

МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ  
**ISO 37001:2016**

**Системы менеджмента противодействия коррупции  
Требования и руководство по применению**

Anti-bribery management systems -- Requirements with guidance for use

<b>Содержание</b>	<b>Страница</b>
Предисловие.....	3
Введение .....	4
1 Область применения .....	5
2 Нормативные ссылки .....	6
3 Термины и определения .....	6
4 Контекст организации .....	9
4.1 Понимание организации и ее контекста .....	9
4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон .....	9
4.3 Определение области действия системы менеджмента противодействия коррупции .....	10
4.4 Система менеджмента противодействия коррупции .....	10
4.5 Оценка рисков, связанных с коррупцией .....	10
5 Лидерство .....	10
5.1 Лидерство и обязательства.....	10
5.1.1 Управляющий орган .....	10
5.1.2 Высшее руководство .....	11
5.2 Политика противодействия коррупции .....	11
5.3 Организационные функции, ответственность и полномочия .....	12
5.3.1 Должностные функции и ответственность .....	12
5.3.2 Служба обеспечения соблюдения антикоррупционных норм .....	12
5.3.3 Делегирование принятия решений .....	12
6 Планирование .....	13
6.1 Действия по обработке коррупционных рисков и выявлению возможностей .....	13
6.2 Цели в области противодействия коррупции и планирование их достижения .....	13
7 Обеспечение .....	13
7.1 Ресурсы .....	13
7.2 Компетентность .....	13
7.2.1 Общие положения .....	13
7.2.2 Процедуры трудоустройства .....	14
7.3 Осведомленность и обучение .....	14
7.4 Коммуникации .....	15
7.5 Документированная информация .....	15
7.5.1 Общие положения .....	15
7.5.2 Создание и обновление .....	15
7.5.3 Управление документированной информацией .....	16
8 Функционирование .....	16
8.1 Оперативное планирование и управление .....	16
8.2 Комплексная проверка .....	16
8.3 Меры в финансовой сфере .....	17
8.4 Меры в нефинансовой сфере.....	17
8.5 Внедрение антикоррупционных механизмов контролируемыми организациями и деловыми партнерами.....	17
8.6 Обязательства по противодействию коррупции .....	17
8.7 Подарки, представительские расходы, пожертвования и подобного рода выгоды .....	17
8.8 Меры при несоответствующих механизмах противодействия коррупции .....	18
8.9 Информирование о подозрениях .....	18
8.10 Расследование и принятие мер в отношении коррупции .....	18
9 Оценка результатов деятельности.....	19
9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка .....	19
9.2 Анализ, проводимый службой обеспечения соответствия антикоррупционным нормам .....	19
9.3 Внутренний аудит .....	19
9.4 Анализ, проводимый высшим руководством .....	20
9.5 Анализ, проводимый управляющим органом .....	20
10 Улучшение .....	21
10.1 Несоответствие и корректирующее действие .....	21
10.2 Постоянное улучшение .....	21

## 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](http://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](http://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 37001:2016 подготовлен Техническим комитетом ISO/TC 278, *Системы менеджмента противодействия коррупции*.

## Введение

Взятничество – 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 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 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 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 Стандарт может помочь организации внедрить обоснованные и соответствующие механизмы, разработанные для предупреждения, выявления и принятия мер по случаям взяточничества.

Настоящий 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.

# Системы менеджмента противодействия коррупции

## 1 Область применения

Настоящий 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 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 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 воздерживающегося 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 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 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 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 приложении.

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).

## 2 Нормативные ссылки

Нет нормативных ссылок.

## 3 Термины и определения

Для целей настоящего документа применяются следующие термины и определения.

### 3.1 взяточничество (bribery)

предлагая, обещая, давая, принимая или запрашивая неоправданное преимущество любой стоимости (которая может быть финансовой или нефинансовой), прямо или косвенно, и независимо от места (мест) в нарушение применимого права в качестве стимула или вознаграждения для лица, действующего или воздерживающегося от действия в отношении исполнения (3.16) обязанностей этого лица.

Примечание 1 к определению: Вышеприведенное является общим определением. Значение термина «взятничество» определяется в соответствии с законом о борьбе с коррупцией, применимым к организации (3.2), и системой управления коррупцией (3.5), разработанной организацией

### 3.2 организация (organization)

лицо или группа лиц, обладающая своими собственными функциями с обязанностями, полномочиями и взаимосвязями для достижения своих *целей* (3.11)

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.

### 3.3 заинтересованная сторона (interested party)

лицо или *организация* (3.2), 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

### 3.4 требование (requirement)

потребность, которая установлена и является обязательной

Примечание 1 к определению: основное определение «требования» в стандартах системы управления ISO - это «потребность или ожидание, которое указано, как правило, подразумевается или обязательно». «В целом подразумеваемые требования» не применяются в контексте борьбы с коррупцией.

Примечание 2 к определению: «В целом подразумевается» означает, что для организации и заинтересованных сторон является обычной или общепринятой практикой, что подразумевается необходимость или ожидание.

Примечание 3 к определению: Указанное требование - это требование, которое указано, например, в документальной информации

### 3.5 система менеджмента (management system)

совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих элементов *организации* (3.2) для разработки *политик* (3.10) и *целей* (3.11), а также *процессов* (3.15) 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.

### 3.6 высшее руководство (top management)

лицо или группа лиц, которая направляет и управляет *организацией* (3.2) 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* (3.5) покрывает только часть 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* (3.7), так и высшее руководство (3.6), 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.

### **3.7 управляющий орган (governing body)**

лицо или группа лиц, которые несут основную ответственность и полномочия для деятельности организации (3.2), управления и политики, и перед которыми несет ответственность и отчитывается высшее руководство (3.6)

Примечание 1 к вступлению: не все организации, особенно небольшие организации, будут иметь руководящий орган отдельно от высшего руководства (см. 3.6, примечание 3).

Примечание 2 к вступлению: руководящий орган может включать, но не ограничивается, совет директоров, комитеты совета, наблюдательного совета, попечителей или надзирателей.

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

лицо(а), имеющее ответственность и полномочия для управления *системой менеджмента противодействия коррупции* (3.5)

### **3.9 результативность (effectiveness)**

степень, с которой запланированные мероприятия выполнены и запланированные результаты достигнуты

### **3.10 политика (policy)**

намерения и направление развития *организации* (3.2), официально сформулированные *высшим руководством* (3.6) или ее *управляющим органом* (3.7)

### **3.11 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* (3.15)).

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.

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.

### **3.12 риск (risk)**

влияние неопределенности на *цели* (3.11)

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.

### **3.13 компетентность (competence)**

способность применять знания и навыки для достижения намеченных результатов

### **3.14 документированная информация (documented information)**

информация, для которой требуется, чтобы она управлялась и поддерживалась в рабочем состоянии *организацией* (3.2), 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* (3.5), включая связанные с ней *процессы* (3.15);
- информации, созданной организацией для обеспечения функционирования (документация);
- свидетельствам достигнутых результатов (записям).

### **3.15 процесс (process)**

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

### **3.16 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* (3.15), продукции (включая услуги), системам или *организациям* (3.2).

### **3.17 аутсорсинг (outsource)**

заключать соглашение, по которому внешняя организация (3.2) выполняет часть функций или процесса (3.15) организации

Примечание 1 к определению: внешняя организация выходит за рамки системы управления (3.5), хотя внешняя функция или процесс находятся в пределах области действия.

Примечание 2 к определению: основной текст стандартов системы управления ISO содержит определение и требование в отношении аутсорсинга, которое не используется в этом документе, поскольку поставщики аутсорсинга включены в определение делового партнера (3.26).

### **3.18 мониторинг (monitoring)**

определение состояния системы, *процесса* (3.15) или работы

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

### **3.19 измерение (measurement)**

*процесс* (3.15) определения значения

### **3.20 аудит (audit)**

систематический, независимый и документируемый *процесс* (3.15) 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.

### **3.21 соответствие (conformity)**

выполнение *требования* (3.4)

### **3.22 несоответствие (nonconformity)**

невыполнение *требования* (3.4)

### **3.23 корректирующее действие (corrective action)**

действие для устранения причины *несоответствия* (3.22) и предотвращения ее повторного проявления

### **3.24 непрерывное улучшение (continual improvement)**

постоянная работа по улучшению *результатов деятельности* (3.16)

### **3.25 персонал (personnel)**

директора, руководители, сотрудники, временные работники или привлеченные сторонние исполнители, общественные активисты *организации* (3.2)

Примечание 1 к определению: различные типы персонала представляют разные типы и степени риска взяточничества (3.12), и к ним можно относиться по-разному с помощью процедур оценки риска взяточничества организации и управления взяточничеством.



**3.26 деловой партнер (business associate)**

внешняя сторона, с которой *организация* (3.2) имеет или планирует иметь определенного рода деловые отношения

Примечание 1 к определению: бизнес-партнер включает, но не ограничивается, клиентов, клиентов, совместные предприятия, партнеров по совместному предприятию, партнеров консорциума, поставщиков аутсорсинга, подрядчиков, консультантов, субподрядчиков, поставщиков, поставщиков, консультантов, агентов, дистрибьюторов, посредников и инвесторов. Это определение является преднамеренно широким и должно толковаться в соответствии с профилем риска для взяточничества (3.12) для применения к деловым партнерам, которые могут разумно подвергать организацию риску взяточничества.

Примечание 2 к определению: разные типы бизнес-ассоциированных компаний представляют разные типы и степени риска взяточничества, а организация (3.2) будет иметь разную степень способности влиять на различные типы бизнес-ассоциированных компаний. К различным типам бизнес-ассоциированных лиц можно относиться по-разному к процедурам управления рисками взяточничества организации и взяточничества.

Примечание 3 к определению: Ссылка на «бизнес» в этом документе может толковаться в широком смысле, чтобы означать те виды деятельности, которые имеют отношение к целям существования организации

**3.27 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

**3.28 третья сторона (third party)**

лицо или орган, который не зависит от организации (3.2)

Примечание 1 к определению: все деловые партнеры (3.26) являются третьими лицами, но не все третьи стороны являются деловыми партнерами

**3.29 конфликт интересов (conflict of interest)**

ситуация, когда деловые, финансовые, семейные, политические или личные интересы могут помешать решению лиц при выполнении ими своих обязанностей в организации (3.2)

**3.30 комплексная проверка (due diligence)**

*процесс* (3.15) для дополнительной оценки характера и степени коррупционного *риска* (3.12) 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 Понимание 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;
- 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.

## 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.

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.

# 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;
- c) обеспечение выделения и распределения достаточных и соответствующих ресурсов, необходимых для эффективного функционирования системы менеджмента противодействия коррупции;
- d) осуществление разумного надзора высшим руководством за внедрением системы менеджмента противодействия коррупции в организации и ее эффективностью.

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 о 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;
- 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.

### 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.

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 являющимся сотрудниками организации. Если это сделано, высшее руководство должно гарантировать, что конкретным лицам назначена ответственность и полномочия для исполнения этих функций.

### **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 соответствия 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 к необходимости передаче лицам с делегированными полномочиями возможной юридической ответственности.

## 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.

## 7 Обеспечение

### 7.1 Ресурсы

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

## 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 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.

### 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.

### 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 соответственно 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.

### **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, графика) и носители информации (например, бумажные, электронные);
- 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 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 организации, 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. а) – с) выше не является исчерпывающим.

### **8.3 Меры в финансовой сфере**

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

### **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.

### **8.5 Внедрение антикоррупционных механизмов контролируруемыми 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.

### **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 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. «а» и «б», практически нецелесообразно, это следует принять во внимание при оценке коррупционных рисков, связанных с взаимоотношениями с деловым партнером (см. 4.5 и 8.2).

### **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.

### **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;
- 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.

## **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.

### **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 запланированные интервалы времени, для проверки является ли система менеджмента противодействия коррупции:

а) соответствующей:

- 1) собственным требованиям организации к ее системе менеджмента противодействия коррупции;
- 2) требованиям настоящего Международного стандарта;

б) 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:

- а) 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;
- б) определять критерии и область для каждого аудита;
- в) выбирать компетентных аудиторов и проводить аудиты так, чтобы гарантировать объективность и беспристрастность процесса аудита;
- г) гарантировать, что результаты аудитов переданы соответствующим руководителям, высшему руководству и службе обеспечения соответствия антикоррупционным нормам;
- е) 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:

- а) взяточничества или предполагаемого взяточничества;
- б) несоответствий политике противодействия коррупции или требованиям системы менеджмента противодействия коррупции;
- в) нарушения деловыми партнерами соответствия действующим требованиям организации; и
- г) 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:

- а) независимым персоналом или подразделением, созданным или назначенным для выполнения этого процесса; или
- б) 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
- в) соответствующим лицом из подразделения, не подлежащего аудиту; или
- г) соответствующей третьей стороной; или
- е) группой, образованной теми, кто указан в п.п. «а» - «д».

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

## 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:

- а) статус мероприятий, предусмотренных предыдущим анализом;
- б) изменения в состоянии внешних и внутренних факторов, которые важны для системы менеджмента противодействия коррупции;
- в) 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. 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.