

Утверждено  
Решением Совета директоров  
ОАО «Интер РАО»  
от 31 марта 2014 года  
(протокол от 03 апреля 2014 года № 111)

**КОМПЛАЕНС ПОЛИТИКА  
ОАО «ИНТЕР РАО»**

**г. Москва  
2014**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ .....	3
2. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ .....	3
3. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	4
4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГРУППЫ В РАМКАХ КОМПЛАЕНС .....	5
5. ПРИНЦИПЫ КОМПЛАЕНС .....	6
6. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОЦЕССЫ КОМПЛАЕНС .....	7
7. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ ПОЛИТИКИ.....	13

## 1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Термины/сокращения	Определения
Группа	ОАО «Интер РАО» и его ДЗО/ВЗО
Комплаенс	соответствие деятельности Группы «Интер РАО» (далее – Группа), а также работников компаний Группы требованиям международного, российского, а в случае осуществления деятельности за пределами Российской Федерации – применимого иностранного законодательства, а также внутренним корпоративным стандартам и организационно–распорядительным документам, решениям органов управления компаний Группы.
Комплаенс-риск	риск применения юридических санкций или санкций регулирующих органов, существенного финансового убытка или потери репутации Группой в результате несоблюдения им законов, инструкций, правил, стандартов саморегулирующих организаций или кодексов поведения, касающихся энергетической отрасли, а также в результате неудовлетворения законных и оправданных интересов клиентов, работников и Группы в целом.
Корпоративный стандарт (КС)	Локальный нормативный акт, разработанный Холдинговой компанией либо бизнес-дивизионом по поручению Холдинговой компании, в целях регламентации деятельности Группы в рамках функциональных направлений, устанавливающий требования к бизнес-процессам Группы и их результатам. Все корпоративные стандарты подлежат внедрению в Группе путем утверждения органами управления компании Группы локального нормативного акта, разработанного в соответствии с рекомендацией Холдинговой компании.
Система COMPLIANCE	совокупность элементов корпоративной культуры и ценностей, направленных на неприятие противоправных действий, состоящих из правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами компаний Группы, реализуемых функциональными направлениями и обеспечивающих соблюдение работниками компаний Группы принципов COMPLIANCE, независимо от занимаемой ими должности.

## 2. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

- 2.1. COMPLIANCE политика ОАО «Интер РАО» (далее – Политика) определяет цели и задачи Группы в рамках ее исполнения, принципы COMPLIANCE в Группе и ключевые процессы.
- 2.2. Политика является корпоративным стандартом Группы, утверждаемым для эффективного управления COMPLIANCE-рисками, в основе которого лежит контроль

соответствия деятельности Группы требованиям законодательства, а также правилам и стандартам, применяемым Группой в своей деятельности.

- 2.3. Политика базируется на требованиях международных нормативно-правовых актов, законодательства Российской Федерации, корпоративных стандартов, действующих в Группе, а также включает релевантные положения зарубежных стандартов, рекомендаций, актов и лучших практик.
- 2.4. Политика, после утверждения ее органами управления компаний Группы, распространяет свое действие на всех работников и подлежит неукоснительному исполнению каждым работником компаний Группы.

### **3. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**

- 3.1. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (UNCAC) (резолюция № A/RES/58/4 от 31 октября 2003 года);
- 3.2. Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию от 27.01.1999;
- 3.3. Конвенция по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при совершении международных коммерческих сделок от 17.12.1997;
- 3.4. Конвенция по борьбе с подкупом должностных лиц иностранных государств при проведении международных деловых операций от 21.11.1997;
- 3.5. Кодекс Российской Федерации об административных нарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 №195-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- 3.6. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (часть вторая) от 26.01.1996 №14-ФЗ (изменениями и дополнениями);
- 3.7. Уголовный кодекс Российской Федерации (УК РФ) от 13.06.1996 №63-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- 3.8. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- 3.9. Указ Президента Российской Федерации от 13.04.2010 № 460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010-2011 годы»;
- 3.10. Указ Президента Российской Федерации от 13.03.2013 № 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012 - 2013 годы» (с изменениями и дополнениями);
- 3.11. Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- 3.12. Федеральный закон Российской Федерации от 07.08.2001 №115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;
- 3.13. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2010 №224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком».
- 3.14. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 8 ноября 2013 (Министерство труда и социальной защиты РФ);
- 3.15. UK Bribery Act 2010 (Закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством»);

- 3.16. Foreign Corrupt Practices Act 1977 (Закон США «О борьбе с коррупцией за рубежом»);
- 3.17. Устав ОАО «Интер РАО»;
- 3.18. Кодекс корпоративного управления ОАО «Интер РАО»;
- 3.19. Кодекс корпоративной этики ОАО «Интер РАО»;
- 3.20. Политика по противодействию мошенничеству и коррупции ОАО «Интер РАО»;
- 3.21. Политика об инсайдерской информации ОАО «Интер РАО»;
- 3.22. Политика по внутреннему контролю ОАО «Интер РАО»;
- 3.23. Положение о Блоке внутреннего аудита, контроллинга и управления рисками ОАО «Интер РАО»;
- 3.24. Положение по внутреннему контролю ОАО «Интер РАО»;
- 3.25. Положение об управлении рисками ОАО «Интер РАО»;
- 3.26. Положение о порядке проведения закупок товаров, работ, услуг для нужд ОАО «Интер РАО»;
- 3.27. Положение об информационной политике ОАО «Интер РАО».

#### **4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГРУППЫ В РАМКАХ КОМПЛАЕНС**

4.1. Целями Группы в области Комплаенс являются:

- **Минимизация рисков наступления негативных последствий**, связанных с применением к компаниям Группы мер воздействия за несоблюдение требований законодательства, регуляторных требований и принципов этичного ведения бизнеса на рынках присутствия, а также общепризнанных норм деловой этики;
- **Ведение бизнеса** с соблюдением стандартов деловой этики и ценностей Группы;
- **Создание и внедрение Комплаенс-культуры** в компаниях Группы.
- **Анализ и предотвращение ситуаций**, в которых возможно несоблюдение требований законодательства, регуляторных требований и принципов этичного ведения бизнеса;

4.2. Данные цели предполагают выполнение компаниями Группы следующих задач:

- формирование единого подхода к управлению Комплаенс-рисками;
- создание системы предотвращения и устранения нарушений требований, предъявляемых со стороны органов государственного контроля (в т.ч. требований антикоррупционного характера) посредством организации совместной эффективной работы подразделений компаний Группы (в т.ч. за счет разработки ЛНА, ОРД, иных внутренних документов), а также создание внутренних и внешних условий выполнения бизнес-процессов данной системы, включая предъявление соответствующих требований как работникам Группы, так и к партнерам и контрагентам;
- создание системы контроля выполнения требований, предъявляемых со стороны органов государственного контроля (в т.ч. требований антикоррупционного характера) посредством организации совместной эффективной работы подразделений компаний Группы (в т.ч. за счет разработки ЛНА, ОРД, иных

внутренних документов), а также создание внутренних и внешних условий выполнения бизнес-процессов данной системы, включая предъявление соответствующих требований как работникам, так и к партнерам и контрагентам;

- выполнение бизнес-процессов в области Комплаенс.

## **5. ПРИНЦИПЫ КОМПЛАЕНС**

Принципами, которыми руководствуется Группа при построении и реализации системы Комплаенс, являются:

### **5.1. Принцип соответствия нормам деловой этики**

Группой не признаются в качестве возможных для использования противоправных и не соответствующих общепризнанным принципам деловой этики способы ведения бизнеса.

### **5.2. Соответствие лучшим отечественным и мировым практикам Комплаенс**

Компании Группы стремятся при осуществлении своей деятельности соответствовать лучшим отечественным и мировым практикам Комплаенс.

### **5.3. Недопущение нарушений при функционировании системы Комплаенс**

Предполагает участие всех подразделений компаний Группы в построении системы Комплаенс при условии предупреждения возникновения конфликта интересов, в том числе путем соблюдения четкого определения ролей и обязанностей.

### **5.4. Не препятствования выполнению процессов при построении и реализации системы Комплаенс**

В компаниях Группы выделяется достаточное количество ресурсов необходимых для разработки, реализации, применения, мониторинга и постоянного улучшения системы Комплаенс, организационных и технических средств, в них используемых и не создаются искусственные организационные, политические, технические и иные, в т. ч. материальные ограничения и препятствия для выполнения данных процессов.

### **5.5. Обеспечение беспрепятственного, оперативного и неограниченного доступа к информации**

В компаниях Группы работникам, осуществляющим поддержку системы Комплаенс, предоставляется любая информация необходимая для её функционирования, с учетом обеспечения необходимого уровня защиты информации и информационных ресурсов в соответствии с требованиями применимого законодательства.

### **5.6. Принятия и соблюдения утверждаемых требований системы Комплаенс всеми работниками компаний Группы**

Все работники компаний Группы независимо от их должностного и иного положения признают, руководствуются и соблюдают устанавливаемые требования системы Комплаенс, а также требуют от партнеров и контрагентов компаний Группы ведение бизнеса в соответствии с высочайшими стандартами деловой этики.

### **5.7. Своевременное и объективное устранение нарушений**

Работники компаний Группы, независимо от их должностного и иного положения, всеми имеющимися средствами обеспечивают своевременное обнаружение, объективную оценку и своевременное устранение нарушений системы Комплаенс.

## **6. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОЦЕССЫ КОМПЛАЕНС**

6.1. **«Руководство организационными и этическими стандартами, нормами и ценностями Группы»** – процесс осуществления мониторинга и проверки действий работников, в части следования положениям Кодекса корпоративной этики и требованиям по предотвращению конфликта интересов.

6.1.1. Соблюдая Кодекс корпоративной этики, Группа преследует следующие цели:

- Ведение бизнеса в соответствии с высочайшими стандартами деловой этики и ценностями Группы.
- Предупреждение конфликта интересов работников.
- Внедрение Комплаенс-культуры, как неотъемлемой части корпоративной культуры.

6.1.2. Ведение бизнеса в соответствии с высочайшими стандартами деловой этики и ценностями Группы

- Именно благодаря работникам, Группа создает и развивает свои конкурентные преимущества, достигает поставленные цели, сохраняет свои лидерские позиции. Поэтому в Группе необходимо поддерживать благоприятную, здоровую атмосферу на рабочем месте, которая способствует раскрытию потенциала каждого работника и повышению производительность труда.
- Группа ожидает от каждого работника максимальной самоотдачи, инициативы при решении рабочих задач и поддержания конструктивной рабочей атмосферы.
- При выполнении своих должностных обязанностей работник руководствуется настоящей политикой, кодексом корпоративной этики и правилами внутреннего трудового распорядка.
- Группа с уважением относится к человеческому достоинству, праву на индивидуальность. Неприемлемы оскорбления, любые формы дискриминации или притеснения по любым основаниям, включая национальность, пол, возраст, религиозные убеждения, сексуальную ориентацию.
- Во взаимоотношениях с коллегами следует развивать и поддерживать уважение и доверие. В основе уважения лежит принцип признания и принятия индивидуальности личности каждого работника. В основе доверия лежит принцип работы каждого на общий результат для Группы.
- Уважение и доверие проявляется не в декларациях, а в реальном поведении работников. Группа заботится о каждом работнике и стремится создать для всех безопасные условия труда.
- Для компаний Группы являются неприемлемыми следующие действия:
  - физическое насилие;
  - сексуальное домогательство;
  - использование ненормативной лексики.
- Группа предоставляет работникам все необходимые ресурсы для работы и рассчитывает на бережное отношение работников к имуществу компаний

Группы. Работники должны заботиться о рациональном и бережном использовании имущества компаний Группы, использовать его исключительно для достижения поставленных рабочих целей и исполнения должностных обязанностей и нести ответственность за сохранность имущества компаний Группы и поддержание его работоспособности.

#### 6.1.3. Предупреждение конфликта интересов работников

- В Группе конфликт интересов – это ситуация, когда работник по отношению к другим людям и компаниям выступает одновременно в двух или нескольких различных ролях и его цели в этих ролях расходятся между собой. Такое расхождение содержит возможность нарушения интересов Группы. Так, например, интересы работника, вытекающие из его должностных обязанностей, могут конкурировать с его же интересами, вытекающими из близких неформальных (неделовых) отношений с контрагентами, коллегами, подчиненными, руководителями и т.д.
- Причинами конфликта интересов являются:
  - тесные личные взаимоотношения, выходящие за рамки деловых отношений, между работником компании Группы, с одной стороны, и компанией-клиентом, компанией-партнером или их представителями, с другой стороны;
  - семейные и другие близкие отношения между работниками компании Группы, находящимися в прямом подчинении;
  - использование работниками компании Группы своих служебных полномочий с целью личной выгоды или личного обогащения в ущерб интересам Группы.
- Неформальное общение с контрагентами и работниками компаний Группы может быть очень полезным в развитии деловых отношений. При этом работники Группы должны прилагать все усилия для того, чтобы избегать ситуаций, которые могут вызвать конфликт интересов и/или могут быть неоднозначно истолкованы. Работники, считающие, что они могут быть вовлечены в конфликт интересов, должны уведомить своего руководителя для получения рекомендаций по возникшей ситуации.

#### 6.1.4. Внедрение Комплаенс-культуры, как неотъемлемой части корпоративной культуры

- Группа уделяет большое внимание деловой репутации, тому, какое мнение складывается о нем за его пределами. Высокая деловая репутация складывалась в результате усилий и совместного труда всех работников в течение всей истории существования Группы.
- Деловая репутация – это актив Группы, способствующий его дальнейшему развитию. Высокая деловая репутация поддерживается поведением всех работников. Группа считает не соответствующими корпоративной этике негативные суждения, высказывания, которые могут нанести ущерб имиджу Группы, выражаемые в любой форме работниками за пределами Группы, включая социальные сети.
- Установление правил и рекомендаций к внешнему виду работника связано с тем, что Группа дорожит своей деловой репутацией. Внешний вид работника является частью корпоративной культуры, и он должен соответствовать стандартам деловой этики Группы.



- 6.2. **«Руководство законодательными и регуляторными требованиями»** – процесс соблюдения технических норм и отраслевых требований, промышленной безопасности, соответствие нормам законодательства по всем направлениям деятельности Группы, а также реагирование на изменения в законодательстве и взаимодействии с регуляторами и контролирующими органами.
- 6.2.1. Обеспечивая соответствие своего бизнеса применимым законодательным и регуляторным требованиям на всех рынках присутствия, Группа стремится:
- Минимизировать риски санкций ввиду несоответствия применимым требованиям.
  - Оптимально использовать возможности, вытекающие из законодательных и регуляторных изменений.
  - Быть максимально прозрачной для регуляторов.
- 6.2.2. Группа использует следующие подходы:
- Совет директоров и высшее руководство Группы понимают все применимые области законодательства и регуляторов, требованиям которых деятельность Группы должна соответствовать.
  - В Группе организован регулярный мониторинг изменений законодательства и требований регуляторов. Результаты централизованно распространяются работникам, деятельность которых эти изменения затрагивают.
  - Группа анализирует риски и возможности, связанные с изменением законодательства и регуляторных требований. Решения по управлению рисками и использованию возможностей принимаются централизованно.
  - Обеспечивается информирование и регулярное обучение ключевых менеджеров Группы о законодательных и регуляторных требованиях, рисках и возможностях, с ними связанных.
  - Раскрытие существенных фактов деятельности компаний Группы в целом производится в соответствии с требованиями законодательства, регуляторов и лучшими практиками.
  - Группа обеспечивает внедрение целевых регуляторных рекомендаций в свою деятельность, в том числе в процессы управления рисками и внутреннего контроля.
  - Группа строит отношения с регуляторами на основе открытости и готовности к сотрудничеству.
  - Установлен и соблюдается процесс взаимодействия с контролирующими органами регуляторов.
- 6.3. **«Недопущение злоупотреблений инсайдерской информацией и манипулирования на рынке ценных бумаг»** – процесс снижения Комплаенс-рисков, связанных с недобросовестным использованием инсайдерской информацией и манипулированием ценными бумагами в соответствии с Положением об инсайдерской информации Общества, утвержденным Советом директоров Общества.
- 6.3.1. Группа использует следующие подходы:

- В Группе функционирует система информирования лиц, имеющих доступ к инсайдерской информации, относительно их обязанностей и ответственности.
  - Группа контролирует доступ и распространение внутрикорпоративной информации, способной повлиять на фондовый рынок.
  - Группа контролирует соблюдение работниками внешних и внутренних требований, направленных на ограничение возможности манипулирования на рынке ценных бумаг.
  - Любые случаи злоупотреблений инсайдерской информацией и манипулирования с ценными бумагами Группы расследуются.
- 6.3.2. Работники компаний Группы заботятся о сохранении получаемой, передаваемой, обрабатываемой информации. Защита информации помогает Компании достигать поставленных целей и быть конкурентоспособной на рынке услуг. В данном случае речь идет об информации, которую работник использует в своей профессиональной деятельности, включая информацию, содержащуюся на всех корпоративных компьютерах и других электронных носителях.
- 6.3.3. В Группе действуют определенные стандарты и процедуры защиты, которые предотвращают несанкционированный доступ к редактированию, удалению или передаче информации третьим лицам. Группы оставляет за собой право предпринимать соответствующие действия против любого лица или группы, которые необоснованно используют полученную информацию с целью личной выгоды.
- 6.4. **«Контроль соблюдения финансовых обязательств»** - процесс экспертизы и мониторинга выполнения обязательств, принятых на себя Группой в рамках заемных соглашений и выпуска ценных бумаг.
- 6.4.1. Группа стремится:
- Предотвратить риски дефолтов Группы в целом вследствие нарушения взятых обязательств
  - Повышать свой имидж как надежного заемщика и доверие финансовых институтов.
- 6.4.2. Группа использует следующие подходы:
- В Группе обеспечен централизованный мониторинг соответствия финансовым обязательствам.
  - Группа имеет единый реестр действующих финансовых обязательств, в котором определены сроки их действия и ответственные за соблюдение. Все ответственные ознакомлены с требованиями и последствиями их нарушения для Группы.
  - Бизнес-операции осуществляются с учетом принципа соблюдения текущих финансовых обязательств. В Группе внедрены процедуры информирования и управления рисками нарушения финансовых обязательств.
  - В рамках взятых финансовых обязательств Группа своевременно предоставляет полную информацию кредиторам/инвесторам и уполномоченным третьим лицам.
  - Привлечение дополнительных финансовых ресурсов производится с учетом строгого соблюдения имеющихся финансовых обязательств.

- 6.5. **«Противодействие мошенничеству и коррупции»** – процесс снижения Комплаенс-рисков, связанных с совершением мошенничества и коррупционных действий, в том числе финансовых преступлений с использованием активов и ресурсов Группы.
- 6.5.1. Честно и открыто ведя свой бизнес, Группа стремится:
- Не допускать коррупционных действий со стороны работников Группы.
  - Исключать любую возможность использовать активы и ресурсы Группы для финансовых преступлений.
- 6.5.2. Группа использует следующие подходы:
- Группа обеспечивает функционирование действенной системы по предотвращению финансовых преступлений с использованием своих активов и ресурсов на основе международных стандартов.
  - В Группе внедряются лучшие практики по соблюдению требований о противодействии финансированию терроризма и легализации доходов, полученных преступным путем.
  - Группа создает и развивает эффективный механизм по предотвращению коррупционных действий на основе требований законодательства и лучших практик.
  - Работники Группы осведомлены о наиболее рискованных с точки зрения коррупционных действий областях деятельности Группы.
  - Группа активно развивает механизмы противодействия получению/даче выплат и подарков, которые могут быть расценены как сделанные в целях решения бизнес задач.
  - Группа гарантирует прозрачный механизм закупок, расходования денежных средств, финансирования благотворительности и взаимодействия с контрагентами.
- 6.5.3. В Группе считается неприемлемым осуществление представительских расходов, дарение/получение подарков, если такие расходы или подарки оказывают прямое или косвенное воздействие на принятие решений должностными лицами и/или лицами, связанными с государством.
- 6.5.4. Допускается осуществление представительских расходов, дарение/получение деловых подарков, связанных с государственными праздниками, установленными российским законодательством, и лишь при условии, что это не наносит ущерб интересам Группы и не противоречит закону.
- 6.5.5. Подарок должен быть оправдан поводом и особенностями деловых отношений получателя подарка или его дарителя с Группой. Правила, принятые в компаниях Группы в отношении дарения/получения подарков, а также их стоимости, устанавливаются в ЛНА компаний Группы.
- 6.5.6. Если работник не уверен в конкретной ситуации, когда ему предлагается подарок, он должен обратиться к своему руководителю.
- 6.5.7. Участие работников в деловых завтраках, обедах, ужинах допускается лишь в том случае, если они являются формой организации обсуждения вопросов, непосредственно связанных с работой и должностными обязанностями работника, не противоречат внутренним документам компаний Группы и закону.

- 6.5.8. В ходе взаимодействия с клиентами, партнерами и конкурентами работникам компаний Группы могут поступать предложения на совершение незаконных действий, а также действий, нарушающих Кодекс корпоративного поведения. Если работнику компании Группы поступают такого рода предложения, то работник должен незамедлительно поставить в известность об этом работника блока безопасности и режима и своего руководителя уровнем не ниже руководителя департамента.
- 6.5.9. В Группе недопустимы также любые формы взаимодействия с клиентами, партнерами или конкурентами, которые идут вразрез с коммерческими интересами Группы:
- получение работниками компаний Группы в любой форме «агентских вознаграждений» и иных видов материального поощрения от других компаний, как от клиентов и партнеров по сделкам, так и от конкурентов;
  - передача конкурентам информации о клиентах;
  - передача конкурентам информации о реализуемых в Группе проектах;
  - передача конкурентам документов, бизнес-планов, описаний бизнес-процессов, финансовых моделей, внутренних документов и материалов Группы.
- 6.5.10. Для обеспечения прозрачности ведения бизнеса Группа:
- ведет учет в соответствии с требованиями российского и международного законодательства;
  - своевременно и достоверно предоставляет информацию акционерам, инвесторам и органам власти;
  - следует всем законам и требованиям, применимым к деятельности Группы в Российской Федерации и странах присутствия.
- 6.5.11. Группа ведет политику открытости и сотрудничества со средствами массовой информации. При этом Группа обеспечивает достоверность публикуемой информации согласно требованиям действующего российского законодательства.
- 6.5.12. Во избежание информационных и репутационных рисков, а также утечки конфиденциальной информации работникам компаний Группы запрещено самостоятельно контактировать с представителями средств массовой информации по вопросам предоставления информации о Группе или комментариев о деятельности Группы на любую тематику.
- 6.6. **«Управление рисками в сфере персональной ответственности должностных лиц»** – процесс снижения рисков, связанных с нарушением действий должностных лиц применяемым требованиям.
- 6.6.1. Группа стремится минимизировать риски регуляторных санкций к Совету директоров и высшему руководству ввиду несоответствия их деятельности применимым требованиям.
- 6.6.2. Группа использует следующие подходы:
- Группа информирована и понимает законодательные и регуляторные требования к членам Совета директоров и высшему руководству.
  - В Группе действует эффективный механизм мониторинга и превентивного управления рисками несоответствия действий Совета директоров, высшего

руководства и руководителей компаний Группы законодательным и регуляторным требованиям.

- Обеспечивается страхование ответственности Совета директоров, высшего руководства перед третьими лицами.

6.6.3. Для выполнения своих должностных обязанностей работники компаний Группы действуют в соответствии с внутренними нормативными документами компаний Группы. Использование своих должностных полномочий в целях личной выгоды, личного обогащения, предоставления каких-либо преференций и особых выгод для своих родственников, друзей и т.д. является абсолютно недопустимым. Недопустимо также превышать свои должностные полномочия.

## **7. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ ПОЛИТИКИ**

7.1. Процессы комплаенс реализуются в соответствии с функциональной ответственностью на уровне отдельных структурных подразделений компаний Группы, в сфере ответственности которых находятся следующие функциональные области:

- 7.1.1. Безопасность и режим;
- 7.1.2. Правовая деятельность;
- 7.1.3. Внутренний аудит, контроль и управление рисками;
- 7.1.4. Управление персоналом и организационное развитие;
- 7.1.5. Корпоративные и имущественные отношения;
- 7.1.6. Финансы и экономика;
- 7.1.7. Информационная политика;
- 7.1.8. Закупки (снабжение).

7.2. Нарушение требований Политики может являться основанием для применения к работникам мер дисциплинарного характера в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. В своей профессиональной деятельности работники должны соблюдать все нормы и правила, установленные компанией Группы, с которой у него заключен трудовой договор. Нарушение норм Политики может привести к снижению эффективности, угрозе возникновения имиджевых рисков и возникновению убытков у компании Группы, что прямо отразится на благополучии всех ее работников.

7.4. Руководители всех уровней управления являются проводниками принципов Комплаенс: подают пример поведения, соответствующего принципам Комплаенс, ориентируют своих подчиненных на безусловное соблюдение Комплаенс политики в компаниях Группы.

7.5. Если у работника есть вопросы по применению норм и правил настоящей Политики или он не уверен в соответствии своих действий или решений нормам Политики, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

7.6. Работникам компаний Группы и иным третьим лицам предоставляется возможность конфиденциально и по желанию анонимно сообщать о возможных нарушениях на «Горячую линию» по адресу: [hotline@interra.ru](mailto:hotline@interra.ru).