

ТРАНСЮЖСТРОЙ

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ
ЗАСТРОЙЩИК

ООО "СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК
"ТРАНСЮЖСТРОЙ", 308012, Белгородская область,
г. Белгород, ул. Костюкова, д. 36Б, ОФИС 133
ИНН 3123136631, КПП 312301001
ОГРН 1063123135680, ОКПО 95640713

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор
Общества с ограниченной
ответственностью
«Специализированный застройщик
«Трансюзстрой»


Р.Г. Рамазанов

« 8 августа 2020 г. »



ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК «ТРАНСЮЖСТРОЙ»

г. Белгород, 2020 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ	3
3. КОРРУПЦИОННЫЕ ДЕЙСТВИЯ.....	4
4. ОСНОВНЫЕ МЕРЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ	5
5. АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ МЕРЫ В ХОДЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ	6
6. СООБЩЕНИЯ О НАЙМЕ БЫВШИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.....	7
7. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .	7
8. ПОДАРКИ ИЛИ ИНАЯ ВЫГОДА.	8
9. БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.....	10
10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	11
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	11

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Политика определяет основные цели, задачи и принципы функционирования системы противодействия коррупции в ООО «Специализированный застройщик «ТрансЮжстрой» (далее – Общество) и основные подходы для применения внутри Общества.

1.2. Политика устанавливает комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий в области предупреждения и противодействия корпоративному мошенничеству и вовлечению в коррупционную деятельность и соблюдения требований антикоррупционного законодательства Российской Федерации, а также применимого антикоррупционного законодательства любого иного государства, где Общество ведет или планирует вести деятельность.

1.3. Политика определяет меры, направленные на формирование элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, обеспечивающих недопущение корпоративного мошенничества и коррупции.

1.4. Политика разработана в соответствии с требованиями антикоррупционного законодательства Российской Федерации, Уставом Общества, Кодексом делового поведения и внешнего вида сотрудников ООО «Специализированный застройщик «ТрансЮжстрой» и другими документами Общества.

1.5. Политика устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения коррупции (коррупционных действий), меры по минимизации и/или ликвидации последствий коррупционных правонарушений, ее участников, задачи, функции, полномочия и ответственность, в том числе в отношениях с третьими лицами, включая физических, юридических лиц, государственных и муниципальных органов власти и их представителей.

1.6. Общество и его работники не вправе уклоняться от исполнения требований настоящей Политики посредством привлечения контрагентов, включая консультантов, агентов или иных третьих лиц к осуществлению действий, нарушающих положения настоящей Политики.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

2.1. Настоящая Политика разработана в целях выявления, предотвращения и минимизации случаев противоправного, неэтичного, коррупционного поведения работников Общества.

2.2. Настоящая Политика направлена на формирование у всех работников и руководителей Общества единообразного понимания сути коррупционных действий, их форм и проявлений для предотвращения и пресечения ситуаций и действий, которые, в том числе потенциально, могут нарушить требования российского антикоррупционного законодательства и иных применимых норм международного права.

2.3. Основными задачами системы противодействия коррупции в Обществе являются:

- установление принципов и правил противодействия коррупции в Обществе;
- создание эффективных механизмов, процедур, контрольных и иных мероприятий, направленных на противодействие коррупции и минимизацию рисков вовлечения Общества, а также их работников в коррупционную деятельность;
- регламентация процедур по предупреждению и противодействию коррупции;
- идентификация основных рисков в области противодействия коррупции в Обществе;

- обеспечение соответствующей проверки контрагентов и анализа их антикоррупционных процедур, а также предотвращения и устранения конфликта интересов;
- обеспечение соблюдения Обществом принципов и требований применимого антикоррупционного законодательства;
- формирование культуры этичного поведения и нетерпимости ко всем проявлениям коррупционной направленности, в том числе единого стандарта антикоррупционного поведения среди работников Общества;
- интегрирование антикоррупционных принципов в стратегическое и оперативное управление на всех уровнях деятельности Общества;
- формирование у работников Общества, клиентов, контрагентов, акционеров, инвесторов и других лиц единого понимания принципов настоящей Политики;
- информирование вышестоящее руководство Общества о коррупционных правонарушениях и мерах, принимаемых в целях противодействия коррупции;
- применение мер ответственности за коррупционное правонарушение.

3. КОРРУПЦИОННЫЕ ДЕЙСТВИЯ

3.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами и международными нормами в сфере противодействия коррупции в целях настоящей Политики коррупционными являются действия, указанные в п. 3.2. настоящей Политики, совершенные:

- в отношении Общества либо от имени или в интересах Общества в отношении третьих лиц, в том числе в отношении государственных и муниципальных органов и иных юридических лиц, и их работников, органов управления и представителей указанных юридических лиц;
 - прямо или косвенно;
 - лично или через посредничество третьих лиц;
 - независимо от цели, включая упрощение административных, бюрократических и прочих формальностей и иных процедур в любой форме, обеспечение конкурентных и иных преимуществ, сопряженных с коррупционными действиями;
- в любой форме, в том числе в форме получения/предоставления денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

3.2. Коррупционными действиями, совершенными в целях, в форме или в порядке, указанном в п. 3.1. настоящей Политики, являются:

- дача взятки или посредничество в даче взятки, то есть предоставление или обещание предоставить любую финансовую или иную выгоду/преимущество с умыслом побудить какое-либо лицо выполнить его должностные обязанности ненадлежащим образом, то есть на более выгодных для дающего условиях и (или) с нарушением порядков и процедур, установленных законодательством Российской Федерации, и/или локальными нормативных документов (далее – ЛНД) Общества.
- получение взятки или посредничество в получении взятки, то есть получение или согласие получить любую финансовую или иную выгоду/преимущество за исполнение своих должностных обязанностей ненадлежащим образом, то есть на более выгодных для дающего условиях и/или с нарушением порядков и процедур, установленных законодательством Российской Федерации, и ЛНД Общества;

– коммерческий подкуп, то есть незаконная передача лицу, выполняющему должностные и функциональные обязанности в Обществе, денежных средств, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий/бездействие в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением;

– подкуп государственных служащих, то есть предоставление или обещание предоставить государственному служащему любую финансовую или другую выгоду/преимущества с целью повлиять на исполнение его должностных и функциональных обязанностей, чтобы получить/удержать бизнес или обеспечить конкурентные или иные преимущества для Общества.

– использование работниками Общества для себя или в пользу третьих лиц возможностей, связанных со служебным положением и/или должностными полномочиями, для получения финансовых или иных выгод/преимуществ, не предусмотренных законодательством Российской Федерации, и/или ЛНД Общества;

– иное незаконное использование своего должностного положения вопреки законным интересам Компании, общества, государства в целях получения финансовой либо иной выгоды/преимуществ.

3.3. Работникам Общества запрещено совершать любые действия, указанные в пункте 3.2. настоящей Политики.

4. ОСНОВНЫЕ МЕРЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

4.1. Противодействие коррупции выражается в деятельности органов управления, работников Общества в пределах своих полномочий по:

– формированию нетерпимости к коррупционным проявлениям в любой их форме;

– формированию корпоративной и социальной ответственности в области противодействия коррупции;

– профилактике коррупционных правонарушений;

– борьбе с коррупцией – выявлении, предупреждении, пресечении, раскрытии и расследовании коррупционных правонарушений;

– минимизации и/или ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

– привлечению к ответственности лиц, допустивших коррупционные правонарушения.

4.2. Для эффективного выявления, оценки и минимизации рисков совершения коррупционных действий в Обществе применяются следующие основные подходы:

– предъявление соответствующих законодательно определенных и/или установленных трудовыми соглашениями требований к должностным лицам Общества и кандидатам на руководящие должности;

– проведение оценки и обработка любой поступающей информации о намерениях и фактах коррупционных правонарушений или любых случаях обращения к работникам с целью их склонения к совершению коррупционных правонарушений;

– установление правил обращения с подарками и представительскими расходами;

– установление порядка раскрытия информации и ее оценка в целях предотвращения конфликтов интересов, в том числе потенциальных;

– ведение полного и достоверного учета и документирование всех совершаемых Обществом платежей;

– установление процедур оценки, анализа и отбора контрагентов Общества, а также

- правил взаимодействия с ними;
- доведение правил и требований настоящей Политики до всех работников Общества;
- привлечение к ответственности лиц, совершивших коррупционные правонарушения;
- открытость и публичность деятельности Общества (с учетом ограничений, связанных с распространением конфиденциальной информации).

4.3. Руководители структурных подразделений Общества при оценке, поощрении и перемещении работника принимают к сведению информацию о длительном, безупречном и эффективном исполнении работником своих обязанностей с учетом установленных в Обществе требований по противодействию коррупции.

5. АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ МЕРЫ В ХОДЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ

5.1. Требования настоящей Политики учитываются при установлении Обществом договорных и иных деловых отношений с физическими и юридическими лицами. Общество ожидает от контрагентов, представителей Общества, руководящего состава и работников Общества соблюдения соответствующих обязанностей по противодействию коррупции, которые закреплены в договорах Общества с ними, либо прямо вытекают из требований применимого законодательства, национального законодательства страны регистрации и/или осуществления деятельности указанных лиц и норм международного права.

5.2. Общество прилагает разумные и доступные в сложившихся обстоятельствах усилия для минимизации риска нарушения применимого антикоррупционного законодательства при установлении деловых отношений с клиентами и контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность. В этой связи Общество:

- осуществляет проверку деловой репутации потенциальных контрагентов, их акционеров и бенефициарных владельцев в соответствии с установленным в Обществе порядком, в том числе на предмет толерантности к коррупции, а также наличия нормативных актов и процедур в области противодействия коррупции;

- информирует потенциальных контрагентов о принципах и требованиях Общества в сфере противодействия коррупции, установленных в настоящей Политике, в том числе посредством включения соответствующих антикоррупционных оговорок в заключаемые Обществом соглашения/договоры с указанными лицами;

- принимает во внимание готовность потенциальных контрагентов соблюдать принципы и требования в сфере противодействия коррупции, а также оказывать взаимное содействие для предотвращения коррупционных правонарушений в своей деятельности.

5.3. В Обществе установлен запрет на возможность привлечения клиентов, контрагентов и иных третьих лиц для совершения действий, которые могут быть расценены как противоправные.

6. СООБЩЕНИЯ О НАЙМЕ БЫВШИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.

6.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации в случае заключения трудового договора (гражданско-правового договора) с гражданином, замещавшим определенные должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы подразделение, ответственное за оформление трудовых отношений, осуществляет уведомление работодателя/его представителя по последнему месту его службы.

7. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, Общество осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

7.2. Под конфликтом интересов в рамках настоящей Политики понимается прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Общества и/или его работниками и/или одним и более клиентами и/или контрагентами, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны, которые в том числе могут возникнуть при совместной работе родственников в Обществе и/или участии работников, их родственников в уставных капиталах и органах управления третьих лиц, осуществления ими предпринимательской деятельности или совмещения работниками иной оплачиваемой деятельности вне Общества.

7.3. Не считаются конфликтом интересов в целях настоящей Политики противоречия, возникающие в ходе переговоров по коммерческим условиям в рамках обычной хозяйственной деятельности и противоречия между подразделениями Общества.

7.4. Конфликт интересов возникает в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей, способное причинить вред правам и законным интересам Общества, третьих лиц или государства.

7.5. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения им от третьих лиц при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или выгод для себя или для третьих лиц.

7.6. Никто из работников Общества не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким работником третьих лиц.

7.7. В целях предотвращения и урегулирования конфликтов интересов Работники Общества обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, в том числе, сообщать о возникновении конфликта интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.8. В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя.

7.9. Общество придерживается принципа, при котором в отношениях прямого подчинения или подконтрольности находятся лица, не состоящие в родстве или свойстве.

7.10. Нахождение работников, состоящих в родстве или свойстве, в отношениях прямого подчинения или подконтрольности, допускается в исключительных случаях по решению Генерального директора.

7.11. Наличие у работника родственных связей с другими работниками не должно оказывать негативного влияния на выполнение работником должностных обязанностей.

7.12. С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, Общество осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

7.13. Работой вне Общества считается любая дополнительная деятельность в качестве члена органов управления и контроля, консультативно-совещательных органов, рядового работника, а также в любой другой должности в компании, не осуществляющей деятельность в сфере обслуживания и установки лифтового оборудования.

7.14. Работа по совместительству в компании, являющейся косвенным или непосредственным конкурентом Общества, не приветствуется.

7.15. Перед получением дополнительной работы (трудоустройство по совместительству или оказание услуг в рамках гражданско-правового договора) в организации – партнере Общества, либо иной организации, с которой работник взаимодействовал в ходе работы в Обществе, работнику рекомендуется уведомить Генерального директора Общества.

7.16. Обо всех известных случаях инвестиций в компанию-клиента или компанию-поставщика Общества, либо иную компанию, с которой работник взаимодействовал в ходе работы в Обществе, совершенных им или его близкими родственниками, работник Общества Уведомляет Генерального директора.

7.17. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении круга задач и конкретных поручений, исполняемых в рамках должностных обязанностей работником, являющимся стороной конфликта интересов, и/или в его отказе от выгоды (преимуществ), явившейся причиной возникновения конфликта интересов (например, отказ от работы с конкретным клиентом или контрагентом Общества, отказ от участия в подготовке сделки и т.д.). В отдельных случаях предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника Общества путем отстранения или самоотвода лица, являющегося стороной конфликта интересов, от исполнения должностных обязанностей в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

8. ПОДАРКИ ИЛИ ИНАЯ ВЫГОДА

8.1. Дарение и получение подарков является обычной деловой практикой. Однако подарки и участие в развлекательных мероприятиях не должны никаким образом компрометировать или казаться компрометирующими способность сотрудника принимать непредвзятые и справедливые деловые решения. Другими словами, подарки и участие в развлекательных мероприятиях никогда не должны предоставляться в обмен на информацию, благоприятное отношение или возможности, которые в ином случае не

были бы предоставлены. На каждом сотруднике лежит ответственность за здравый подход к этим вопросам.

8.2. В Обществе определены основные задачи регулирования, правила и ограничения в области получения/предоставления подарков и услуг в процессе делового общения в связи с выполнением служебных обязанностей работниками и Руководством Общества, включающие перечни и критерии разрешенных и неразрешенных подарков, а также поводов для их принятия/дарения.

8.3. Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. учредителей (участников), контрагентов, государства и государственных органов) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

8.4. В соответствии с нормами законодательства Российской Федерации в Обществе установлены особые правила и ограничения в части взаимодействия с должностными лицами, а также в отношении получения подарков Руководством Общества.

8.5. Не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей, лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, государственным служащим, муниципальным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей, а также должностным лицам.

8.6. В случае дарения лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, Государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, государственным служащим, муниципальным служащим, в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями следует руководствоваться установленными законодательными ограничениями, в том числе Постановлениями Правительства Российской Федерации и Гражданским кодексом Российской Федерации.

8.7. В Обществе допускает возможность дарить подарки или приглашать на развлекательные мероприятия клиентов и контрагентов или получать таковые от них, если подарок или посещение развлекательного мероприятия не могут рассматриваться как стимул или награда за какое-либо конкретное деловое решение. Стоимость принимаемого сотрудником подарка не должна превышать 3000 руб. При этом все расходы на подарки и развлекательные мероприятия должны быть учтены в отчетах о расходах.

8.8. Ни при каких обстоятельствах предоставление/получение подарков не должно являться скрытым вознаграждением, способным оказать негативное влияние на репутацию работника и Общества в целом.

8.9. Подарки от контрагентов, клиентов или партнеров лицам, состоящим с работником в близком родстве или свойстве, а также иным близким работника, для целей настоящей Политики считаются подарками работнику, за исключением работы указанных лиц в компании контрагента, клиента или партнера.

8.10. Не допускаются подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника Общества, переданные в связи с совершением таким работником каких-либо действий (бездействия), связанных с его функциональными и должностными обязанностями в Обществе.

8.11. Работник Общества обязан сообщать вышестоящему руководству компании о ставших известными ему случаях дарения контрагентами, клиентами или партнерами Общества лицам, состоящим с работником в близком родстве или свойстве, а также иным близким работника, подарков не позднее трех рабочих дней со дня их получения.

8.12. Работник Общества не должен принимать подарки, связанные с исполнением им своих должностных обязанностей:

- от организаций и физических лиц, в отношении которых работник принимает решения (совершает действия), способствующие получению указанными организациями и физическими лицами выгоды;
- в виде наличных или безналичных денежных средств, алкогольной продукции, ценных бумаг, ювелирных украшений и других предметов роскоши.

8.13. Ограничения на прием подарков, установленные настоящей Политикой, не распространяются на следующие случаи:

- получение в подарок от контрагентов и клиентов Общества корпоративной сувенирной продукции (ручки, блокноты, ежедневники и пр.);
- получение подарка в ходе официального или иного мероприятия (конференции, круглого стола), всем участникам которого вне зависимости от их организационной принадлежности были переданы одинаковые подарки.

8.14. Любые неразрешенные подарки должны отклоняться/возвращаться дарителю в момент их вручения. В случае если обычаи делового гостеприимства не допускают отклонения подарка, он подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на рассмотрение Генерального директора.

8.15. При оценке возможности получения/предоставления подарка каждый работник должен руководствоваться следующими критериями:

- соответствие повода очевидному и общепринятому в Обществе;
- отсутствие способности повлиять на объективность решений и/или возникновение обязательств у самого работника Общества, контрагента, клиента, партнера Общества в связи с получением/предоставлением подарка;
- разумности стоимости подарка;
- отсутствие подарка в перечне запрещенных.

8.16. При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями к руководству.

8.17. Работники Общества обязаны уведомлять своего непосредственного руководителя в соответствии с локальными нормативными актами Общества обо всех случаях получения делового подарка в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей.

9. БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

9.1. В Обществе сформирован системный подход к осуществлению благотворительной деятельности, определены участники процесса и основные направления осуществления благотворительной деятельности.

9.2. Под благотворительной деятельностью понимается добровольная деятельность по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

9.3. Благотворительность не предусматривает оказания рекламных услуг.

9.4. Благотворительная помощь физическим лицам оказывается Обществом в исключительных случаях в соответствии с установленным в Обществе порядком при предоставлении ими ходатайств и документов, подтверждающих обоснованность оказания такой помощи отдельному гражданину.

9.5. В процессе реализации благотворительной деятельности осуществляется:

- контроль смет расходов и затрат в целом по Обществу;

- проверка подлинности сведений, представляемых юридическими лицами, обращающимися в Общество для получения благотворительной помощи;
- юридическая экспертиза уставных документов, представляемых юридическими лицами, обращающимися в Общество для получения благотворительной помощи;
- перечисление денежных средств, выделенных в порядке оказания благотворительной помощи Обществом юридическому лицу.
- Решение об оказании благотворительной помощи организациям принимается генеральным директором Общества.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

10.1. Все работники Общества, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

10.2. Работники, признанные в результате служебного расследования виновными в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, вплоть до увольнения, гражданско-правовой ответственности.

10.3. Лица, признанные по решению суда виновными в нарушении требований антикоррупционного законодательства, могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящая Политика может быть изменена в случае изменения законодательства Российской Федерации или применимого международного законодательства, а также с учетом новых тенденций в мировой и российской практике корпоративного поведения. В случае если отдельные положения настоящей Политики войдут в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, применяются положения действующего законодательства Российской Федерации. В случае если отдельные положения настоящей Политики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения настоящей Политики.

Разработал:

Руководитель отдела по работе с персоналом

Т.Н. Огородова

Согласовано:

Исполнительный директор

Л.Р. Шарипов

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

12 (двадцать) листов.

Руководитель отдела по работе с персоналом
ООО «Специализированный застройщик
«Трансстрой»



Т.Н. Огородова