область применения системы менеджмента может включать всю организацию, определенные и идентифицированные функции организации, определенные и идентифицированные части организации, или одну или более функций, выполняемых в рамках группы организаций.

3.05

высшее руководство (top management)

лицо или группа лиц, которая направляет и управляет *организацией* (3.01) на высшем уровне

Примечание 1 к определению: Высшее руководство обладает правом делегировать полномочия и обеспечивать ресурсами в пределах организации.

Примечание 2 к определению: Если область применения *системы менеджмента* (3.04) покрывает только часть

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

организации, тогда термин «высшее руководство» относится к тем, кто управляет этой частью организации.

Примечание 3 к определению: Организации могут быть выстроены в соответствии с той законодательной базой, которой они обязаны руководствоваться в своей деятельности, а также в соответствии со своим размером, отраслью и т.д. Некоторые организации могут иметь как *управляющий орган* (3.06), так и высшее руководство (3.05), в то время, как другие организации могут не разделять ответственности между различными органами. Эти различия, как в организации, так и ответственности, могут приниматься во внимание при применении требований раздела 5.

3.06

управляющий орган (governing body)

лицо или группа лиц, имеющих полномочия и несущих единоличную ответственность за действия *организации* (3.01), управление и политики, и перед которыми несет ответственность и отчитывается *высшее руководство* (3.05)

ПРИМЕР Совет директоров, наблюдательный совет, попечители или кураторы.

Примечание 1 к определению: Не все организации, особенно небольшие, будут иметь управляющий орган, отдельный от высшего руководства (см. примечание 3 к определению 3.05).

3.07

служба обеспечения соблюдения антикоррупционных норм (anti-bribery compliance function)

лицо(а), имеющее ответственность и полномочия для управления *системой менеджмента противодействия коррупции* (3.04)

3.08

результативность (effectiveness)

степень, с которой запланированные мероприятия выполнены и запланированные результаты достигнуты

3.09

политика (policy)

намерения и направление развития *организации* (3.01), официально сформулированные *высшим руководством* (3.05) или ее *управляющим органом* (3.06)

3.10

цель (objective)

результат, который должен быть достигнут

Примечание 1 к определению: Цель может быть стратегической, тактической или оперативной.

Примечание 2 к определению: Цели могут относиться к различным областям (таким как финансы, продажи и маркетинг, закупки, здоровье и безопасность и экологические цели) и могут применяться на разных уровнях (таких как стратегический, всей организации, проекта, продукции и *процесса* (3.14)).

Примечание 3 к определению: цель может быть выражена другими способами, например, как ожидаемый результат, назначение, эксплуатационный критерий, как цель в сфере противодействия коррупции или при помощи других слов с подобным значением [последнее положение примечания имеет смысл только в английском варианте, т.к. в английском языке слово «цель» может передаваться как «aim», «goal» и «target» - прим. переводчика].

ПРИМЕЧАНИЕ 4 к определению: В контексте стандартов на системы менеджмента противодействия коррупции цели в сфере противодействия коррупции устанавливаются организацией в соответствии с политикой противодействия коррупции для достижения конкретных результатов.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

3.11

риск (risk)

влияние неопределенности на *цели* (3.10)

Примечание 1 к определению: Влияние – это отклонение от ожидаемого – положительное или отрицательное.

Примечание 2 к определению: Неопределенность – состояние, даже частичное, недостаточности информации, понимания или знания относительно события, его последствий или вероятности.

Примечание 3 к определению: Риск часто характеризуется указанием возможных «событий» (определено в ISO Guide 73:2009, 3.5.1.3) и «последствий» (определено в ISO Guide 73:2009, 3.6.1.3), или их комбинации.

ПРИМЕЧАНИЕ 4 к определению: Риск часто выражается в форме комбинации последствий события (включая изменения в обстоятельствах) и связанной с этим «вероятностью» (определено в ISO Guide 73:2009, 3.6.1.1) возникновения.

3.12

компетентность (competence)

способность применять знания и навыки для достижения намеченных результатов

3.13

документированная информация (documented information)

информация, для которой требуется, чтобы она управлялась и поддерживалась в рабочем состоянии *организацией* (3.01), и носитель, на котором она содержится

Примечание 1 к определению: Документированная информация может быть в любом формате и на любом носителе и из любого источника.

Примечание 2 к определению: Документированная информация может относиться к

- *системе менеджмента* (3.04), включая связанные с ней *процессы* (3.14);

- информации, созданной организацией для обеспечения функционирования (документация);

- свидетельствам достигнутых результатов (записям).

3.14

процесс (process)

совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, которая преобразовывает входы в выходы

3.15

показатель деятельности (performance)

измеримый результат

Примечание 1 к определению: Показатель деятельности может быть связан как количественными, так и качественными результатами.

Примечание 2 к определению: Показатель деятельности может относиться к управлению деятельностью, *процессам* (3.14), продукции (включая услуги), системам или *организациям* (3.01).

3.16 [пункт пропущен - прим. пер.]

3.17

мониторинг (monitoring)

определение состояния системы, *процесса* (3.14) или работы

Примечание 1 к определению: Для определения состояния может возникнуть необходимость проверять, контролировать или критически изучать.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

3.18

измерение (measurement)

процесс (3.14) определения значения

3.19

аудит (audit)

систематический, независимый и документируемый *процесс* (3.14) для получения свидетельств аудита и их объективной оценки с целью определения степени соответствия критериям аудита

Примечание 1 к определению: Аудит может быть внутренним (первой стороны) или внешним (второй или третьей стороны), а также может быть комбинированным (объединяющим два и более направления).

Примечание 2 к определению: Внутренний аудит выполняется в интересах организации ею самой или привлеченной стороной.

Примечание 3 к определению: Термины «свидетельство аудита» и «критерий аудита» определены в ISO 19011.

3.20

соответствие (conformity)

выполнение *требования* (3.03)

3.21

несоответствие (nonconformity)

невыполнение *требования* (3.03)

3.22

корректирующее действие (corrective action)

действие для устранения причины *несоответствия* (3.21) и предотвращения ее повторного проявления

3.23

непрерывное улучшение (continual improvement)

постоянная работа по улучшению *результатов деятельности* (3.15)

Примечание 1 к определению: см. 10.2.

3.24

персонал (personnel)

директора, руководители, сотрудники, временные работники или привлеченные сторонние исполнители, общественные активисты *организации* (3.01)

Примечание 1 к определению: См. А.8.5 для рекомендаций по временным работникам или привлеченным сторонним исполнителям.

Примечание 2 к определению: Различные категории персонала обуславливают различные виды и степень коррупционных *рисков* (3.11) и, следовательно, могут по-разному обрабатываться при выполнении организацией процедур оценки коррупционных рисков и управления ими.

3.25

деловой партнер (business associate)

внешняя сторона, с которой *организация* (3.01) имеет или планирует иметь определенного рода деловые отношения

Примечание 1 к определению: Понятие делового партнера включает, но не ограничивается этим, клиентов, покупателей, партнеров по совместному предприятию, партнеров по консорциуму, поставщиков аутсорсинговых услуг, подрядчиков, консультантов, субподрядчиков, поставщиков, продавцов, советников, агентов, дистрибьюторов, представителей, посредников и инвесторов. Это определение намеренно расширено и его следует интерпретировать в соответствии со структурой коррупционных рисков организации, чтобы

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

применять к деловым партнерам, которые действительно могут подвергнуть организацию коррупционным рискам.

Примечание 2 к определению: Различные категории деловых партнеров обуславливают различные виды и степень коррупционных *рисков* (3.11) и *организация* (3.01) будет иметь различную степень возможности влияния на разных деловых партнеров. К различным категориям деловых партнеров, таким образом, могут применяться разные меры при выполнении организацией процедур оценки коррупционных рисков и управления ими.

3.26

публичное должностное лицо (public official)

любое лицо, занимающее законодательную, административную или судебную должность, назначаемое или выборное, или любое лицо, находящееся на государственной службе, в том числе в государственном органе или государственном учреждении, или любое должностное лицо или представитель общественной национальной или международной организации

Примечание 1 к определению: Примеры лиц, которые могут рассматриваться в качестве публичных должностных лиц см. в А.20.

3.27

третья сторона (third party)

лицо или орган, который не зависит от организации

3.28

конфликт интересов (conflict of interest)

ситуация, при которой деловые, финансовые, семейные, политические или личные интересы могли бы влиять на решения *персонала* (3.24) при выполнении им своих обязанностей в организации

3.29 [пункт пропущен - прим. пер.]

3.30

комплексная проверка (due diligence)

процесс (3.14) для дополнительной оценки характера и степени коррупционного *риска* (3.11) и оказания помощи организации в принятии решения относительно конкретных сделок, проектов, действий, деловых партнеров и персонала

3.31

обеспечивать (ensure)

предпринимать обоснованные и соразмерные шаги для достижения установленной цели

4 Контекст организации

4.1 Осмысление организации и ее контекста

Организация должна определить внешние и внутренние факторы, которые существенны для ее цели деятельности и которые влияют на способность достигать целей ее системы менеджмента противодействия коррупции. Эти факторы будут включать, но не ограничивая этим, следующее:

a) размер и структуру организации;

b) местонахождение и отрасли, в которых работает или предполагает работать организация;

c) характер, масштаб и сложность деятельности организации;

d) юридические лица, которые контролирует организация;

e) деловые партнеры организации;

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

f) характер и объем взаимосвязей с публичными должностными лицами; и

g) действующие законодательные, нормативные, контрактные и профессиональные обязательства и обязанности.

ПРИМЕЧАНИЕ Организация осуществляет контроль над другой организацией, если прямо или косвенно контролирует менеджмент этой организации.

4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон

Организация должна установить:

a) заинтересованные стороны, которые значимы для системы менеджмента противодействия коррупции;

b) соответствующие требования этих заинтересованных сторон.

ПРИМЕЧАНИЕ При определении требований заинтересованных сторон организация может различать обязательные требования и необязательные ожидания заинтересованных сторон, а также принятые добровольные обязательства в их отношении.

4.3 Определение области действия системы менеджмента противодействия коррупции

Организация должна определить границы и применимость системы менеджмента противодействия коррупции с тем, чтобы установить ее область действия.

Определяя эту область, организация должна принять во внимание:

a) внешние и внутренние факторы, упомянутые в 4.1;

b) требования, упомянутые в 4.2;

c) результаты оценки коррупционных рисков, упомянутые в 4.5.

Область действия должна быть представлена как документированная информация.

4.4 Система менеджмента противодействия коррупции

Организация должна разработать, документировать, внедрить, поддерживать в рабочем состоянии и постоянно пересматривать систему менеджмента противодействия коррупции, включая необходимые процессы и их взаимодействия, в соответствии с требованиями настоящего Международного Стандарта.

Система менеджмента противодействия коррупции должна содержать средства, разработанные для выявления и оценки риска, а также предотвращения и обнаружения коррупции и принятия мер в ее отношении.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Невозможно полностью исключить риск коррупции и никакая система менеджмента противодействия коррупции не даст возможности предотвращать и выявлять все случаи коррупции.

Система менеджмента противодействия коррупции должна быть обоснованной и соразмерной с учетом факторов, указанных в 4.3.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 См. рекомендации в А.3.

4.5 Оценка рисков, связанных с коррупцией

4.5.1 Организация должна осуществлять оценку коррупционных рисков, которая должна:

a) выявить коррупционные риски, которые организация могла бы обоснованно ожидать с учетом факторов, перечисленных в п. 4.1;

b) дать оценку и расставить по приоритетам выявленные коррупционные риски;

c) определить пригодность и результативность существующих в организации средств управления для снижения оцениваемых коррупционных рисков.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

4.5.2 Организация должна установить критерии для оценки уровня коррупционных рисков, которые будут учтены в политиках и целях организации.

4.5.3 Результаты оценки коррупционных рисков должны пересматриваться:

a) на регулярной основе с тем, чтобы изменения и новая информация могли быть соответствующим образом оценены в те моменты или с той частотой, которые определены организацией;

b) в случае значительного изменения в структуре деятельности организации.

4.5.4 Организация должна управлять документированной информацией, которая свидетельствует о том, что оценка коррупционных рисков была выполнена и ее результаты использованы при разработке системы менеджмента противодействия коррупции.

ПРИМЕЧАНИЕ См. рекомендации в А.4.

5 Лидерство

5.1 Лидерство и обязательства

5.1.1 Управляющий орган

Если в организации есть управляющий орган, то этот орган должен демонстрировать лидерство и обязательства в отношении системы менеджмента противодействия коррупции посредством:

a) утверждения политики противодействия коррупции организации;

b) получения и анализа через запланированные интервалы времени информации о построении и функционировании системы менеджмента противодействия коррупции организации;

d) осуществления разумного контроля за внедрением в организации системы менеджмента противодействия коррупции высшим руководством и ее результативностью;

ПРИМЕЧАНИЕ Эти действия должны выполняться высшим руководством, если в организации нет управляющего органа.

5.1.2 Высшее руководство

Высшее руководство должно демонстрировать лидерство и обязательства в отношении системы менеджмента противодействия коррупции посредством:

a) обеспечения того, что система менеджмента противодействия коррупции, включая политику и цели, разработана, внедрена, управляется и пересматривается для соответствующей реакции на коррупционные риски организации;

b) обеспечения встраивания требований системы менеджмента противодействия коррупции в процессы организации;

c) задействования достаточных и соответствующих ресурсов для результативного функционирования системы менеджмента противодействия коррупции;

d) информирования об политике противодействия коррупции как внутри организации, так и за ее пределами;

e) донесения внутри организации значимости результативного менеджмента противодействия коррупции и соответствия требованиям системы менеджмента противодействия коррупции;

f) гарантии того, что система менеджмента противодействия коррупции разработана так, что обеспечивает достижение ее целей;

g) нацеливания персонала на то и поддержки в том, чтобы вносить вклад в результативность системы менеджмента противодействия коррупции;

h) распространения в рамках организации культуры неприятия коррупции;

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

i) поощрения постоянного улучшения;

j) поддержки прочих сотрудников на соответствующих руководящих должностях в том, чтобы демонстрировать лидерство в предотвращении и выявлении взяточничества в границах установленной ответственности;

k) поощрение использования процедур информирования о предполагаемых или действительных случаях коррупции (см. также 8.9);

l) гарантии того, что никто из персонала не будет подвергнут репрессиям, дискриминации или дисциплинарным мерам воздействия за сообщения, сделанные из добросовестных побуждений или в силу искренней убежденности в наличии действительных или предполагаемых нарушений политики противодействия коррупции организации, или за отказ участвовать в коррупционных действиях, даже если такой отказ может привести к потерям для бизнеса организации (за исключением случаев, когда человек сам участвовал в нарушении);

m) представления через запланированные интервалы времени отчетов управляющему органу (если он существует) о построении и функционировании системы менеджмента противодействия коррупции, а также о подозрениях на серьезные и/или систематические случаи коррупции.

ПРИМЕЧАНИЕ Рекомендации см. в А.5.

5.2 Политика противодействия коррупции

Высшее руководство должно установить, пересматривать и поддерживать политику противодействия коррупции, которая:

a) запрещает взяточничество;

b) требует выполнения антикоррупционного законодательства, применимого к организации;

c) соответствует целям организации;

d) обеспечивает основу для постановки, пересмотра и достижения целей в области противодействия коррупции;

e) включает обязательство выполнения требований системы менеджмента противодействия коррупции;

f) поощряет конфиденциальное информирование о своих сомнениях без страха ответных репрессий;

g) включает обязательство постоянного улучшения системы менеджмента противодействия коррупции;

h) обосновывает полномочия и независимость службы обеспечения соблюдения антикоррупционных норм; и

i) поясняет последствия невыполнения политики противодействия коррупции.

Политика противодействия коррупции должна:

a) быть оформлена как документированная информация;

b) быть доведена на соответствующем языке до сотрудников организации и деловых партнеров, с которыми связаны выше, чем низкие уровни коррупции;

c) быть доступна, по мере возможности, соответствующим заинтересованным сторонам.

5.3 Организационные функции, ответственность и полномочия

5.3.1 Должностные функции и ответственность

Высшее руководство должно иметь коллективную ответственность за внедрение системы менеджмента противодействия коррупции и соответствие с ее требованиями, как это указано в 5.1.2.

Высшее руководство должно гарантировать, что ответственность и полномочия для соответствующих должностных функций установлены и доведены до сотрудников всех уровней организации.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Руководители на каждом уровне должны нести ответственность за обеспечение того, что требования системы менеджмента противодействия коррупции применяются и соответствуют функциям структурного подразделения.

Управляющий орган (если он есть), высшее руководство и весь прочий персонал должны нести ответственность за понимание, выполнение и соответствие требованиям системы менеджмента противодействия коррупции в той мере, в какой они связаны с их ролью в организации.

5.3.2 Служба обеспечения соблюдения антикоррупционных норм

Высшее руководство должно установить службе соблюдения антикоррупционных норм ответственность и полномочия для:

a) контроля разработки и выполнения организацией требований системы менеджмента противодействия коррупции;

b) обеспечения персонала советами и рекомендациями по системе менеджмента противодействия коррупции и проблемам, связанным с коррупцией;

c) обеспечения соответствия системы менеджмента противодействия коррупции требованиям настоящего Международного Стандарта;

d) отчетности о функционировании системы менеджмента противодействия коррупции управляющему органу (если есть) и высшему руководству, а также другим службам обеспечения нормативно-правового соответствия, если необходимо.

Служба обеспечения соблюдения антикоррупционных норм должна быть надлежащим образом обеспечена ресурсами и в нее назначено лицо (лица), имеющее соответствующую компетентность, статус и независимость.

Лицо (лица), исполняющее функцию обеспечения соблюдения антикоррупционных норм, должно иметь прямой и оперативный доступ к управляющему органу (если есть) и высшему руководству в случае, если есть необходимость поднять на высший уровень какой-либо вопрос или проблему, связанную с коррупцией или системой менеджмента противодействия коррупции.

Высшее руководство может назначить в полном объеме или частично исполнение функции обеспечения соблюдения антикоррупционных норм лицам, не являющимися сотрудниками организации. Если это сделано, высшее руководство должно гарантировать, что конкретным лицам назначена ответственность и полномочия для исполнения этих функций.

ПРИМЕЧАНИЕ Рекомендации см. в А.6.

5.3.3 Делегирование принятия решений

В тех случаях, когда высшее руководство делегирует персоналу ответственность или полномочия для принятия решений, в отношении которых имеется уровень коррупционных рисков выше, чем низкий, организация должна разработать и поддерживать процесс принятия решений или набор средств управления, которые требуют, чтобы процесс принятия решений и уровень полномочий лица, их принимающих, был соответствующим, а также не было реального или потенциального конфликта интересов. Высшее руководство должно гарантировать, что эти процессы периодически пересматриваются в рамках их должностных функций и ответственности за внедрение системы менеджмента противодействия коррупции и ее соответствие требованиям, которые установлены в разделе 5.3.1.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 При делегировании полномочий и ответственности высшему руководству следует выявить и предпринять шаги для урегулирования реального или возможного конфликта интересов.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Делегирование принятия решений не освобождает высшее руководство или управляющий орган от их обязанностей и ответственности, указанных в разделах 5.1.1, 5.1.2 и 5.3.1. Как и не ведет с необходимостью к передаче лицам с делегированными полномочиями возможной юридической ответственности.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

6 Планирование

6.1 Действия по обработке коррупционных рисков и выявлению возможностей

Планируя систему менеджмента противодействия коррупции, организация должна принять во внимание факторы, упомянутые в 4.1, требования, упомянутые в 4.2 и риски, определенные в 4.5, а также возможности, по которым должны быть предприняты действия, чтобы:

a) дать обоснованную гарантию, что система менеджмента противодействия коррупции может достигать ожидаемых результатов,

b) предотвратить или уменьшить нежелательные последствия, имеющие отношение к политике противодействия коррупции и целям;

c) отслеживать результативность системы менеджмента противодействия коррупции;

d) обеспечивать постоянное улучшение.

Организация должна планировать:

a) действия по обработке этих коррупционных рисков и реализации возможностей;

b) каким образом

   1) встроить эти действия в процессы системы менеджмента противодействия коррупции и выполнять их;

   2) оценивать результативность этих действий.

6.2 Цели в области противодействия коррупции и планирование их достижения

Организация должна установить цели в области противодействия коррупции для соответствующих функций и уровней.

Цели в области противодействия коррупции должны:

a) быть согласованы с политикой противодействия коррупции;

b) быть измеримыми (если практически осуществимо);

c) учитывать действующие факторы, упомянутые в 4.1, требования, упомянутые в 4.2 и коррупционные риски, определенные в 4.5;

d) быть достижимыми;

e) отслеживаться;

f) быть доведены до сведения;

g) обновляться по необходимости.

Организация должна сохранять документированную информацию о целях в области противодействия коррупции.

Планируя достижение целей в области противодействия коррупции, организация должна определить:

- что необходимо сделать;
- какие ресурсы потребуются;
- кто будет ответственным;
- когда цели будут достигнуты;
- как результаты будут оцениваться и докладываться.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

7 Обеспечение

7.1 Ресурсы

Организация должна определить и обеспечить ресурсы, необходимые для разработки, внедрения, функционирования и постоянного улучшения системы менеджмента противодействия коррупции.

ПРИМЕЧАНИЕ Рекомендации см. в А.7.

7.2 Компетентность

7.2.1 Общие положения

Организация должна:

a) определить необходимую компетентность сотрудника (сотрудников), выполняющего под управлением организации работу, которая влияет на показатели антикоррупционной деятельности;

b) гарантировать, что эти лица компетентны в силу соответствующего образования, подготовки или опыта;

c) там, где это возможно, принимать меры для обеспечения и поддержания необходимой компетентности и оценивать результативность принятых мер;

d) сохранять соответствующую документированную информацию как свидетельство компетентности.

ПРИМЕЧАНИЕ Возможные действия могут включать, например, обучение, наставничество или перемещение работающих сотрудников или смену деловых партнеров; или прием новых или привлечение по контракту компетентных специалистов или деловых партнеров.

7.2.2 Процедуры трудоустройства

7.2.2.1 В отношении всего своего персонала организация должна внедрить процедуры для того, чтобы:

a) условия трудового договора персонала включали требование соответствия политике противодействия коррупции и системе менеджмента противодействия коррупции и давали организации право применять к персоналу меры дисциплинарного воздействия в случае нарушений;

b) в течение разумного периода времени после того, как сотрудник приступил к работе, он получил копию или доступ к политике противодействия коррупции и прошел обучение, связанное с этой политикой;

c) организация имела правила, которые позволяют принять соответствующие дисциплинарные меры к тем сотрудникам, которые нарушают политику противодействия коррупции и требования системы менеджмента противодействия коррупции;

d) сотрудники не подвергались наказанию (например, понижение в должности, препятствование повышению, дисциплинарные меры, перевод, увольнение, запугивание и преследование):

   1) за отказ участвовать в любой операции, в отношении которой они обоснованно предположили наличие более высокого, чем низкий уровень риска коррупции, который не был снижен организацией; или

   2) за сообщения, сделанные из добросовестных побуждений или в силу искренней убежденности в наличии попыток, действительных или предполагаемых случаев взяточничества или нарушений политики противодействия коррупции организации или требований системы менеджмента противодействия коррупции (за исключением случаев, когда человек сам участвовал в нарушении).

7.2.2.2 В отношении всех сотрудников, занимающих позиции, для которых риск в соответствии с положениями раздела 4.5 оценивается как выше низкого, и всех сотрудников, осуществляющих функции обеспечения соблюдения антикоррупционных норм, организация должна внедрить процедуры, которые обеспечивают следующее:

a) комплексная проверка (см. 8.2) кандидатов проводится до их принятия на работу, а проверка работающих сотрудников до их перевода или продвижения, чтобы определить, насколько целесообразен прием на

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

работу или изменение позиции и насколько обосновано предположение, что они будут выполнять требования политики противодействия коррупции и системы менеджмента противодействия коррупции;

b) система премирования, целевые показатели и иные стимулирующие элементы системы оплаты труда периодически пересматриваются, чтобы убедиться, что внедрены разумные защитные меры для того, чтобы они не поощряли взяточничества;

c) такой персонал, как высшее руководство и управляющий орган (если есть) заполняет декларацию через определенные периоды времени, продолжительность которых устанавливается исходя из выявленных коррупционных рисков, подтверждая свое следование политике противодействия коррупции.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Декларация соответствия политике противодействия коррупции может быть самостоятельным элементом или же составной частью более широкого процесса подтверждения соответствия.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Рекомендации см. в A.8.

7.3 Осведомленность и обучение

Организация должна обеспечивать надлежащее и соответствующее информирование и обучение персонала. Такого рода обучение должно раскрывать следующие вопросы, насколько это применимо, с учетом результатов оценки коррупционных рисков (см. 4.5):

a) политику противодействия коррупции и процедуры системы менеджмента противодействия коррупции, а также обязанности по соответствию им;

b) коррупционные риски и ущерб сотрудникам и организации, который может быть нанесен взяточничеством;

c) обстоятельства, при которых может быть предложена взятка в связи с их обязанностями и как распознать эти обстоятельства;

d) как сотрудники могут помочь в противодействии и исключении коррупции, а также распознать ключевые признаки наличия коррупции;

e) их вклад в результативность системы менеджмента противодействия коррупции, включая выгоды от улучшения антикоррупционной деятельности и информирования о подозрениях на коррупцию;

f) осложнения и возможные последствия несоблюдения требований системы менеджмента противодействия коррупции;

g) как и кому сотрудники должны сообщать о любых подозрениях (см. 8.9);

h) информацию о предоставляемом обучении и ресурсах.

Персонал должен регулярно (через запланированные интервалы времени, определяемые организацией) получать информацию и проходить подготовку по вопросам противодействия коррупции в соответствии с занимаемыми должностями, коррупционными рисками, которым они подвергаются, а также любыми изменениями обстоятельств. Программы информирования и обучения должны периодически обновляться при необходимости для отражения важной новой информации.

Принимая во внимание выявленные коррупционные риски (см. 4.5), организация должна также внедрить процедуры, направленные на информирование и обучение в области противодействия коррупции деловых партнеров, действующих от ее имени или в ее пользу и которые могли бы подвергать организацию коррупционным рискам, более значительным, чем низкие. Эти процедуры должны выявлять деловых партнеров, для которых необходимо такое информирование и обучение, определять их содержание, а также средства обеспечения подготовки.

Организация должна сохранять документированную информацию, связанную с обучающими процедурами, содержанием обучения и его участниками.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Требования к информированию и обучению деловых партнеров могут быть включены в положения контракта или подобного рода требования, и быть внедрены организацией, деловым партнером или другими сторонами, привлеченными для этих целей.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Для рекомендаций см. A.9.

7.4 Коммуникации

7.4.1 Организация должна определить внутренние и внешние коммуникации, существенные для функционирования системы менеджмента противодействия коррупции, включая:

a) на какой предмет обмениваться информацией;

b) когда обмениваться информацией;

c) с кем обмениваться информацией;

d) как обмениваться информацией

e) кто будет осуществлять коммуникации,

f) языки, на которых будут осуществляться коммуникации.

7.4.2 Политика противодействия коррупции должна быть доступна всем сотрудникам организации и деловым партнерам, доведена непосредственно до сведения как персонала, так и деловых партнеров, подверженных коррупционным рискам с уровнем, выше низкого, и должна быть опубликована с использованием внутренних и внешних каналов коммуникации сообразно обстоятельствам.

7.5 Документированная информация

7.5.1 Общие положения

Система менеджмента противодействия коррупции организации должна включать:

a) документированную информацию, требуемую настоящим Международным стандартом;

b) документированную информацию, признанную организацией необходимой для обеспечения результативности системы менеджмента противодействия коррупции.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Объем документированной информации системы менеджмента противодействия коррупции может отличаться в разных организациях в силу:

- размера организации и вида ее деятельности, процессов, продуктов и услуг;
- сложности процессов и их взаимодействия;
- компетентности персонала.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Документированная информация может сохраняться отдельно, как составляющая часть системы менеджмента противодействия коррупции, или может управляться в рамках других систем менеджмента (например, соответствием, финансами, продажами, аудитом и т.д.), являясь предметом политики хранения документации организации.

ПРИМЕЧАНИЕ 3 Для рекомендаций см. A.17.

7.5.2 Создание и обновление

Создавая и обновляя документированную информацию организация должна обеспечить соответствующие:

a) идентификацию и выходные данные (например, название, дата, автор или ссылочный номер),

b) формат (например, язык, версия программного обеспечения, графики) и носитель (например, бумага, электронный вид),

c) пересмотр и утверждение в целях сохранения пригодности и соответствия.

7.5.3 Управление документированной информацией

Документированной информацией, требуемой системой менеджмента противодействия коррупции и настоящим Международным стандартом, необходимо управлять, чтобы гарантировать:

a) что она доступна и пригодна для применения там, где и когда она необходима;

b) что она надлежащим образом защищена (например, от потери конфиденциальности, неправильного

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

использования или потери целостности).

Для управления документированной информацией организация должна осуществлять следующие действия, насколько это применимо:

- рассылать, обеспечивать доступ, выдачу и применение,
- хранить и сохранять в надлежащем состоянии, включая сохранение читаемости,
- контролировать изменения (например, контроль версий);
- устанавливать срок хранения и методы уничтожения.

Документированная информация внешнего происхождения, признанная организацией необходимой для планирования и функционирования системы менеджмента противодействия коррупции, должна быть идентифицирована соответствующим образом и управляться.

ПРИМЕЧАНИЕ Термин «доступ» может подразумевать решение относительно разрешения только просматривать документированную информацию или разрешения и полномочий просматривать и изменять документированную информацию и т.д.

8 Функционирование

8.1 Оперативное планирование и управление

Организация должна планировать, внедрять, осуществлять мониторинг и управлять процессами, необходимыми для обеспечения соответствия требованиям системы менеджмента противодействия коррупции, и выполнять действия, определенные в п. 6.1, посредством:

a) установления критериев для процессов;

b) управления процессами в соответствии с критериями;

c) сохранения документированной информации в объеме, необходимом для обеспечения уверенности, что процессы были выполнены, как запланировано.

Эти процессы должны включать в себя конкретные средства управления, указанные в разделах 8.2 – 8.10.

Организация должна управлять запланированными изменениями и анализировать последствия непреднамеренных изменений, принимая меры для снижения любого отрицательного эффекта, если необходимо.

8.2 Комплексная проверка

В тех случаях, когда оценка коррупционных рисков организацией, проведенная в соответствии с 4.5, показывает уровень этих рисков выше низкого в отношении:

a) определенных категорий сделок, проектов или деятельности;

b) планируемых или имеющихся взаимоотношений с определенными категориями деловых партнеров; или

c) определенных категорий персонала на соответствующих позициях (см. 7.2.2.2),

организация должна оценить природу и степень коррупционного риска в отношении конкретных видов операций, проектов или деятельности, деловых партнеров и персонала, попадающих в упомянутые категории. Эта оценка должна включать любые комплексные проверки, необходимые для получения существенной информации для оценки рисков. Комплексные проверки должны проводиться с определенной частотой так, чтобы изменения и новая информация могли быть соответствующим образом учтены.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Организация может заключить, что в проведении комплексной проверки определенных категорий персонала и деловых партнеров нет необходимости, она не оправдана или несоразмерна рискам.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Перечень факторов, указанный в п.п. a) – c) выше не является исчерпывающим.

ПРИМЕЧАНИЕ 3 Для рекомендаций см. A.10.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

8.3 Меры в финансовой сфере

Организация должна внедрять механизмы финансового контроля, чтобы управлять коррупционными рисками.

ПРИМЕЧАНИЕ Для рекомендаций см. А.11.

8.4 Меры в нефинансовой сфере

Организация должна внедрять механизмы контроля закупок, повседневной деятельности, продаж, рекламы и другие нефинансовые средства, чтобы управлять коррупционными рисками.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Любая сделка, работа или взаимоотношения могут быть предметом как финансового, так и нефинансового контроля.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Для рекомендаций см. А.12.

8.5 Внедрение антикоррупционных механизмов контролируемыми организациями и деловыми партнерами

8.5.1 Организация должна выполнять процедуры, которые требуют, чтобы все другие контролируемые ею организации либо:

a) внедряли систему менеджмента противодействия коррупции самой организации, либо

b) внедряли свои собственные механизмы противодействия коррупции,

в каждом конкретном случае только в том объеме, который является обоснованным и соответствующим имеющимся коррупционным рискам, с которыми сталкивается организация, принимая во внимание оценку коррупционных рисков, проведенную в соответствии с п. 4.5.

ПРИМЕЧАНИЕ Организация контролирует другую организацию, если она прямо или косвенно контролирует руководство этой организации.

8.5.2 В отношении деловых партнеров, не контролируемых организацией, для которых оценка коррупционных рисков (см. 4.5) или комплексная проверка (см. 8.2) выявила уровень риска, выше низкого, и если антикоррупционные механизмы, внедряемые деловыми партнерами, могут помочь снизить соответствующие коррупционные риски, организация должна осуществлять следующие процедуры:

a) организация должна определить, есть ли у деловых партнеров внедренные антикоррупционные механизмы, которые управляют соответствующими коррупционными рисками;

b) если у деловых партнеров нет внедренных антикоррупционных механизмов или же нет возможности проверить, внедрены они или нет:

   1) организация должна, если это целесообразно, потребовать от делового партнера внедрить антикоррупционные механизмы в отношении соответствующих сделок, проектов или работ, или

   2) там, где не целесообразно требовать от делового партнера внедрять антикоррупционные механизмы, организация должна учесть это обстоятельство при оценке коррупционных рисков, которым подвержены деловые партнеры, и способ, которым организация управляет такими рисками.

ПРИМЕЧАНИЕ Для рекомендаций см. А.13.

8.6 Обязательства по противодействию коррупции

Для деловых партнеров, с которыми связаны коррупционные риски уровня выше, чем низкий, организация должна внедрить процедуры, которые требуют, чтобы, насколько это практически применимо:

a) деловые партнеры взяли на себя обязательства по предупреждению взяточничества со стороны этого партнера, от его имени или в его пользу, связанного с соответствующей сделкой, проектом, работой или

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

отношениями;

b) организация имела возможность прекратить отношения с деловым партнером в случае выявления коррупции со стороны этого партнера, от его имени или в его пользу, связанной с соответствующей сделкой, проектом, работой или отношениями.

Если выполнение требований, приведенных выше в п.п. «a» и «b», практически нецелесообразно, это следует принять во внимание при оценке коррупционных рисков, связанных с взаимоотношениями с деловым партнером (см. 4.5 и 8.2).

ПРИМЕЧАНИЕ Для рекомендаций см. A.14.

8.7 Подарки, представительские расходы, пожертвования и подобного рода выгоды

Организация должна внедрить процедуры, которые разработаны с целью предотвращения предложения или принятия подарков, оплаты расходов, выплаты пожертвований и получения подобных выгод, если такое предложение или принятие является взяткой или могло бы обоснованно рассматриваться как взятка.

ПРИМЕЧАНИЕ Для рекомендаций см. A.15.

8.8 Меры при несоответствующих механизмах противодействия коррупции

В тех случаях, когда проведенная комплексная проверка (см. 8.2) по определенной сделке, проекту, работе или отношениям с деловым партнером установила, что коррупционные риски не могут быть надлежащим образом обработаны существующими механизмами противодействия коррупции и организация не может или не хочет внедрять дополнительные или улучшенные механизмы противодействия коррупции или предпринимать иные соответствующие шаги для обеспечения способности организации управлять соответствующими коррупционными рисками, организация должна:

a) в случае имеющейся сделки, проекта, работы или отношений, предпринимать шаги, соответствующие коррупционным рискам и характеру сделки, проекта, работы или отношений для прекращения, прерывания, приостановки или выхода настолько быстро, насколько это практически возможно;

b) в случае предлагаемой новой сделки, проекта, деятельности или отношения, отложить или отклонить их продолжение.

8.9 Информирование о подозрениях

Организация должна внедрить процедуры, которые:

a) дают возможность персоналу сообщать службе обеспечения соблюдения антикоррупционных норм или соответствующим должностным лицам (либо непосредственно, либо через соответствующую третью сторону) о попытках, подозрениях или имевших место случаях взяточничества или любых нарушениях, а также слабостях в системе менеджмента противодействия коррупции;

b) за исключением случаев, когда это необходимо для продвижения расследования или определено законом, требуют, чтобы организация рассматривала сообщения в конфиденциальном порядке с тем, чтобы предотвратить идентификацию источника сообщения и иных причастных к сообщению лиц или же тех, кто упомянут в нем;

c) дают возможность анонимного информирования;

d) запрещают репрессивные меры и защищают от них персонал после того, как кто-то из добросовестных побуждений или обоснованной убежденности заявил о подозрении, связанном с попыткой дачи взятки, с имевшей место или предполагаемой дачей взятки или же нарушением политики противодействия коррупции или требований системы менеджмента противодействия коррупции;

e) обеспечивают возможность сотрудникам получать советы от соответствующих лиц как поступать, если они сталкиваются с проблемой или ситуацией, которые могут быть связаны с коррупцией;

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

f) поощряют использование персоналом процедур информирования.

Организация должна гарантировать, что все сотрудники ознакомлены с процедурами информирования и имеют возможность их использовать, а также осведомлены о своих правах и мерах защиты, обеспечиваемых этими процедурами.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Эти процедуры могут быть теми же самыми или частью тех, что используются для информирования о другого рода проблемах (связанных, например, с безопасностью, злоупотреблением служебным положением, противоправными действиями или иными серьезными рисками).

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Организация может привлекать другую организацию для управления системой информирования в ее интересах.

8.10 Расследование и принятие мер в отношении коррупции

Организация должна внедрить процедуры, которые:

a) требуют оценки и, где это применимо, расследования случая коррупции, нарушения политики противодействия коррупции или требований системы менеджмента противодействия коррупции, которые выявлены или предполагаются или о которых поступила информация;

b) требуют принятия соответствующих мер в случае, если расследование установит факт взяточничества, нарушения политики противодействия коррупции или требований системы менеджмента противодействия коррупции;

c) дают полномочия и обеспечивают возможности лицам, ведущим расследование, и требуют от соответствующего персонала сотрудничества в расследовании; и

d) требуют, чтобы о статусе и результатах расследования информировалась служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам и иные службы обеспечения нормативно-правового соответствия, в той мере, насколько это применимо.

Расследование должно проводиться и информация должна передаваться персоналу, который не занимает должности и не задействован в исполнении функций, находящихся под расследованием. Организация может привлечь другую организацию для проведения расследования и информирования о результатах тех сотрудников, кто не занимает должности и не исполняет функций, находящихся под расследованием.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Для рекомендаций см. А.18.

9 Оценка результатов деятельности

9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка

Организация должна определять:

a) что необходимо отслеживать и измерять:

b) методы мониторинга, измерения, анализа и оценки, насколько это применимо, чтобы гарантировать пригодные результаты;

c) когда мониторинг и измерения должны выполняться;

d) когда результаты мониторинга и измерений должны быть проанализированы и оценены;

e) кому должна быть предоставлена такого рода информация.

Организация должна сохранять соответствующую документированную информацию как свидетельство примененных методов и полученных результатов.

Организация должна оценивать показатели деятельности по противодействию коррупции и результативность системы менеджмента противодействия коррупции.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

ПРИМЕЧАНИЕ Для рекомендаций см. А.19.

9.2 Анализ, проводимый службой обеспечения соответствия антикоррупционным нормам

Служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам должна оценивать на постоянной основе, является ли система менеджмента противодействия коррупции:

a) пригодной для результативного управления коррупционными рисками, с которыми сталкивается организация; и

b) результативно применяемой.

Служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам должна через запланированные интервалы времени или по запросу предоставлять информацию, если требуется, управляющему органу (если есть) или высшему руководству или соответствующему комитету управляющего органа или высшего руководства по пригодности и применению системы менеджмента противодействия коррупции, включая результаты расследований и аудитов.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Частота представления отчетов будет зависеть от требований организации, но рекомендуется делать это не реже раза в год.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Организация может привлекать другую организацию для оказания помощи в анализе при условии, что результаты исследования другой организации надлежащим образом передаются службе обеспечения соответствия антикоррупционным нормам.

9.3 Внутренний аудит

9.3.1 Организация должна проводить внутренние аудиты через запланированных интервалы времени, для проверки является ли система менеджмента противодействия коррупции:

a) соответствующей:

   1) собственным требованиям организации к ее системе менеджмента противодействия коррупции;

   2) требованиям настоящего Международного стандарта;

b) результативно применяемой и поддерживаемой в рабочем состоянии.

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Руководящие указания по аудиту систем менеджмента могут быть получены в ISO 19011

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Охватываемая внутренними аудитами в организации область и масштаб могут меняться в зависимости от различных факторов, включая размер организации, структуру, зрелость и расположение.

9.3.2 Организация должна:

a) планировать, разрабатывать, выполнять и управлять программой (программами) аудита, включая периодичность их проведения, методы, ответственность, требования к планированию и отчетности, которые должны учитывать значимость проверяемых процессов и результаты предыдущих аудитов;

b) определять критерии и область для каждого аудита;

c) выбирать компетентных аудиторов и проводить аудиты так, чтобы гарантировать объективность и беспристрастность процесса аудита;

d) гарантировать, что результаты аудитов переданы соответствующим руководителям, высшему руководству и службе обеспечения соответствия антикоррупционным нормам;

e) сохранять документированную информацию как свидетельство выполнения программы аудита и его результатов.

9.3.3 Эти аудиты должны быть обоснованными, соответствовать ситуации и основываться на рисках. Подобные аудиты должны включать в себя внутренний аудит процессов или другие процедуры, направленные на изучение и анализ способов выполнения, средств управления и систем на предмет:

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

a) взяточничества или предполагаемого взяточничества;
b) несоответствий политике противодействия коррупции или требованиям системы менеджмента противодействия коррупции;
c) нарушения деловыми партнерами соответствия действующим требованиям организации; и
d) имеющихся слабых мест в системе менеджмента противодействия коррупции или возможностей для ее улучшения.

9.3.4 Чтобы обеспечить объективность и непредвзятость программ аудита организация должна гарантировать, что эти аудиты осуществляются:

a) независимым персоналом или подразделением, созданным или назначенным для выполнения этого процесса; или
b) службой обеспечения соответствия антикоррупционным нормам (если только область аудита не включает оценку самой системы менеджмента противодействия коррупции или иную деятельность, за которую служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам несет ответственность); или
c) соответствующим лицом из подразделения, не подлежащего аудиту; или
d) соответствующей третьей стороной; или
e) группой, образованной теми, кто указан в п.п. «a» - «d».

Организация должна гарантировать, что аудитор не проверяет его или ее собственную работу.

ПРИМЕЧАНИЕ Для рекомендаций см. A.16.

9.4 Анализ, проводимый высшим руководством

Высшее руководство должно анализировать систему менеджмента противодействия коррупции организации через запланированные интервалы времени, чтобы гарантировать ее постоянную пригодность, соответствие и результативность.

Анализ, проводимый высшим руководством, должен учитывать:

a) статус мероприятий, предусмотренных предыдущим анализом;
b) изменения в состоянии внешних и внутренних факторов, которые важны для системы менеджмента противодействия коррупции;
c) информацию о функционировании и результативности системы менеджмента противодействия коррупции, включая тенденции в:
   1) несоответствиях и корректирующих действиях;
   2) результатах мониторинга и измерений;
   3) результатах аудитов;
   4) отчетах о коррупции;
   5) расследованиях;
   6) характере и степени коррупционных рисков, с которыми сталкивается организация;
d) результативность предпринятых действий для обработки коррупционных рисков;
e) возможности для постоянного улучшения системы менеджмента противодействия коррупции в соответствии с положениями 10.2.

Результаты анализа, проводимого высшим руководством, должны включать решения, связанные с возможностями постоянного улучшения и любыми потребностями в изменениях системы менеджмента противодействия коррупции.

Итоговые результаты анализа, проводимого высшим руководством, должны направляться управляющему органу.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельство результатов анализа, проводимого высшим руководством.

9.5 Анализ, проводимый управляющим органом

Управляющий орган (если есть) должен осуществлять периодический анализ системы менеджмента противодействия коррупции, основанный на информации, предоставленной высшим руководством и службой обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, а также иной информации, которую управляющий орган может затребовать или получить.

Организация должна сохранять итоговую документированную информацию как свидетельство результатов анализов, проводимых управляющим органом.

10 Улучшение

10.1 Несоответствие и корректирующее действие

При выявлении несоответствия организация должна:

a) немедленно реагировать на несоответствие и, в той мере, насколько применимо:
   1) предпринимать действия по управлению несоответствием и его исправлению;
   2) предпринимать действия в отношении последствий;
b) оценивать потребность в действиях по устранению причин несоответствия с тем, чтобы оно не повторялось или не происходило в другом месте, посредством:
   1) анализа несоответствия;
   2) определения причин несоответствия;
   3) выявления, есть ли подобные несоответствия или могли бы они потенциально произойти;
c) осуществлять любое необходимое действие;
d) анализировать результативность всех предпринятых корректирующих действий;
e) вносить изменения в систему менеджмента противодействия коррупции, если необходимо.

Корректирующие действия должны соответствовать последствиям выявленных несоответствий.

Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельство:

- характера несоответствий и любых последующих предпринятых мер;
- результатов любого корректирующего действия.

10.2 Постоянное улучшение

Организация должна постоянно улучшать пригодность, соответствие и результативность системы менеджмента противодействия коррупции.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Приложение А

(информационное)

Рекомендации по применению настоящего Международного Стандарта

А.1 Общие положения

Рекомендации настоящего Приложения носят лишь пояснительный характер. Их цель – указать для некоторых конкретных областей виды действий, которые организация может предпринять при внедрении системы менеджмента противодействия коррупции. Приложение не претендует на исчерпывающую полноту и не имеет нормативного характера. Также от организации не требуется выполнять приведенные здесь шаги, чтобы иметь систему менеджмента противодействия коррупции, удовлетворяющую требованиям настоящего Международного Стандарта. Реальные действия, которые предпринимает организация, должны быть обоснованными и соответствующими, учитывающими характер и уровень коррупционных рисков, с которыми сталкивается организация (см. 4.5 и факторы в 4.1 и 4.2).

В Библиографии указаны некоторые всемирно признанные публикации, комментирующие лучшие практики.

А.2 Область действия системы менеджмента противодействия коррупции

А.2.1 Отдельная или интегрированная система менеджмента противодействия коррупции

Организация может выбрать внедрение системы менеджмента противодействия коррупции как отдельной системы или же как составной части общей системы менеджмента соответствия (в этом случае организация может обратиться к руководству ISO 19600). Организация также может выбрать внедрение системы менеджмента противодействия коррупции отдельно или же как часть других систем менеджмента, таких, как система менеджмента качества, экологического менеджмента и безопасности (в этом случае организация может обратиться к ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000 и ISO 31000).

А.2.2 Вознаграждение за упрощение формальностей и вымогательство

А.2.2.1 Вознаграждение за упрощение формальностей – это термин, которым иногда обозначается незаконный или неофициальный платеж, производимый за услуги, которые плательщик имеет законное право получить без каких-либо дополнительных оплат. Обычно это относительно небольшая сумма, передаваемая публичному должностному лицу или лицу, имеющему разрешительные функции, с целью подстраховать или ускорить выполнение положенных или необходимых действий, таких, например, как выдача визы, разрешения на работу, таможенного оформления или установки телефона. Хотя вознаграждения за упрощение формальностей часто рассматривают как отличные по своему характеру от, например, взятки за выигрыш контракта, они являются незаконными в большинстве мест и трактуются в рамках настоящего Международного Стандарта как взятки и, следовательно, должны быть запрещены системой менеджмента противодействия коррупции.

А.2.2.2 Вымогательство – это когда используя действительную или предполагаемую угрозу здоровью, безопасности или свободе принуждают персонал платить, оно не попадает в область действия настоящего Международного Стандарта. Безопасность и свобода человека превыше всего и многие правовые системы не предусматривают уголовную ответственность за выплаты, связанные с вымогательством, тех, кто обоснованно опасался за свои или чьи-то еще здоровье, безопасность и свободу. Исходя из этого, организация может иметь политику, допускающую выплачивание денег сотрудниками в обстоятельствах, когда люди ощущают страх от непосредственной угрозы их или еще чьим-то здоровью, безопасности и свободе.

А.2.2.3 Организация должна давать конкретные рекомендации любому сотруднику, столкнувшемуся с требованием вышеуказанных выплат, каким образом избежать их и как поступать в такой ситуации. Такие рекомендации могли бы включать, например:

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

a) указание необходимого действия, которое должен предпринять любой сотрудник, столкнувшийся с требованием платы, например:
   1) в случае требования вознаграждения за упрощение формальностей, запрос подтверждения законности платы и официального платежного документа, и, если не предоставлено удовлетворительного подтверждения, отказ от выплаты;
   2) в случае вымогательства соглашаться на выплату, если есть угроза здоровью, безопасности или свободе или чему-то еще;
b) указание необходимого действия, которое должен предпринять сотрудник после выплаты вознаграждения за упрощение формальностей или вымогаемой суммы:
   1) зафиксировать событие;
   2) передать информацию о событии соответствующему руководителю или службе обеспечения соответствия антикоррупционным нормам;
c) указание необходимого действия, которое должна предпринять организация в случае, если сотрудником было выплачено вознаграждение за упрощение формальностей или вымогаемая сумма:
   1) назначение соответствующего руководителя для расследования события (предпочтительно службы обеспечения соответствия антикоррупционным нормам или руководителя, который не зависит от подразделения, в котором работает этот сотрудник, или занимаемой им должности);
   2) надлежащее отражение выплаты на счетах организации;
   3) если применимо или требуется по закону, то передача информации о выплате соответствующим полномочным органам.

A.3 Обоснованность и соразмерность

A.3.1 Коррупция обычно скрывается. Ее бывает сложно предупредить, выявить и принять последующие меры. Признавая эти трудности, настоящий Международный Стандарт в целом нацелен на то, что управляющий орган (если есть) и высшее руководство организации должны иметь искреннюю заинтересованность в предупреждении, выявлении и принятии мер по случаям коррупции, связанной с бизнесом организации или ее деятельностью, и нуждаются, при условии искренности намерений, в реализации мер в рамках организации, которые разработаны с целью предупреждения, выявления и принятия мер по случаям коррупции. Эти меры не могут быть столь затратными, обременительными и забюрократизированными, чтобы быть неподъемными для организации или вести к остановке бизнеса. Подобные меры должны соответствовать коррупционным рискам и должны иметь обоснованные шансы на успешную реализацию в предупреждении, выявлении и принятии мер по случаям коррупции.

A.3.2 В то время, как антикоррупционные меры, которые должны быть реализованы, по праву являются признанной лучшей международной практикой, а некоторые из них вошли в качестве требований в настоящий Международный Стандарт, детали реализации этих мер широко варьируются в зависимости от соответствующих обстоятельств. Таким образом, невозможно с точностью до мелочей прописать, что должна делать организация в тех или иных конкретных обстоятельствах. В настоящем Международном Стандарте даны обоснованные и соответствующие квалификационные признаки, так что каждому обстоятельству может быть дана оценка, исходя из его характера.

A.3.3 Следующие примеры дают определенное представление о том, как обоснованные и соответствующие квалификационные признаки могут быть применены в различных ситуациях:

a) Очень большая мульти-национальная компания может столкнуться с необходимостью иметь дело с множеством уровней управления и тысячами сотрудников. Ее система менеджмента противодействия коррупции, следовательно, потребует, как правило, большей детализации, нежели в случае небольшой организации, имеющей несколько сотрудников.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

b) Организации, которая ведет свою деятельность в регионе с высокими коррупционными рисками, потребуется более полная оценка коррупционных рисков и процедуры комплексной проверки, а также более высокий уровень антикоррупционного контроля в отношении ее деловых операций в этом регионе, нежели организации, которая ведет свою деятельность там, где коррупционные риски невысоки, где взяточничество – относительно редкое явление.

c) Хотя риск коррупции существует в отношении любых сделок или работ, оценка коррупционных рисков, процедуры комплексной проверки и средства управления противодействием коррупции, внедренные организацией, осуществляющей крупные высокостоимостные сделки или работы, в которых участвует множество деловых партнеров, скорее всего, будут более полными, нежели те, которые реализуются организацией в отношении бизнеса, заключающегося в продаже товаров небольшой стоимости массовому покупателю или небольших сделок с одним участником.

d) Организация, имеющая широкий круг деловых партнеров, может прийти к заключению в рамках оценки коррупционных рисков, что определенные категории деловых партнеров, такие как розничные покупатели, не представляют повышенной угрозы в части коррупционных рисков и это должно быть учтено при разработке и внедрении системы менеджмента противодействия коррупции. Например, комплексная проверка вряд ли будет необходимой или соразмерной и обоснованной мерой в отношении розничных покупателей, которые приобретают у организации такую продукцию, как товары массового спроса.

A.3.4 Хотя коррупционные риски существуют в отношении всех сделок, организация должна обеспечивать более строгий уровень антикоррупционного контроля по сделкам с высоким уровнем коррупционных рисков нежели по сделкам с низким уровнем этих рисков. В этом контексте важно понимать, что выявление и принятие низких коррупционных рисков не значит, что организация может признать приемлемыми факты взяточничества. Иными словами, риск взятки (т.е. может ли иметь место взятка) – это не то же самое, что случай взятки (факт взятки). Следовательно, организация может иметь «нулевую терпимость» к случаям взяточничества, при этом ведя бизнес в условиях, где могут быть низкие или выше низких коррупционные риски (при условии реализации мер по их снижению). Более детальные рекомендации по конкретным средствам управления даны ниже.

A.4 Оценка коррупционных рисков

A.4.1 Целью оценки коррупционных рисков, требуемой в 4.5, является обеспечение возможности организации сформировать прочный фундамент для ее системы менеджмента противодействия коррупции. Такая оценка выявляет коррупционные риски, на которых сосредоточится система; иными словами, коррупционные риски, рассматриваемые организацией как приоритетные с точки зрения их снижения, внедрения контроля и назначения компетентного персонала, ресурсов и задач. Как организация осуществляет оценку коррупционных рисков, какую методологию применяет, как коррупционные риски взвешиваются и расставляются по приоритетам, каков уровень приемлемости коррупционных рисков (т.е. склонность к риску) или их допустимости, все это остается на усмотрение организации. В частности, сама организация устанавливает критерии оценки коррупционных рисков (т.е. будет ли относиться риск к уровню «низкий», «средний» или высокий»), но при этом организации следует учитывать свою политику противодействия коррупции и цели. Ниже приводится пример того, как организация может делать выбор при осуществлении такой оценки:

a) Выбрать критерии оценки коррупционных рисков. Например, организация может выбрать трехуровневый критерий, например, «низкий», «средний» и «высокий», или более детализированный 5 или 7 уровневый, или даже еще более подробный. Критерии, как правило, будут учитывать несколько факторов, включая характер коррупционного риска, вероятность случая взятки и серьезность последствий, если это случится.

b) Оценить коррупционные риски, вызываемые размером и структурой организации. Небольшие организации, находящиеся в одном месте с централизованным управлением, осуществляемым

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

несколькими лицами, могут быть способны контролировать свои коррупционные риски много легче, чем очень большая организация с децентрализованной структурой и осуществляющей деятельность во многих регионах.

c) Проанализировать регионы и отрасли, в которых организация работает или предполагает работать, и оценить уровень коррупционных рисков, которые связаны с этими регионами и отраслями. При такой оценке может быть полезен соответствующий индекс коррупции. Регионы или отрасли с более высоким коррупционным риском могут рассматриваться организацией как с уровнем риска «средний» или «высокий», что, в итоге, может приводить к введению в организации более строго уровня контроля, применяемого организацией к деятельности в этих регионах или отраслях.

d) Оценить характер, масштаб и сложность видов деятельности и операций, осуществляемых организацией.

   1) Например, может быть проще контролировать коррупционные риски в тех организациях, которые имеют небольшое производство в одном месте, нежели в тех организациях, которые вовлечены в многочисленные крупные строительные проекты, ведущиеся в разных местах.

   2) Некоторые виды деятельности могут нести с собой специфические виды коррупционных рисков. Например, взаимный зачет обязательств, в рамках которого правительство страны, закупающей продукты и услуги, требует от поставщика реинвестировать некоторую часть стоимости контракта в страну-покупатель. Организация должна предпринять соответствующие шаги, чтобы гарантировать, что взаимный зачет обязательств не представляет собой взятку.

e) Распределение имеющихся и потенциальных деловых партнеров организации по категориям и оценка коррупционных рисков, которые в принципе могут иметь место. Например:

   1) Организация может иметь большое количество потребителей, покупающих в организации весьма незначительную по стоимости продукцию и на практике представляющих низкую угрозу коррупционных рисков для организации. В этом случае организация может считать этих покупателей «низкорисковыми» с точки зрения коррупции и принять, что эти потребители не нуждаются в применении к ним каких-то особых мер противодействия коррупции. И наоборот, организация может вести бизнес с потребителями, которые закупают очень дорогую продукцию и могут нести существенные коррупционные риски (например, риск требования взятки за то, чтобы организация вернула платежи, за согласование и т.д.). такого рода потребители могут восприниматься как имеющие «средний» или «высокий» уровень коррупционных рисков и, таким образом, требовать от организации более строгих мер противодействия коррупции.

   2) Различные категории поставщиков могут представлять риски разных уровней. Например, поставщики с большим объемом работ или те, кто может быть в контакте с клиентами организации, потребителями или соответствующими публичными должностными лицами, могут иметь «средний» или «высокий» уровень коррупционных рисков. Некоторые же поставщики могут иметь «низкий» уровень этих рисков, например, поставщики, находящиеся в регионах с низким уровнем коррупционных рисков, которые не имеют отношений с публичными должностными лицами, способными повлиять на сделку или клиентов или потребителей организации. Какие-то категории поставщиков могут представлять очень низкие коррупционные риски, например, поставщики небольших партий недорогих товаров, пользователи интернет-услуг по покупке авиабилетов или бронированию отелей и т.д. Организация может прийти к заключению, что в отношении поставщиков с низким и очень низким уровнем рисков нет необходимости в каких-то особых мерах противодействия коррупции.

   3) Агенты или посредники, взаимодействующие с клиентами организации и публичными должностными лицами от имени организации, скорее всего, представляют «средний» или «высокий» уровень коррупционных рисков, особенно, если им выплачиваются комиссионные или бонусы за успешный результат.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

f) Оценить характер и частоту взаимодействий с национальными или зарубежными публичными должностными лицами, которые могут нести коррупционные риски. Например, отношения с публичными должностными лицами, ответственными за выпуск разрешений и согласования, могут содержать в себе риск коррупции.

g) Оценить действующие законодательные, нормативные, контрактные и профессиональные обязательства и обязанности, такие как, например, запрет или ограничение представительских расходов публичных должностных лиц или использование агентов.

h) Принять во внимание степень, с которой организация способна влиять или управлять оцененными рисками.

Приведенные выше факторы коррупционных рисков могут накладываться друг на друга. Например, поставщики некоторых категорий могут представлять различные коррупционные риски в зависимости от региона, в котором они работают.

A.4.2 После оценки соответствующих коррупционных рисков, организация может затем определить тип и уровень мер противодействия коррупции, которые должны быть применены к каждой категории рисков, и может оценить, являются ли имеющиеся меры адекватными. Если нет, то соответствующие средства управления могут быть улучшены. Например, более строгий уровень контроля, скорее всего, будет применен с учетом нахождения в регионе с более высокими коррупционными рисками и наличия деловых партнеров, относящихся к категории с более высокими рисками. Организация может решить, что приемлемо иметь невысокий уровень контроля для деятельности и деловых партнеров с низким уровнем коррупционных рисков. Некоторые разделы настоящего стандарта прямо исключают необходимость применять требования этих разделов к деятельности и деловым партнерам с низким уровнем коррупционных рисков (хотя организация может их и применять по своему желанию).

A.4.3 Организация может изменить характер сделки, проекта, работы или взаимосвязи так, чтобы характер и степень коррупционных рисков понизился до уровня, который может быть приемлемым для управления существующими, улучшенными или дополнительными мерами противодействия коррупции.

A.4.4 Оценка коррупционных рисков не должна быть широкомасштабной или очень сложной задачей. Равно как и не предполагается, что обязательно должны быть доказательства правильности результатов оценки (например, в сделке, оцененной как имеющая низкий уровень коррупционного риска, может выясниться, имела место взятка). Результаты оценки коррупционных рисков настолько, насколько это целесообразно и осуществимо, должны отражать реальные риски, с которыми встречается организация. Мероприятия должны представлять собой инструмент, помогающий организации оценить и расставить по приоритетам ее коррупционные риски, а также они должны периодически анализироваться и пересматриваться с учетом изменений в организации и обстоятельств (например, новые рынки сбыта продукции, законодательные требования, полученный опыт и т.д.).

ПРИМЕЧАНИЕ Более подробные рекомендации можно найти в ISO 31000.

A.5 Функции и обязанности управляющего органа и высшего руководства

A.5.1 Многие организации имеют управляющий орган в определенном формате, таком как совет директоров или наблюдательный совет, который имеет общие обязанности по контролю деятельности организации. Эти обязанности включают и контроль, связанный с системой менеджмента противодействия коррупции. Однако, управляющий орган обычно не осуществляет повседневного руководства подобной деятельностью организации: это прерогатива исполнительного руководства (например, руководителя организации, исполнительного директора и т.д.), которое в настоящем Международном Стандарте обозначено термином «высшее руководство». Таким образом, в отношении системы менеджмента противодействия коррупции управляющий орган должен быть хорошо осведомлен об устройстве и работе системы и должен осуществлять надлежащий контроль в отношении соответствия, результативности и функционирования системы. Он должен регулярно получать информацию о работе системы из процесса

НЕ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

анализа менеджмента (она может поступать как всем членам управляющего органа, так и комитету органа, например, комитету по аудиту). В связи с этим служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам должна иметь возможность передавать информацию о системе непосредственно управляющему органу (или его соответствующему комитету).

A.5.2 Некоторые организации, особенно небольшие, могут и не иметь отдельного управляющего органа или функций управляющего органа и исполнительное руководство может быть объединено в одну группу или даже осуществляться одним лицом. В этом случае эта группа или лицо будут иметь обязанности, установленные в настоящем Международном Стандарте для высшего руководства и управляющего органа.

ПРИМЕЧАНИЕ Обязательства руководства часто называют «генеральной линией руководства» или «тоном, задаваемым руководством».

A.6 Служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам

A.6.1 Число людей, ответственных за обеспечение соответствия антикоррупционным нормам, зависит от таких факторов, как размер организации, степень коррупционных рисков, с которыми сталкивается организация, и итоговая нагрузка на службу. В небольших организациях функция обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, скорее всего, будет исполняться одним лицом, которому назначена ответственность наряду с другими его обязанностями. Там, где степень коррупционных рисков и итоговая нагрузка требуют того, исполнение функции обеспечения соответствия антикоррупционным нормам может быть назначено одному лицу при условии полной занятости. В больших организациях в службе обеспечения соответствия антикоррупционным нормам будет занято, скорее всего, несколько сотрудников. Некоторые организации могут возложить ответственность на комитет, который концентрирует в себе соответствующий экспертный опыт. Некоторые организации могут привлечь третью сторону для выполнения части или всех функций обеспечения соответствия антикоррупционным нормам и это является приемлемым при условии, что соответствующий руководитель в организации остается в целом ответственным и полномочным за исполнение функции обеспечения соответствия антикоррупционным нормам и контролирует услуги, предоставляемые третьей стороной.

A.6.2 Стандарт требует, чтобы функция обеспечения соответствия антикоррупционным нормам исполнялась лицом (лицами), имеющим соответствующую компетентность, статус, полномочия и независимость. При этом:

a) «Компетентность» означает, что соответствующее лицо (лица), которому поручена обязанность обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, способен справиться с предъявляемыми требованиями, изучать информацию об этой функции и исполнять ее надлежащим образом.

b) «Статус» означает, что другие сотрудники, вероятно, будут прислушиваться и уважать мнения лица, которому назначена ответственность за соответствие.

c) «Полномочия» означает, что соответствующее лицо (лица), которому назначена ответственность за соответствие, наделен управляющим органом (если есть) и высшим руководством достаточной властью, чтобы иметь возможность результативно исполнять свои обязанности по обеспечению соответствия.

d) «Независимость» означает, что соответствующее лицо (лица), которому назначена ответственность за соответствие, не принимает настолько, насколько это возможно, личного участия в деятельности организации, которая несет в себе коррупционные риски. Этого может быть проще достигнуть, если организация назначает сотрудника на полную занятость, но такой вариант гораздо труднее для небольших организаций, которые поручают сотруднику исполнение функции обеспечения соответствия наряду с выполнением других его функций. Там, где выполнению функции обеспечения соответствия отводится лишь часть рабочего времени, она не должна исполняться лицом, которое может быть вовлечено во взяточничество при исполнении своих основных обязанностей. В случае совсем небольшой компании, в которой может быть сложно обеспечить независимость, соответствующее лицо должно, в меру своих

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

возможностей, отделить свои прочие обязанности от обязанности обеспечения соответствия, чтобы быть беспристрастным.

A.6.3 Важно, чтобы служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам имела прямой доступ к высшему руководству и, если в организации имеется, к управляющему органу, для того, чтобы доносить соответствующую информацию. Служба не должна иметь необходимости отчитываться перед другим руководителем в иерархической цепочке, который затем передаст информацию высшему руководству, т.к. это увеличивает риск того, что сообщение, сформированное службой обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, будет получено высшим руководством не в полном объеме или искаженным. Служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам должна также иметь прямые связи с управляющим органом (если есть) без необходимости обращения к высшему руководству. Контакт может быть либо со всем управляющим органом в целом (например, советом директоров или наблюдательным советом), либо со специально сформированным комитетом управляющего органа или высшего руководства (например, комитет по аудиту или этике).

A.6.4 Основная ответственность службы обеспечения соответствия антикоррупционным нормам заключается в курировании разработки и внедрения системы менеджмента противодействия коррупции. Это не следует путать с непосредственной ответственностью за меры по противодействию коррупции в организации и обеспечению соответствия действующему антикоррупционному законодательству. Каждый несет ответственность за себя в плане следования этическим и иным правилам, включая следование требованиям системы менеджмента противодействия коррупции организации и антикоррупционному законодательству. Особенно важно, что руководство берет на себя лидирующую роль в достижении соответствия в тех частях организации, за которые оно отвечает.

ПРИМЕЧАНИЕ Более подробные рекомендации могут быть найдены в ISO 19600

A.7 Ресурсы

Ресурсы должны зависеть от таких факторов, как размер организации, характер ее деятельности и коррупционные риски, с которыми она сталкивается. Ресурсы могут включать в себя, например:

a) **Персонал**: гарантия того, что имеющийся в достаточном количестве персонал имеет возможность посвятить достаточно времени выполнению его соответствующих обязанностей по противодействию коррупции, чтобы система менеджмента противодействия коррупции функционировала результативно. Сюда входит назначение соответствующего лица (лиц) (внутри организации или за ее пределами) для выполнения функции обеспечения соответствия антикоррупционным нормам.

b) **Физические ресурсы**: гарантия того, что необходимые физические ресурсы доступны в организации, в том числе и для обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, чтобы система менеджмента противодействия коррупции функционировала результативно. Например, офисные помещения, мебель, компьютерное оборудование и программное обеспечение, обучающие материалы, телефоны, канцтовары и т.д.

c) **Финансовые ресурсы**: гарантия того, что имеется необходимый бюджет, в том числе и для обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, чтобы система менеджмента противодействия коррупции функционировала результативно.

A.8 Процедуры трудоустройства

A.8.1 Комплексная проверка персонала

При проведении комплексной проверки лиц до их принятия на работу организация, в зависимости от предполагаемых функций этих лиц и связанных с ними коррупционных рисков, может предпринять следующие действия:

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

a) обсуждение политики противодействия коррупции организации с потенциальными сотрудниками при собеседовании и формирование представления относительно того, демонстрируют ли они понимание и принятие важности соответствия;
b) осуществление необходимых мер по проверке точности сведений, сообщенных потенциальными сотрудниками о своей квалификации;
c) осуществление необходимых мер для получения позитивных отзывов о потенциальных сотрудниках с предыдущих мест работы;
d) осуществление необходимых мер для установления, причастен ли потенциальный сотрудник к случаям взяточничества;
e) осуществление необходимых мер для проверки того, что организация не предлагает работу потенциальному сотруднику в качестве вознаграждения за то, что он необоснованно отдавал предпочтение этой организации на предыдущем месте работы;
f) гарантирование того, что целью предложения работы потенциальному сотруднику не является сокрытие необоснованного режима благоприятствования организации;
g) осуществление необходимых мер для установления связей потенциального сотрудника с публичными должностными лицами.

A.8.2 Премирование по результатам работы

Механизмы компенсации, включая бонусы и льготы, могут стимулировать, даже непреднамеренно, участие персонала во взятках. Например, если менеджер получает соответствующий бонус, определяемый на основании заключенных контрактов с организацией, то у этого менеджера может возникнуть соблазн дать взятку или закрыть глаза на дачу взятки агентом или партнером по совместному предприятию, чтобы обеспечить заключение контракта. Тот же результат может быть, если на менеджера оказывается слишком большое давление по его работе (например, если менеджер может быть уволен за провал в достижении сверхамбициозных целей по продажам). Следовательно, организации необходимо обратить внимание на эти аспекты механизмов компенсации, чтобы гарантировать, по мере возможности, что они не стимулируют взяточничество.

Аттестация персонала, продвижение по службе, бонусы и другие виды поощрения могут быть использованы в качестве стимула для персонала действовать в соответствии с политикой противодействия коррупции организации и требованиями системы менеджмента противодействия коррупции. Однако организация должна быть осторожной в этом случае, так как угроза потери бонуса и прочего может побудить персонал к сокрытию нарушений требований системы менеджмента противодействия коррупции.

Персоналу следует быть информированными о том, что нарушения требований системы менеджмента противодействия коррупции с целью повысить оценку их деятельности в других областях (например, в достижении заданий по продажам) не являются приемлемыми и могут привести к принятию дисциплинарных мер.

A.8.3 Конфликт интересов

Организации следует выявлять и оценивать риск внутренних и внешних конфликтов интересов. Организации следует ясным образом проинформировать всех сотрудников об их обязанности сообщать о любых действительных или возможных конфликтах интересов, таких как семейные, финансовые или иные связи, имеющие как прямое, так и косвенное отношение к их работе. Это помогает организации выявить ситуации, в которых персонал может поспособствовать или же пренебречь предотвращением взятки или сообщением о ней, например

a) когда менеджер продаж организации связан с менеджером по закупкам заказчика, или
b) когда линейный менеджер организации имеет личный финансовый интерес в конкурирующем бизнесе.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Организации следует вести учет всех обстоятельств имеющихся или возможных конфликтов интересов.

A.8.4 Коррупция персонала организации

A.8.4.1 Меры, необходимые для предупреждения, выявления и обработки риска взимания взяток персоналом организации от ее имени с других («требуемая взятка»), могут отличаться от мер, применяемых для предупреждения, выявления и обработки риска подкупа персонала организации («принимаемая взятка»). Например, возможность выявить и снизить риск «требуемой взятки» может быть значительно ограничена доступностью информации, которая вне контроля организации (например, данные личного банковского счета сотрудника или операций по кредитной карте), действующим законодательством (например, в сфере защиты персональных данных) или иными факторами. Как результат, число и виды средств управления, доступных организации для снижения риска требуемой взятки, превысит число средств управления, которые она может использовать для снижения риска принимаемой взятки.

A.8.4.2 Взятки персоналу организации чаще всего предлагаются тем, кто имеет возможность влиять на решения, принимаемые от имени организации (например, менеджеру по закупкам, который может заключать контракты, контролеру, который может принять работу, руководителю, который может назначать на должность или устанавливать зарплаты или премии, сотруднику, который готовит документы для выдачи лицензий, разрешений и т.д.). Поскольку взятка будет, скорее всего, получена вне сферы действия комплекса средств управления организации, возможность организации предотвратить или выявить такого рода взятки может быть ограничена.

A.8.4.3 В дополнение к шагам, указанным в 8.1 и 8.3, риск требуемой взятки может быть снижен за счет следующих требований настоящего стандарта, относящихся к этому типу рисков:

a) политика противодействия коррупции организации (5.2) должна явным образом запрещать вымогательство и принятие взяток сотрудниками организации и любым лицом, работающим от имени организации;

b) руководящие и обучающие материалы (7.3) должны закреплять запрет вымогательства и принятия взяток, а также включать в себя:

   1) рекомендации по информированию о подозрениях о взятке (8.9);

   2) акцент на политику непреследования (8.9).

c) политика организации в части подарков и представительских расходов (8.7) должна устанавливать ограничения на принятие персоналом подарков и оплаты расходов;

d) публикация политики противодействия коррупции организации и информации из отчетов на веб-сайте организации поможет настроить деловых партнеров так, чтобы снизить вероятность того, что деловые партнеры будут предлагать взятку или персонал организации будет вымогать или принимать взятки;

e) меры (8.4), требующие, например, использования одобренных поставщиков, конкурсных торгов, как минимум, двух подписей на заключаемых контрактах, принятия работ и т.д., снижают риск коррупции при заключении и одобрении контрактов.

A.8.4.4 Организация также может внедрить процедуры аудита для выявления способов, которые персонал может использовать для личного обогащения из-за слабости существующего контроля. Пример процедур включает в себя:

a) анализ зарплатных ведомостей для выявления мертвых душ и двойников;

b) анализ авансовых отчетов сотрудников для выявления необычных трат;

c) сравнение информации, имеющей отношение к выплатам сотрудникам (например, номера личных банковских счетов и адресов) с информацией о банковских счетах и адресах в основном реестре поставщиков организации для выявления возможных условий возникновения конфликта интересов.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

A.8.5 Временный персонал

В некоторых случаях организации кадровым агентством или другой организацией может быть предоставлен временный персонал. В этом случае с целью обучения и контроля организации следует выяснить, обрабатываются ли соответствующим образом коррупционные риски, связанные с этим временным персоналом (если есть) при использовании его как своего собственного персонала, или же необходимо распространить соответствующие средства управления на ту организацию, которая предоставила временный персонал.

A.9 Осведомленность и обучение

A.9.1 Назначение обучения состоит в том, чтобы гарантировать, что соответствующий персонал понимает в соответствие со своей ролью в организации:

a) коррупционные риски, с которыми они и организация сталкиваются;

b) политику противодействия коррупции;

c) аспекты системы менеджмента противодействия коррупции, имеющие отношение к его функции;

d) любые необходимые действия по предупреждению, расследованию и информированию, которые он должен предпринять в отношении любого риска коррупции или подозрения на взятку.

A.9.2 Способ проведения и объем обучения зависит от размера организации и коррупционных рисков, с которыми она сталкивается. Оно может осуществляться в форме онлайн курса или очно проводимого мероприятия (например, учебные сессии, семинары, круглые столы с участием соответствующего персонала или индивидуальное обучение). Таким образом, метод проведения обучения менее значим, чем его результат, который состоит в том, что весь соответствующий персонал должен иметь понимание по темам, указанным в A.9.1.

A.9.3 Очные обучающие мероприятия рекомендуются для членов управляющего органа и высшего руководства и любого персонала (независимо от их позиции в иерархии организации) и деловых партнеров, кто участвует в операциях и процессах с уровнем коррупционных рисков выше низкого.

A.9.4 Если соответствующее лицо (лица), назначенное для исполнения функции обеспечения соответствия антикоррупционным нормам, не обладает достаточным опытом в этой сфере, организация должна обеспечить для него любую необходимую подготовку для соответствующего выполнения его функций.

A.9.5 Обучающее мероприятие может проводиться как отдельный тренинг или же может быть частью общей вводной или обучающей программы организации по обеспечению соответствия и этического поведения.

A.9.6 Содержание обучающего мероприятия может быть адаптировано к функции персонала. Сотрудники, для которых нет сколько-нибудь существенных коррупционных рисков при исполнении их функций могут проходить очень простое обучение по политике организации с тем, чтобы они понимали ее и знали, что необходимо делать, если они обнаружат возможное нарушение. Сотрудники, чья деятельность сопряжена со значительными коррупционными рисками, должны проходить более глубокое обучение.

A.9.7 Обучение должно повторяться настолько часто, насколько это необходимо для того, чтобы персонал был в курсе текущих политик и процедур организации, любых изменений в их функции и нормативных требованиях.

A.9.8 Обеспечение подготовки и осведомленности деловых партнеров о требованиях вызывает определенные трудности, потому что сотрудники этих деловых партнеров не работают непосредственно в организации и организация обычно не имеет прямого доступа к таким сотрудникам для обучения. В силу этого, реальное обучение сотрудников, работающих у деловых партнеров, будет, как правило, проводиться самими деловыми партнерами или другими исполнителями, привлеченными для этой цели. Важно, что сотрудники, работающие у делового партнера, кто может иметь уровень коррупционного риска для организации выше

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

низкого, были информированы о проблеме и проходили подготовку, нацеленную на снижение этого риска. Таким образом, данная часть стандарта требует, как минимум, определения деловых партнеров, чьи сотрудники должны пройти антикоррупционную подготовку, каков должен быть минимальный объем такой подготовки и что такая подготовка должна быть проведена. Само обучение может быть осуществлено деловым партнером, привлеченными исполнителями со стороны или, если организация пожелает, самой организацией. Организация может информировать об этих обязательствах своих деловых партнеров различными способами, в частности, включив их в контрактные соглашения.

A.9.9 Организация следует иметь процедуры, описывающие, каким образом она выполняет эти задачи, принимая во внимание среди всего прочего, результаты оценки коррупционных рисков. Уровень детализации этих процедур и результаты выполнения этих процедур (включая записи) будут зависеть от конкретных обстоятельств организации и ее деловых партнеров.

A.10 Комплексная проверка

A.10.1 Цель проведения комплексной проверки в отношении определенных сделок, проектов, работ, деловых партнеров или персонала организации состоит в том, чтобы затем оценить область, масштаб и характер рисков с уровнем выше низкого, выявленных в ходе оценки рисков организацией (4.5). Она также служит дополнительной целенаправленной мерой в предупреждении и выявлении коррупционных рисков, и дает информацию для принятия организацией решения, приостановить ли, прекратить или пересмотреть сделки, проекты или взаимоотношения с деловыми партнерами или персоналом.

A.10.2 Аспекты, которые организация может найти полезными для оценки делового партнера, включают следующее:

a) является ли деловой партнер юридическим лицом, зарегистрированным в законном порядке, как это указано в регистрационных документах, годовой отчетности, ИНН, листинге на фондовой бирже;

b) имеет ли деловой партнер квалификацию, опыт и ресурсы, необходимые для ведения работ, по которым заключается контракт;

c) имеет ли деловой партнер и в каком объеме систему менеджмента противодействия коррупции;

d) имеет ли деловой партнер репутацию взяточника, мошенника, нечестного или замеченного в подобных неправомерных действиях или подвергался расследованию, признавался виновным, подвергался наказанию или исключался из участников тендеров из-за коррупции или подобных преступных действий;

e) личности акционеров (включая конечного собственника(ов)) и высшее руководство делового партнера и:

   1) имеют ли они репутацию взяточников, мошенников, нечестных или замеченных в подобных неправомерных действиях;

   2) подвергались ли они расследованию, признавались виновными, подвергались наказанию или исключались из участников тендеров из-за коррупции или подобных преступных действий;

   3) имеются какие-либо прямые или косвенные связи с потребителем или клиентом организации или с публичным должностным лицом, которые могли бы создавать угрозу взяточничества (это может включать лиц, которые не являются сами по себе публичными должностными лицами, но могущими быть связанными прямо или косвенно с публичными должностными лицами, кандидатов на такие должности и т.д.);

f) схема сделки и порядок расчетов.

A.10.3 Характер, вид и объем предпринимаемой комплексной проверки зависит от таких факторов, как способность организации получить необходимую информацию, затраты на получение информации и степень возможных коррупционных рисков, связанных с взаимоотношениями.

A.10.4 Процедуры комплексной проверки, проводимой организацией в отношении деловых партнеров, должны соответствовать уровню коррупционных рисков. Деловые партнеры с высоким уровнем

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

коррупционных рисков в регионах или на рынках, где имеется высокий риск взяточничества, вероятнее всего, потребуют существенно более строгого уровня комплексной проверки, нежели деловые партнеры с низким уровнем коррупционных рисков в регионах или на рынках, где имеется низкий риск взяточничества.

A.10.5 Отсутствует [прим. пер.]

A.10.6 Разные деловые партнеры, скорее всего, будут требовать разного уровня комплексной проверки. Например:

a) с точки зрения дальнейшей возможной юридической и финансовой ответственности организации деловые партнеры несут более высокие коррупционных риски для организации, когда они действуют от имени организации или в ее пользу, нежели когда они поставляют продукты или услуги организации. Например, агент, способствующий получению организацией контракта, может давать взятку менеджеру клиента организации за помощь в получении контракта и это может приводить к тому, что организация будет нести ответственность за коррупционные действия агента. Вследствие этого комплексная проверка организации в отношении агента, скорее всего, будет настолько полной, насколько это возможно. С другой стороны, поставщик, снабжающий организацию оборудованием и материалами, и который не имеет отношений с клиентами организации или публичными должностными лицами, значимыми для деятельности организации, с меньшей вероятностью будет давать взятку от имени организации и, следовательно, уровень комплексной проверки в отношении поставщика может быть ниже;

b) уровень влияния, который организация имеет на своих деловых партнеров, также определяет объем комплексной проверки, которая организация может обоснованно предпринять. Может быть сравнительно просто для организации потребовать от агентов и партнеров по совместному предприятию предоставить полную информацию о них в рамках комплексной проверки до того, как организация начнет с ними работать, так как организация имеет определенную свободу выбора, с кем ей заключать контракт в данной ситуации. Однако, может быть значительно сложнее для организации потребовать от покупателей или клиентов предоставить информацию о них или заполнить анкеты комплексной проверки. Такое может быть потому, что организация не имеет существенного влияния на клиента или покупателя, чтобы заставить сделать это (например, если организация участвует в конкурсном тендере на оказание услуг потребителю).

A.10.7 Комплексная проверка, проводимая организацией в отношении делового партнера, может включать в себя, например:

a) высылаемую деловому партнеру анкету, в которой необходимо ответить на вопросы, указанные в A.10.2;

b) веб-поиск данных о деловом партнере и его акционерах и высшем руководстве для установления любой информации, связанной с коррупцией;

c) поиск соответствующих правительственных, юридических и международных ресурсов для получения необходимой информации;

d) проверка открытых «черных списков» организаций, которым было наложено ограничение или запрещено заключать контракты с государственными или правительственными органами, ведущимися национальными или региональными органами власти или международными организациями, такими как Всемирный банк;

e) направление запросов другим организациям по поводу этической репутации изучаемого делового партнера;

f) назначение других лиц или организаций с соответствующим опытом для оказания помощи в проведении комплексной проверки.

A.10.8 Деловому партнеру могут быть заданы дополнительные вопросы, исходя из результатов первичной комплексной проверки (например, пояснить любую информацию негативного характера).

A.10.9 Комплексная проверка не является идеальным инструментом. Отсутствие негативной информации не обязательно означает, что с деловым партнером не связаны коррупционные риски. Имеющаяся негативная

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

информация не обязательно означает, что деловой партнер несет угрозу коррупционных рисков. Тем не менее, результаты должны быть аккуратно оценены и организацией должно быть сделано обоснованное заключение на основе полученных фактов. Основная цель состоит в том, что организация делает обоснованные и соответствующие запросы о деловом партнере, принимая во внимание деятельность, которую деловой партнер предполагается будет осуществлять, и коррупционные риски, свойственные этой деятельности, с тем, чтобы сформировать обоснованное представление об уровне коррупционных рисков, с которыми столкнется организация, если будет работать с этим деловым партнером.

A.10.10 Комплексная проверка в отношении персонала описана в A.8.1.

A.11 Меры в финансовой сфере

Меры в финансовой сфере представляют собой системы управления и процессы, выполняемые организацией для управления финансовыми операциями надлежащим образом и для точной, полной и своевременной фиксации этих операций. В зависимости от размера организации и операций меры в финансовой сфере, осуществляемые организацией, способные снизить коррупционные риски, могут включать в себя, например:

a) реализацию разделения обязанностей, чтобы одно и то же лицо не могло инициировать и одобрить платеж;

b) установление соответствующих иерархических уровней полномочий для одобрения платежа (чтобы более значительные операции требовали одобрения руководителя более высокого уровня);

c) обеспечение того, что получатель платежа и факт выполнения работ или услуг были подтверждены посредством соответствующих механизмов утверждения в организации;

d) требование по крайней мере двух подписей для утверждения платежа;

e) требование наличия соответствующей сопроводительной документации, прилагаемой к утверждаемому платежу;

f) ограничение использования наличных и реализация результативных методов контроля наличных средств;

g) гарантию точной и понятной классификации платежей и соответствующего отображения на счетах;

h) выполнение периодического анализа руководством значительных финансовых операций;

i) выполнение периодических и независимых финансовых аудитов и смену на регулярной основе лиц или организаций, выполняющих аудит.

A.12 Меры в нефинансовой сфере

Меры в нефинансовой сфере – это системы управления и процессы, внедренные организацией, чтобы помочь ей гарантировать, что ее закупочная, производственная, коммерческая и иная деятельность управляются должным образом. В зависимости от размера организации и сделок средства управления закупочной, производственной, коммерческой и иной деятельностью, осуществляемые организацией и способные снизить коррупционные риски, могут включать в себя, например:

a) использование одобренных субподрядчиков, поставщиков и консультантов, которые прошли процесс предквалификации, при котором оценивается вероятность их участия в коррупции; этот процесс, скорей всего, будет включать комплексную проверку, соответствующую типу проверяемого партнера, указанному в разделе A.10;

b) оценку:

   1) необходимости и законности услуг, которые должны быть оказаны деловым партнером (за исключением покупателей и клиентов),

   2) были ли услуги оказаны надлежащим образом, и

   3) были ли любые платежи деловому партнеру обоснованными и соответствующими этим услугам;

   Это особенно важно для того, чтобы избежать риска, что деловой партнер направит часть платежей,

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

сделанных ему организацией, на выплату взяток от имени или в интересах организации. Например, если агент был назначен организацией для содействия в продажах, за что ему причитаются комиссионные или процент от сделки при заключении контракта с организацией, организация должна быть мотивировано удовлетворена тем, что комиссионные находятся в разумных пределах и соответствуют услугам, на деле оказываемым агентом в рамках закона, принимая во внимание риск, предполагаемый агентом в случае, если контракт не состоится. Если же выплачиваются непропорционально большие комиссионные или проценты, то возрастает риск того, что часть их может использоваться агентом ненадлежащим образом, чтобы склонить публичное должностное лицо или сотрудника организации-клиента к заключению контракта с организацией.

c) заключение контрактов, когда это возможно и обоснованно, только после проведения честного и, в соответствующих случаях, прозрачного и состязательного процесса торгов между, как минимум, тремя участниками;

d) требование привлечения, по крайней мерей, двух человек к оценке результатов тендеров и одобрению заключения контракта;

e) реализацию разделения обязанностей так, чтобы персонал, ответственный за одобрение платежей по контракту не совпадал с тем, что запрашивает платеж по контракту, и не был от тех подразделений и служб, которые сопровождают контракт или подтверждают выполнение работ по контракту;

f) требование наличия подписи хотя бы двух человек под контрактом и на документах, меняющим условия контрактов, или утверждающим выполнение работ или осуществление поставок, предусмотренных контрактом;

g) осуществление контроля со стороны более высокого уровня менеджмента по сделкам с потенциально высокими коррупционными рисками;

h) обеспечение честности тендеров и защиту конфиденциальной информации, связанной со стоимостью, ограничением доступа только соответствующими лицами;

i) предоставление соответствующего инструментария и шаблонов для помощи персоналу (например, практических руководств, инструкций как надо и как не надо делать, схем согласования, чек-листов, форм, схем последовательности выполнения работ).

Дополнительные примеры средств управления и рекомендации могут быть найдены в ISO 19600.

A.13 Внедрение системы менеджмента противодействия коррупции контролируемыми организациями и деловыми партнерами

A.13.1 Общие положения

A.13.1.1 Основанием для введения этого требования (8.5) является то, и контролируемые организации, и деловые партнеры могут подвергать организации коррупционным рискам. Примеры различных видов коррупционных рисков, на избежание которых нацелена организация в этом случае:

a) дочерняя компания организации дает взятки, а в результате за это может нести ответственность организация;

b) совместное предприятие или партнер по совместному предприятию дает взятку, чтобы заполучить работу для совместного предприятия, в котором участвует организация;

c) менеджер по закупкам покупателя или клиента требует взятку от организации в обмен на заключение контракта;

d) клиент организации требует от организации выбрать конкретного подрядчика или поставщика в обстоятельствах, при которых менеджер клиента или публичное должностное лицо могут получить личную выгоду от этого выбора;

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

e) агент организации дает взятку менеджеру организации-клиенту от имени организации;

f) поставщик или подрядчик организации дает взятку менеджеру по закупкам организации в обмен на заключение контракта.

A.13.1.2 Если контролируемая организация или деловой партнер внедрили антикоррупционные механизмы в отношении подобных рисков, то вытекающие из них коррупционные риски для организации, как правило, уменьшаются.

A.13.1.3 Требование в 8.5 вносит различие между компаниями, над которыми организация имеет контроль, и теми, над которыми она его не имеет. В плане этого требования организация имеет контроль над другой организацией, если она прямо или косвенно контролирует руководство той организации. Организация может иметь контроль, например, над дочерней компанией, совместным предприятием или консорциумом через большинство голосов в Совете или контрольный пакет акций. Организация не имеет контроля над другой организацией в контексте данного требования просто потому, что возлагает значительный объем работ на другую организацию.

A.13.2 Контролируемые организации

A.13.2.1 Разумно ожидать от организации желания гарантировать, что любая другая организация, которая ей подконтрольна, внедряет обоснованные и соответствующие механизмы противодействия коррупции. Это может осуществляться либо через внедрение контролируемой компанией такой же системы менеджмента противодействия коррупции, какая внедрена в самой организации, либо через внедрение в контролируемой компании своих собственных средств противодействия коррупции. Эти средства должны быть обоснованными и пропорциональными имеющимся коррупционным рискам, с которыми сталкивается контролируемая организация, учитывая результаты оценки рисков, проводимой в соответствии с 4.5.

A.13.2.2 В тех случаях, когда организацией контролируется деловой партнер (например, совместное предприятие, в котором организация контролирует руководство), этот контролируемый деловой партнер подпадает под действие требований п. 8.5.1.

A.13.3 Деловые партнеры

A.13.3.1 В отношении деловых партнеров, которые не контролируются организацией, если оценка коррупционных рисков (4.5) или комплексная проверка (8.2) приводят к выводу, что этот деловой партнер не несет совсем или несет только низкие коррупционные риски, или что средства противодействия коррупции, внедренные деловым партнером не помогут снижению соответствующих коррупционных рисков, то организации нет необходимости предпринимать шаги, указанные в п. 8.5.2 и требующие внедрения деловым партнером средств противодействия коррупции. Это подчеркивает взвешенность стандарта и следование принципу соразмерности и необходимости. Следует помнить, что имеется два сценария для данной категории организаций:

a) когда деловой партнер не представляет совсем или представляет низкий уровень коррупционных рисков;

b) когда деловой партнер имеет уровень коррупционных рисков выше, чем низкий, но средства противодействия коррупции, которые могли бы быть внедрены деловым партнером, не будут способны снизить соответствующие риски. Не было бы никакого смысла в настаивании на том, чтобы деловой партнер внедрял механизмы, которые не могут помочь. Однако, в этом случае ожидается, что организация учтет этот фактор при оценке своих рисков для того, чтобы принять обоснованное решение в отношении того, следует ли и как, если следует, продолжать поддерживать отношения.

A.13.3.2 Если оценка коррупционных рисков (4.5) или комплексная проверка (8.2) привели к выводу, что неподконтрольный деловой партнер имеет коррупционные риски выше низких и что механизмы противодействия коррупции, внедренные деловым партнером, помогли бы снизить эти коррупционные риски, тогда организация предпринимает следующие шаги в рамках п. 8.5:

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

a) организация должна определить, внедрил ли деловой партнер соответствующие механизмы противодействия коррупции, которые позволяют обрабатывать соответствующие коррупционные риски. Организации следует сделать это после того, как она выполнила соответствующую комплексную проверку. Эта комплексная проверка могла бы включать, например, требование от делового партнера сообщить организации (на встрече или в письменном виде), внедрил ли он или нет соответствующие механизмы, описать, что эти механизмы собой представляют, и предоставить соответствующие копии документов для подтверждения, что он действительно внедрил эти механизмы. Организация пробует проверить, что эти механизмы позволяют управлять коррупционными рисками, присущими сделке между организацией и деловым партнером. Помните, что оба действия, которые организации необходимо предпринять для проверки этих средств управления и степени управления, должны быть обоснованными и соответствующими коррупционным рискам. Если организация определила, в той степени, в какой это может быть целесообразно, что деловой партнер имеет соответствующие средства управления, к нему применяются требования п. 8.5. См. комментарии в A.13.8 [такого раздела нет – прим. пер.] по соответствующим видам средств управления;

b) если организация определила, что деловой партнер не имеет соответствующих механизмов противодействия коррупции, которые позволяют обрабатывать соответствующие коррупционные риски, или нет возможности проверить, внедрены ли такие механизмы, то организация предпринимает следующие дальнейшие шаги:

1) Если практически осуществимо (см. A.13.7 [такого раздела нет – прим. пер.]) сделать это, организация должна потребовать от делового партнера внедрить эти механизмы противодействия коррупции (см. A.13.8 [такого раздела нет – прим. пер.]) в отношении соответствующих сделок, проектов или работ.

2) Там, где нет возможности (см. A.13.7 [такого раздела нет – прим. пер.]) потребовать от делового партнера внедрить эти механизмы противодействия коррупции, организация должна учесть это обстоятельство при оценке коррупционных рисков, связанных с деловым партнером, и способ, которым организация может управлять такими рисками. Это не означает, что организация не может развивать взаимоотношения или участвовать в сделке. Однако, организации следует учесть в рамках оценки коррупционных рисков вероятность вовлеченности делового партнера во взяточничество и организации следует принять во внимание отсутствие указанных средств управления при оценке общих коррупционных рисков. Если организация полагает, что коррупционные риски, связанные с данным деловым партнером, неприемлемо высоки и коррупционные риски не могут быть снижены иными мерами (например, изменением схемы сделки), должны применяться положения п. 8.8.

A.13.3.3 Целесообразно или нет для организации требовать от неподконтрольного делового партнера внедрить механизмы противодействия коррупции, зависит от обстоятельств. Например:

a) В общем случае это будет практически возможно, если организация имеет существенное влияние на делового партнера. Например, когда организация назначает агента для действия от ее имени при сделке или поручает подрядчику большой объем работ. В этом случае организация, как правило, будет иметь возможность реализовать механизмы противодействия коррупции как условие назначения. [вероятнее всего, в оригинальном тексте ошибка: вместо «a condition of appointment» должно быть «as condition of appointment» - прим. пер.]

b) В общем случае это будет практически невозможно, если организация не имеет существенного влияния на делового партнера. Например:

1) клиент в рамках проекта;

2) конкретный подрядчик или поставщик, назначенный клиентом;

3) основной подрядчик или поставщик, в случае, когда возможность диктовать свои условия у поставщика или подрядчика существенно выше, нежели у организации (например, когда организация закупает

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

компоненты у основного поставщика на его стандартных условиях).

c) В общем случае это будет практически невозможно, если деловой партнер испытывает недостаток ресурсов или опыта, чтобы иметь возможность внедрить механизмы противодействия коррупции.

A.13.3.4 Виды средств управления, требуемые организацией, зависят от обстоятельств. Они должны быть обоснованными и соответствующими коррупционным рискам, и, как минимум, должны учитывать значимые коррупционные риски в рамках своей области действия. В зависимости от особенностей делового партнера и характера коррупционных рисков, связанных с ним, организация может, например, предпринять следующие шаги:

a) в случае, если с партнером, выполняющим значительный объем сложных работ, связаны высокие коррупционные риски, организация может потребовать от делового партнера наличия внедренных механизмов противодействия коррупции, эквивалентных тем, что требуются настоящим Международным Стандартом, и соответствующие коррупционным рискам, которые партнер несет организации.

b) В том случае, если деловой партнер выполняет средний объем работ и с ним связаны коррупционные риски среднего уровня, организация может потребовать от делового партнера иметь внедренным некий минимум антикоррупционных требований в отношении сделки, таких, например, как политика противодействия коррупции, обучение для соответствующего персонала, назначение менеджера, отвечающего за обеспечение соответствия в отношении сделки, средства контроля в отношении ключевых платежей и канал информирования.

c) В том случае малозначимых деловых партнеров, выполняющих совершенно конкретную часть работы (например, агент или второстепенный поставщик) организация может потребовать проведение обучения для соответствующих сотрудников и контроля за ключевыми платежами, подарками и представительскими расходами.

Средства управления необходимы только в отношении конкретной сделки между организацией и деловым партнером (хотя на практике деловой партнер может иметь функционирующие средства управления в отношении всей своей деловой деятельности).

Все вышеперечисленное – только примеры. Важной проблемой для организации является выявить ключевые коррупционные риски в отношении сделки и потребовать в той мере, насколько это практически целесообразно, чтобы деловой партнер внедрил обоснованные и соответствующие средства управления по ключевым коррупционным рискам.

A.13.3.5 Организация, как правило, предъявляет эти требования неподконтрольному деловому партнеру в качестве предварительного условия сотрудничества с деловым партнером и/или как часть контракта.

A.13.3.6 Организация не обязана проверять полное соответствие неподконтрольного делового партнера этим требованиям. Однако, организации следует предпринять обоснованные шаги для того, чтобы убедиться, что деловой партнер их выполняет (например, запросив у делового партнера копии соответствующих документов, связанных с политикой). В случаях высокого уровня коррупционных рисков (например, агент) организация может ввести процедуры мониторинга, включая, например, право на информирование и аудит.

A.13.3.7 Так как осуществление механизмов противодействия коррупции может потребовать некоторого времени, скорей всего, будет разумно для организации дать деловому партнеру время для внедрения этих механизмов. Организация могла бы продолжить пока работу с этим деловым партнером, но отсутствие указанных механизмов будет фактором, который необходимо учесть при оценке рисков и проведении комплексной проверки.

A.14 Обязательства по противодействию коррупции

A.14.1 Данное требование – запрашивать обязательства по противодействию коррупции – применяется только в отношении деловых партнеров, с которыми связаны коррупционные риски с уровнем выше низкого.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

A.14.2 Риск коррупции в отношении сделки, вероятно, будет низким, например:

a) когда организация приобретает небольшое количество малоценных товаров;

b) когда организация бронирует авиабилеты или номера в гостинице через Интернет непосредственно у авиакомпании или отеля;

c) когда организация поставляет малоценные товары или услуги непосредственно потребителю (например, продукты, телевещание и т.д.);

В этих случаях организации не требуется запрашивать обязательства по противодействию коррупции от этих поставщиков и потребителей с низким уровнем коррупционных рисков.

A.14.3 Если деловой партнер имеет коррупционные риски выше, чем низкие, то организации следует, где это практически оправдано, запросить обязательства по противодействию коррупции от этого делового партнера:

a) Это будет, в общем случае, практически целесообразно затребовать такие обязательства, когда организация имеет влияние на делового партнера и, следовательно, может настаивать на получении этих обязательств от партнера. Организация, скорее всего, будет иметь возможность требовать подобного рода обязательства, например, когда она назначает агента для действий от ее имени в сделке или назначает подрядчика с большим объемом работ.

b) Организация может не иметь существенного влияния, чтобы иметь возможность затребовать обязательства в рамках, например, отношений с крупными потребителями или заказчиками, или когда организация закупает компоненты у крупного поставщика на стандартных условиях этого поставщика. В этих случаях отсутствие подобных заявлений не означает, что проект или взаимоотношения не должны развиваться, но отсутствие таких обязательств следует учитывать как значимый фактор при оценке коррупционных рисков и проведении комплексной проверки.

A.14.4 Эти обязательства следует, насколько это возможно, получать в письменном виде. Оно может быть отдельным документом или же частью контракта между организацией и деловым партнером.

A.15 Подарки, представительские расходы, пожертвования и подобного рода выгоды

A.15.1 Выгоды, указанные в 8.7 могут включать в себя, например:

a) подарки, оплату зрелищных мероприятий, питания, проезда, проживания и т.д.;

b) пожертвования на политические и благотворительные цели;

c) оплату поездки клиента или публичного должностного лица;

d) рекламные расходы;

e) спонсорство;

f) общественные приобретения; [когда выгода направлена на некоторое сообщество – школу, спортивную команду и т.п. (например, ремонт школы, приобретение формы для команды) – прим. пер.]

g) обучение;

h) членство в клубе;

i) личное покровительство в сфере бизнеса.

A.15.2 В отношении подарков и представительских расходов процедуры, внедренные организацией, могли бы, например, быть ориентированы на:

a) контроль объема и частоты подарков и представительских расходов за счет:

   1) полного запрета любых подарков и представительских расходов; или

   2) разрешения подарков и представительских расходов, но ограничение их по таким параметрам, как:

      i). максимальная сумма (которая может меняться в зависимости от региона или вида подарка и

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

представительских расходов);

ii). частота (относительно небольшие подарки и представительские расходы могут накапливаться в виде значительных сумм при неоднократных повторениях);

iii). выбор времени (например, не в ходе переговоров по контракту или сразу после него);

iv). приемлемость (учет особенностей региона, отрасли и ранга дарящего или принимающего);

v). особенности принимающего (например, заключает ли он контракты или утверждает разрешения, сертификаты или платежи);

vi). зеркальность (никто в организации не может принимать подарки или знаки благодарности по стоимости больше, чем он сам может дарить);

vii). законодательная и нормативная среда (в некоторых регионах и организациях может действовать запрет или механизмы контроля);

b) требование одобрения соответствующего руководителя до получения подарков и оплаты расходов при превышении стоимости или частоты;

c) требование, чтобы подарки и оплата расходов при превышении стоимости или частоты преподносились открыто с надлежащим документированием (например, в реестре или на счетах бухгалтерского учета) и под контролем.

A.15.3 В отношении политических и благотворительных пожертвований, спонсорства, рекламных расходов и общественных приобретений процедуры, внедряемые организацией, могли бы, например, быть ориентированы на:

a) запрет выплат, которые нацелены на оказание влияния или могли бы обоснованно расцениваться, как нацеленные на оказание влияния, на решение по тендеру или иные решения в пользу организации;

b) проведение комплексной проверки политической партии, благотворительного общества или иного получателя платежа, чтобы гарантировать, что они законны и не используются как канал для получения взяток (это может включать, например, изучение источников в интернете или другие соответствующие запросы, чтобы убедиться, не имеют ли руководители политической партии или благотворительного общества репутацию, скомпрометированную взятками или подобными преступными действиями, или не связаны ли с проектами организации и ее потребителями);

c) гарантию того, что соответствующий руководитель одобрит выплату;

d) требование публичного раскрытия выплаты;

e) гарантию того, что платеж разрешен в соответствии с действующим законодательством и регламентами;

f) исключение выплат в ходе или сразу после переговоров по контракту.

A.15.4 В отношении оплаты поездки представителя клиента или публичного должностного лица процедуры, внедряемые организацией, могли бы, например, быть ориентированы на:

a) гарантию того, что платеж разрешен процедурами клиента или государственного органа и действующим законодательством и регламентами;

b) гарантию того, что поездка необходима для надлежащего исполнения обязанностей представителем клиента или публичным должностным лицом (например, для инспекции на заводе организации процедур обеспечения качества);

c) гарантию того, что платеж одобрил соответствующий руководитель организации;

d) обеспечение, если возможно, того, чтобы руководитель публичного должностного лица или сотрудника или служба обеспечения соответствия антикоррупционным нормам были информированы о поездке и предполагаемом ее обеспечении;

e) ограничение выплат, необходимых для поездки, оплаты размещения и питания, непосредственно связанных с обоснованным маршрутом поездки;

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

f) ограничение соответствующих представительских расходов разумным уровнем в соответствии с политикой организации в части подарков и представительских расходов;

g) запрет оплаты расходов членов семьи и друзей;

h) запрет оплаты расходов, связанных с отпуском и отдыхом.

A.15.5 Организация должна быть информирована о том, что подарки, представительские расходы, пожертвования и иные выплаты могут восприниматься третьей стороной (например, конкурентами, прессой, прокурором или судьей) как взятки, даже если ни дающий, ни принимающий не имели подобных целей. Таким образом, полезный механизм контроля состоит в том, чтобы избегать, насколько возможно, любых подарков, представительских расходов, пожертвований и других выплат, которые могли бы быть обоснованно восприняты третьей стороной как взятка.

A.16 Внутренний аудит

A.16.1 Требования в 9.3 не означают, что организация должна иметь свою собственную службу внутренних аудитов. Раздел требует, чтобы организация назначила соответствующему компетентному подразделению или лицу ответственность за проведение внутренних аудитов. Организация может обратиться к третьей стороне для выполнения всей ее программы внутренних аудитов или может привлечь третью сторону для выполнения определенных частей имеющейся программы.

A.16.2 Частота проведения аудитов будет зависеть от требований организации. Вполне вероятно, что некоторая совокупность проектов, контрактов, процедур, средств управления и систем будет выбираться для аудита ежегодно.

A.16.3 Выбор такой совокупности может основываться на оценке рисков так, что, например, проект с высоким уровнем коррупционного риска будет выбран для аудита в первую очередь по отношению к проекту с низким уровнем риска.

A.16.4 Аудиты, как правило, должны планироваться заранее так, чтобы соответствующие участники имели необходимые документы и достаточно времени. Однако, в некоторых случаях организация может находить полезным проводить аудит, когда проверяемые его участники его не ожидают.

A.16.5 Если в организации есть управляющий орган, он также может влиять на выбор и частоту аудитов организации в той мере, в какой считает необходимой, чтобы обеспечить независимость и помочь гарантировать нацеленность аудитов на приоритетные в части коррупционных рисков области. Управляющий орган может также потребовать доступ ко всем отчетам по аудитам и их результатам и чтобы результаты любого аудита, выявившего определенные признаки более высокого уровня коррупционных рисков или показателей коррупционных рисков, были переданы управляющему органу по завершении аудита.

A.16.6 Целью аудита является формирование обоснованной оценки для управляющего органа (если есть) и высшего руководства, насколько результативно внедрена и функционирует система менеджмента противодействия коррупции, оказание помощи в предотвращении и выявлении коррупции, а также в обеспечении сдерживающих факторов для всех потенциально предрасположенных к коррупции лиц (поскольку они будут знать, что их проект или подразделение могут быть выбраны для аудита).

A.17 Документированная информация

Документированная информация в соответствии с 7.5.1 может включать:

a) свидетельство получения политики противодействия коррупции персоналом;

b) свидетельство передачи политики противодействия коррупции деловым партнерам, имеющим коррупционные риски выше низких;

c) политики, процедуры и средства управления системы менеджмента противодействия коррупции;

d) результаты оценки коррупционных рисков (см. 4.5);

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

e) свидетельство проведенного антикоррупционного обучения (см. 7.3);

f) свидетельство выполненной комплексной проверки (см. 8.2);

g) свидетельство мер, предпринятых для внедрения системы менеджмента противодействия коррупции;

h) одобрения и записи о подарках, оплате представительских расходов, благотворительных взносах и подобных поступлениях как выплаченных, так и принятых (см. 8.7);

i) свидетельство действий и результатов решений по проблемным вопросам, поднятым в отношении:

   1) любых слабых мест в системе менеджмента противодействия коррупции;

   2) инцидентов, связанных с попыткой взятки, предполагаемым или имевшим место случаем взятки;

j) результаты мониторинга, расследования или аудита, осуществленных организацией или третьей стороной.

A.18 Расследование и принятие мер в отношении коррупции

A.18.1 Данный стандарт требует, чтобы организация внедрила соответствующие процедуры расследования и принятия мер в отношении любого случая коррупции или нарушения антикоррупционных норм, о котором сообщено, которое выявлено или обоснованно подозревается. Каким образом организация проводит расследования и принимает меры в конкретном случае будет зависеть от обстоятельств. Каждая ситуация отлична и ответ организации должен быть обоснованным и соответствующим обстоятельствам. Сообщение о серьезном подозрении на взятку потребует гораздо более срочной, существенной и детальной реакции, нежели незначительное нарушение антикоррупционных норм. Рекомендации, данные ниже, служат только для ориентации и не должны восприниматься как обязательные.

A.18.2 Службе обеспечения соответствия следует быть предпочтительной точкой приема любых сообщений о подозреваемых или реальных случаях взятки или нарушения антикоррупционных норм. Если сообщения в первую очередь приходят другому лицу, то процедуры организации должны гарантировать, что сообщение будет передано службе обеспечения соответствия так быстро, насколько это возможно. В некоторых случаях служба обеспечения соответствия сама будет выявлять подозрительные ситуации и нарушения.

A.18.3 Процедура должна определить, кто отвечает за принятие решения, каким образом случай будет расследован и приняты по нему меры. Например:

a) небольшая организация может внедрить процедуру, в соответствии с которой все случаи – вне зависимости от их значимости – будут сообщаться службой обеспечения соответствия прямо высшему руководству для принятия им решения по ответным действиям;

b) более крупные организации могут внедрить процедуру, в соответствии с которой:

   1) незначительные случаи обрабатываются службой обеспечения соответствия с периодическим отчетом обо всех незначительных случаях высшему руководству;

   2) значительные случаи сообщаются службой обеспечения соответствия прямо высшему руководству для принятия им решения по ответным действиям.

A.18.4 После выявления любого случая высшее руководство или служба обеспечения соответствия (по ситуации) должны затем оценить известные факты и возможную серьезность проблемы. Если они еще не имеют достаточно фактов для принятия решения, им следует начать расследование.

A.18.5 Расследование следует проводить лицу, которое не связано с данной проблемой. Это может быть служба обеспечения соответствия, внутреннего аудита, соответствующий руководитель или соответствующая третья сторона. Лицо, проводящее расследование, должно иметь соответствующие полномочия, ресурсы и доступ к высшему руководству, чтобы сделать расследование более результативным. Предпочтительно, чтобы лицо, проводящее расследование, прошло обучение или имело накопленный опыт в проведении расследований. Расследование должно полностью установить факты и собрать все необходимые свидетельства посредством, например:

a) запросов для установления фактов;

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

b) соединением вместе всех соответствующих документов и иных свидетельств;

c) получением показаний свидетелей;

d) там, где возможно и целесообразно, запросом отчетов о ситуации в письменном виде и подписанных теми, кто их писал.

A.18.6 При проведении расследования и любых последующих действий организация должна принять во внимание соответствующие факторы. Например:

a) действующее законодательство (возможно, потребуется юридическая консультация);

b) безопасность персонала;

c) риск дискредитации при формировании отчета;

d) защиту людей, формирующих отчеты, и всех прочих, кто привлечен к этому, или упомянут в отчете (см. 8.9);

e) возможную уголовную или гражданскую ответственность, финансовые потери или репутационный ущерб для организации и отдельных лиц;

f) любое юридическое обязательство или побудительные мотивы для организации, чтобы сообщить органам власти;

g) сохранение конфиденциальности в отношении ситуации и расследования пока не будут установлены факты;

h) необходимость для высшего руководства потребовать от персонала полного сотрудничества в ходе расследования.

A.18.7 Результаты расследования должны быть переданы высшему руководству или службе обеспечения соответствия (по ситуации). Если результаты передаются высшему руководству, они также должны быть переданы службе обеспечения соответствия антикоррупционным нормам.

A.18.8 После того, как организация завершит расследование и/или получит достаточно информации для принятия решения, организация должна принять соответствующие меры. В зависимости от обстоятельств и серьезности ситуации они могут включать в себя одно или более действий из следующего списка:

a) прекращение, выход из или изменение участия организации в проекте, сделке или контактах;

b) возмещение или возврат любых неправомерно полученных выплат;

c) дисциплинарное воздействие на ответственный персонал (который, в зависимости от тяжести случая, может меняться от предупреждения за незначительное нарушение до увольнения за серьезный проступок);

d) информирование о ситуации органов власти;

e) если взятка имела место, предпринять действия для избежания или принятия мер в отношении любых возможных последующих правонарушений (например, представления недостоверных отчетов, что может иметь место, когда взятка намеренно неверно отражается на счетах, налоговых нарушений, когда взятка незаконно вычтена из дохода, или отмывания денег, когда обращаются доходы от преступной деятельности).

A.18.9 Организации следует пересматривать процедуры противодействия коррупции для проверки того, не возникают ли проблемы по причине определенной неадекватности этих процедур, и если да, то предпринимать немедленные и соответствующие шаги для улучшения процедур.

A.19 Мониторинг

Мониторинг системы менеджмента противодействия коррупции может включать, например, следующие области:

a) результативность обучения;

b) результативность средств управления, например, путем выборочного тестирования результатов;

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

c) результативность назначения ответственности для выполнения обязательств по соответствию;

d) результативность в обработке ранее выявленных нарушений соответствия; и

e) случаи, когда внутренний аудит не выполнялся в намеченные сроки.

Мониторинг показателей соответствия может включать, например, следующие области:

- несоответствие и «предпосылки к нарушению» (инцидент без негативных последствий);
- случаи невыполнения обязательств соответствия;
- случаи, когда цели не достигнуты; и
- уровень культуры соответствия.

A.20 Публичные должностные лица

Термин «публичное должностное лицо» (3.26) определяется в широком смысле во многих антикоррупционных законодательных актах.

Следующий список не является исчерпывающим и не все примеры могут быть применены в любой юрисдикции. При обработке своих коррупционных рисков организации следует принять во внимание категории публичных должностных лиц, с которыми она имеет дело или может иметь дело, и обращаться за любой юридической поддержкой в случае каких-то неясностей.

Понятие «публичное должностное лицо» может включать в себя следующее:

a) лиц, занимающих государственные должности на национальном уровне, уровне штата/провинции или муниципалитета, включая членов законодательных органов, должностных лиц исполнительной и судебной власти;

b) должностных лиц политических партий;

c) кандидатов на государственные должности;

d) государственных служащих, включая сотрудников министерств, правительственных учреждений, административных судов и общественных советов;

e) должностных лиц международных организаций, таких как Всемирный банк, ООН, Международный валютный фонд и т.д.;

f) работников государственных предприятий, за исключением предприятий, работающих на обычной коммерческой основе на соответствующем рынке, т.е., по сути, равных частным предприятиям, без льготных субсидий и других привилегий[1].

Во многих юрисдикциях родственники и приближенные лица к публичным должностным лицам также рассматриваются как публичные должностные лица в рамках антикоррупционного законодательства.

A.21 Антикоррупционные программы

Хотя это не является требованием настоящего Международного Стандарта, организация может найти полезным участвовать в или принимать рекомендации любых отраслевых или иных антикоррупционных программ, которые способствуют или знакомят с лучшими практиками в сфере противодействия коррупции, подходящими к деятельности организации.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

[1] См. Комментарии к Конвенции о борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при совершении международных коммерческих сделок, Организация Экономического Сотрудничества и Развития, 21 ноября 1997 г.

Библиография

Опубликованные стандарты

[1] ISO 9000:2015, Quality management systems - Fundamentals and vocabulary

[2] ISO 9001, Quality management systems. Requirements

[3] ISO 19011, Guidelines for auditing management systems

[4] ISO 14001, Environmental management systems. Requirements with guidance for use

[5] ISO 17000, Conformity assessment. Vocabulary and general principles

[6] ISO 19600, Compliance management systems. Guidelines

[7] ISO 22000, Food safety management systems. Requirements for any organization in the food chain

[8] ISO 26000, Guidance on social responsibility

[9] ISO 31000, Risk management. Principles and guidelines

[10] ISO/IEC Guide 73, Risk Management – Vocabulary

[11] ISO/IEC Guide 2, Standardization and related activities – General vocabulary

[12] BS 10500, Specification for an anti-bribery management system

Другие публикации

[13] UNITED NATIONS. United Nations Convention against Corruption. New York. 2004. (Available at: http://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf)

[14] ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. Convention on the Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions and Related Documents. Paris: OECD. 2010. (http://www.oecd.org/dataoecd/4/18/38028044.pdf)

Для дополнительного чтения

[15] ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance. Paris: OECD. 2010.

[16] UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT / TRANSPARENCY INTERNATIONAL. Reporting guidance on the 10th principle against corruption. UN Global Compact. 2009

[17] INTERNATIONAL CHAMBER OF COMMERCE, TRANSPARENCY INTERNATIONAL, UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT AND WORLD ECONOMIC FORUM. RESIST: Resisting Extortion and Solicitation in International Transactions. A company tool for employee training. 2010.

[18] INTERNATIONAL CHAMBER OF COMMERCE, Rules on Combating Corruption, Paris: ICC.2011

[19] TRANSPARENCY INTERNATIONAL. Business Principles for Countering Bribery and associated tools. Berlin: Transparency International. 2013.

[20] TRANSPARENCY INTERNATIONAL. Corruption Perceptions Index

[21] TRANSPARENCY INTERNATIONAL. Bribe Payers Index.

[22] WORLD BANK. Worldwide Governance Indicators

[23] INTERNATIONAL CORPORATE GOVERNANCE NETWORK. ICGN Statement and Guidance on Anti-Corruption Practices. London: ICGN. 2009.

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

[24] WORLD ECONOMIC FORUM. Partnering Against Corruption Principles for Countering Bribery. An Initiative of the World Economic Forum in partnership with Transparency International and the Basel Institute

[25] COMMITTEE OF THE SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TREADWAY COMMISSION (COSO): Internal Control – Integrated Framework: May 2013

ДЛЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ