

УТВЕРЖДЕНО
Решением Попечительского Совета
Благотворительного фонда
«Система»
Протокол № 05-17 от "11" декабря 2017 г.

Предварительно утверждено Правлением
Благотворительного фонда «Система»
Протокол № 08-17 от "07" декабря 2017 г.

КОДЕКС ЭТИКИ
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОГО ФОНДА «СИСТЕМА»

МОСКВА

2017 г.

Содержание

1.	НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА ЭТИКИ.....	3
2.	ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	3
3.	РУКОВОДЯЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ФОНДА.....	4
4.	ИНФОРМИРОВАНИЕ, ОБУЧЕНИЕ И МОНИТОРИНГ	4
5.	ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ФОНДА И РАБОТНИКОВ.....	4
6.	ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ ФОНДА.....	6
6.1.	Уважение законных прав и интересов всех благотворителей, благополучателей, своевременное и достоверное раскрытие информации	6
6.2.	Предотвращение коррупции.....	7
6.3.	Взаимодействие с органами государственной власти и государственными служащими	8
6.4.	Задача конфиденциальной информации	8
6.5.	Выявление и урегулирование конфликта интересов.....	8
6.6.	Использование имущества Фонда	11
7.	ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ.....	11
8.	ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ОПОВЕЩЕНИЯ О НЕДОСТАТКАХ «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» БФ «СИСТЕМА».....	11
9.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) КОДЕКСА ЭТИКИ	12
10.	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	12

1. НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА ЭТИКИ

1.1. Настоящий Кодекс этики Благотворительного фонда «Система» (далее – «Кодекс») разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Уставом Благотворительного фонда «Система» (далее – «Фонд») и является локальным нормативным актом Фонда.

1.2. Настоящий Кодекс устанавливает:

1.2.1. ключевые нормы, правила, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Фонда и его работников в отношении ключевых процессов Фонда, а также во взаимоотношениях с благотворителями, благополучателями, государственными служащими, контрагентами, средствами массовой информации;

1.2.2. обязанность членов Попечительского Совета Фонда, Президента, членов Правления и работников Фонда независимо от занимаемой должности знать и соблюдать принципы и требования Кодекса;

1.2.3. порядок ознакомления работников Фонда с требованиями Кодекса;

1.2.4. процедуру мониторинга соблюдения работниками Фонда норм, правил, требований и принципов Кодекса (этическая аттестация);

1.2.5. порядок информирования руководства Фонда о выявленном или вероятном несоблюдении Кодекса;

1.2.6. ответственность работников Фонда за несоблюдение Кодекса.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Кодекс отражает приверженность Фонда и его руководства высоким этическим принципам, призванным обеспечить совершенствование корпоративной культуры, следование лучшим практикам и поддержание репутации Фонда в обществе и профессиональной среде.

2.2. Все работники Фонда должны руководствоваться настоящим Кодексом и неукоснительно соблюдать его принципы и требования в повседневной работе и при реализации любых проектов Фонда.

2.3. Документы Фонда, в том числе регулирующие отношения с органами власти, деловыми партнерами и работниками, разрабатываются и утверждаются с учетом принципов и требований настоящего Кодекса.

2.4. Принципы и требования Кодекса распространяются на все аспекты деятельности Фонда, в том числе, в следующих областях:

2.4.1. уважение законных прав и интересов благотворителей, благополучателей Фонда, своевременное и достоверное раскрытие информации;

2.4.2. предотвращение коррупции;

2.4.3. взаимодействие с органами государственной власти и государственными служащими;

2.4.4. выявление и урегулирование конфликтов интересов;

2.4.5. защита конфиденциальной информации;

2.4.6. использование имущества Фонда.

3. РУКОВОДЯЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ФОНДА

3.1. Доверие: за время своего существования Фонду удалось завоевать доверие благотворителей, благополучателей, контрагентов и построить с членами органов управления Фонда и работниками дружественные партнерские отношения, которые Фонд твердо намерен сохранять, укреплять и развивать в дальнейшем.

3.2. Открытость: прозрачная информационная политика Фонда не только гарантирует право всех заинтересованных лиц на получение достоверной и актуальной информации о деятельности Фонда, но также является одной из важнейших составляющих корпоративной культуры Фонда.

3.3. Уважение к людям: кадровая политика Фонда выражается в предоставлении равных возможностей всем работникам независимо от их национальной и религиозной принадлежности, политических взглядов, личных убеждений, пола и возраста.

3.4. Профессионализм: Фонд принимает все решения на основе должным образом проверенных данных и на основании профессионально обоснованных суждений.

3.5. Беспристрастность и объективность: все решения Фонда, в том числе выбор контрагентов, партнеров, формулирование условий взаимодействия с ними, кадровые и административные решения осуществляются на прозрачных, справедливых условиях без необоснованных преференций или предубеждений, а также на основании профессионально обоснованных суждений.

3.6. Отказ от коррупции: Фонд воздерживается от участия в неэтичной, незаконной или несправедливой деятельности, а также прилагает разумные усилия и меры, чтобы контрагенты, работники Фонда придерживались таких же высоких этических стандартов в деловых отношениях.

4. ИНФОРМИРОВАНИЕ, ОБУЧЕНИЕ И МОНИТОРИНГ

4.1. Требования настоящего Кодекса доводятся до сведения всех работников Фонда под распись с даты введения в действие настоящего Кодекса, а также при приеме на работу новых работников.

4.2. Настоящий Кодекс размещается в открытом доступе на официальном сайте Фонда для свободного ознакомления.

4.3. Все работники Фонда в обязательном порядке проходят обучение по вопросам соблюдения Кодекса не реже одного раза в два-три года, а также в случае значительного изменения действующего Кодекса и/или применимого законодательства.

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ФОНДА И РАБОТНИКОВ

5.1. Президент Фонда несет ответственность за формирование этических стандартов, а также обеспечивает условия, при которых работники и контрагенты Фонда имеют возможность знать и понимать основные принципы Кодекса и видеть, как эти принципы реализуются на практике в поведении работников Фонда.

5.2. Фонд строит отношения с работниками на основе общности целей, взаимного уважения, учета обоюдных интересов, добросовестности, непредвзятости и принимает на себя следующие обязательства перед работниками Фонда:

5.2.1. соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и условия трудовых договоров;

5.2.2. уважать права человека и свободу личности;

5.2.3. поддерживать атмосферу дружелюбия, взаимопонимания и стабильности;

5.2.4. не допускать любые формы дискриминации или притеснения;

- 5.2.5. обеспечивать достойный уровень оплаты и охраны труда;
- 5.2.6. создавать условия для безопасной и продуктивной работы;
- 5.2.7. принимать объективные кадровые решения, исходя из результатов работы;
- 5.2.8. предоставлять возможности профессионального и личностного роста;
- 5.2.9. учитывать мнение работников Фонда и организовывать каналы обратной связи;
- 5.2.10. поддерживать инициативы по повышению эффективности рабочих процессов;
- 5.2.11. развивать и совершенствовать системы обучения и мотивации;
- 5.2.12. реагировать на предложения, идеи, требования и жалобы;
- 5.2.12. предотвращать несанкционированное распространение персональных данных.

5.3. Все работники Фонда обязаны соблюдать следующие этические принципы и нормы:

- 5.3.1. выполнять требования применимого законодательства и внутренних документов Фонда;
- 5.3.2. заботиться о репутации Фонда и в профессиональной деятельности руководствоваться его интересами;
- 5.3.3. воздерживаться от недобросовестных методов ведения дел;
- 5.3.4. придерживаться принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях;
- 5.3.5. демонстрировать личный пример этичного поведения;
- 5.3.6. быть честными и порядочными в деловых и личных отношениях;
- 5.3.7. относиться к коллегам и контрагентам Фонда уважительно и вежливо;
- 5.3.8. не ущемлять личное достоинство подчиненных и коллег;
- 5.3.9. не допускать необоснованных или несправедливых кадровых решений;
- 5.3.10. пресекать любые действия, сомнительные с правовой и этической точек зрения;
- 5.3.11. не использовать в личных целях служебное положение, конфиденциальную информацию, материальные и нематериальные активы Фонда;
- 5.3.12. не вводить коллег и партнеров Фонда в заблуждение, не предоставлять недостоверную или непроверенную информацию;
- 5.3.13. принимать решения только после всестороннего и тщательного изучения ситуации с учетом социальной ответственности перед обществом и государством;
- 5.3.14. своевременно выполнять поручения руководства, реагировать на запросы коллег, контрагентов;
- 5.3.15. заботиться о постоянном повышении своего профессионализма и квалификации;
- 5.3.16. выполнять свои должностные обязанности максимально эффективным образом;
- 5.3.17. учитывать интересы всех заинтересованных в деловых отношениях сторон;
- 5.3.18. делиться опытом и информацией с коллегами и подчиненными;
- 5.3.19. выполнять поручения руководителей и просьбы коллег пунктуально и в срок;
- 5.3.20. воздерживаться от действий или бездействия, вызывающих конфликт

интересов;

5.3.21. стремиться к поиску компромиссов и дружественному урегулированию споров;

5.3.22. сообщать руководству об имущественных и репутационных рисках Фонда;

5.3.23. избегать решений, влекущих неоправданные сокращения занятости в Фонде;

5.3.24. использовать собственное рабочее время и время своих коллег рационально.

5.4. Для развития корпоративной культуры и содействия соблюдению принципов, изложенных в настоящем Кодексе, Президент Фонда должен:

5.4.1. быть примером в соблюдении применимого законодательства и норм деловой этики в ежедневной деятельности Фонда и при принятии решений;

5.4.2. следить за тем, чтобы работники понимали и выполняли требования настоящего Кодекса;

5.4.3. незамедлительно реагировать на поступающую информацию о несоблюдении или потенциально возможном несоблюдении применимого законодательства и этических норм.

5.5. Каждый работник Фонда обязан ознакомиться с настоящим Кодексом, а также информировать о любом факте несоблюдения принципов Кодекса другими работниками или контрагентами Фонда своего непосредственного руководителя.

5.6. Работник Фонда не может подвергаться каким-либо наказаниям или преследованиям, если он инициирует или обсуждает вопросы этики со своими коллегами и руководителями, и должен быть уверен в гарантиях конфиденциальности.

6. ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ ФОНДА

6.1. Уважение законных прав и интересов всех благотворителей, благополучателей, своевременное и достоверное раскрытие информации

6.1.1. При принятии решений члены Попечительского Совета, Президент и члены Правления Фонда должны в равной степени учитывать права и стремиться соблюдать баланс интересов всех благополучателей и благотворителей, отношения с которыми строятся на основе доверия и взаимного уважения.

6.1.2. Ключевыми принципами взаимодействия с благотворителями и благополучателями являются соблюдение высоких стандартов управления, информационная открытость и достоверность отчетности Фонда, подразумевающие предоставление всем благотворителям и благополучателям равных возможностей, включая защиту их прав и своевременный доступ к информации.

6.1.3. В целях поддержания в Фонде высоких стандартов управления Попечительским Советом, Правлением и Президентом Фонда утверждены документы, определяющие порядок принятия решений и полномочия органов управления и контроля Фонда.

6.1.4. В целях предоставления всем благотворителям и другим заинтересованным лицам свободного и равного доступа к информации Фонд организует своевременное и достоверное публичное раскрытие информации согласно требованиям законодательства Российской Федерации.

Обязанности работников Фонда

Работники Фонда при принятии управленческих решений и участии в работе органов управления Фонда должны соблюдать нормы и требования применимого законодательства, а также локальных нормативных актов Фонда.

Работник Фонда, не имеющий полномочий по взаимодействию со СМИ, может осуществлять прямые и опосредованные контакты со СМИ по любым вопросам, связанным с деятельностью Фонда, в том числе давать какие-либо комментарии, делать какие-либо заявления от лица Фонда или от себя лично в качестве работника Фонда при условии предварительного согласования с работником Фонда, ответственным за взаимодействие со СМИ и общественностью.

При взаимодействии со СМИ все работники Фонда и структурные подразделения руководствуются локальными нормативными актами Фонда, касающимися работы с информацией и ее раскрытием (при их наличии).

6.2. Предотвращение коррупции

6.2.1. Фонд строго придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности»), в том числе во взаимодействии с благотворителями, благополучателями, контрагентами, представителями органов власти, местного самоуправления, политических партий и другими лицами, при осуществлении повседневной деятельности и реализации проектов в любой из сфер деятельности Фонда.

6.2.2. Антикоррупционная политика Фонда базируется на следующих основных принципах:

- (а) Формирование руководством Фонда стандартов этичного поведения на личном примере;
- (б) Внедрение, соблюдение и совершенствование антикоррупционных процедур;
- (в) Информирование работников Фонда;
- (г) Реализация мониторинга и контроля;
- (д) Проверка благонадежности контрагентов;
- (е) Проведение периодической оценки коррупционных рисков.

6.2.3. За несоблюдение норм применимого законодательства о противодействии коррупции и/или Антикоррупционной политики к любому работнику Фонда могут быть применены меры ответственности, предусмотренные применимым законодательством, настоящим Кодексом и другими локальными нормативными актами Фонда.

6.2.4. Фонд проводит регулярный мониторинг выполнения требований антикоррупционных процедур всеми работниками.

Обязанности работников Фонда

Работники Фонда должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 N273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами Российской Федерации в области противодействия коррупции.

Работники Фонда должны соблюдать нормы, содержащиеся в локальных нормативных актах Фонда, направленных на предотвращение и минимизацию коррупционных рисков.

Работники Фонда должны сообщать обо всех рисках и фактах коррупции своему непосредственному руководителю или по информационным каналам Единой горячей линии Фонда.

6.3. Взаимодействие с органами государственной власти и государственными служащими:

6.3.1. Фонд и его работники стремятся строить и поддерживать конструктивные, открытые и максимально прозрачные отношения с органами государственной власти и государственными служащими в формате, не допускающем конфликтов интересов.

6.3.2. Фонд воздерживается от подарков и оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения выгоды в той или иной форме.

6.4. Защита конфиденциальной информации

6.4.1. Работники, имеющие доступ к конфиденциальной информации Фонда, персональным данным работников, должны использовать такую информацию только в связи с исполнением своих должностных обязанностей и вправе сообщать ее другим работникам Фонда, контрагентам или иным лицам только по принципу служебной необходимости, и при соблюдении определенных правил, ограничений и условий, указанных в нормативных документах.

6.4.2. Все работники Фонда обязаны не разглашать, не комментировать в СМИ, и не передавать такую информацию (в том числе, после прекращения трудовых отношений с Фондом) каким-либо компаниям и лицам (включая родственников), кроме случаев, когда ее раскрытие, комментирование или передача санкционированы органами управления и внутренними документами Фонда или требуются в силу закона.

Обязанности работников Фонда

Работники Фонда обязаны хранить в тайне любую конфиденциальную информацию, не разглашать ее содержание, как на протяжении всего срока работы в Фонде, так и после увольнения. Работники имеют право раскрывать конфиденциальную информацию только с предварительного разрешения руководства или в установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Фонда порядке.

Работники Фонда обязаны избегать заявлений, порочащих деловую репутацию Фонда, благотворителей, благополучателей, не должны необоснованно критиковать их действия.

6.5. Выявление и урегулирование конфликта интересов

6.5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации, внутренними нормативными документами Фонда и трудовыми договорами работников Фонда, работники Фонда обязаны при выполнении своих трудовых функций и должностных обязанностей действовать в интересах Фонда добросовестно и разумно. Одним из ключевых условий добросовестного выполнения работниками Фонда своих трудовых функций и должностных обязанностей является отсутствие у них конфликта интересов. Конфликт интересов, который может возникнуть у Президента Фонда, членов Попечительского совета Фонда, членов Правления Фонда и лица, входящего в состав Ревизионной комиссии Фонда/Ревизора регулируется дополнительно Положением о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов Благотворительного фонда «Система».

6.5.2. Конфликт интересов возникает или может возникать, когда личные интересы какого-либо работника Фонда, включая финансовые, родственные, дружеские или иные, влияют или могут повлиять на добросовестное исполнение им своих должностных обязанностей и/или привести к использованию своего служебного

положения в Фонде в целях получения выгоды или преимуществ для себя или иных лиц в связи с несовпадением интересов с интересами Фонда. Например, когда работники Фонда:

- 6.5.2.1. могут использовать свое должностное положение в Фонде для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, иных благ или услуг (включая путешествия, отдых, лечение, посещение развлекательных мероприятий и т.п. или выгоды, выражющейся в достижении личных целей, даже если такая выгода не влечет получение материальной выгода) для себя, своих близких родственников¹, друзей и/или иных лиц;
- 6.5.2.2. могут использовать в личных целях деловые возможности, активы, имущество и/или информацию Фонда;
- 6.5.2.3. имеют значительное участие (в форме собственности или на ином праве в отношении долей или акций, или т.п.) в организации, являющейся контрагентом Фонда, если в силу своего должностного положения работники Фонда имеют возможность принимать решения или оказывать влияние на принятие решений в отношении такого контрагента;
- 6.5.2.4. являются работником, консультантом, агентом, представителем, услугодателем, руководителем, в т.ч. единоличным исполнительным органом, членом органов управления или комитета организации-контрагента и/или конкурента и/или стороны в значимом судебном или арбитражном споре с Фондом, либо иной организации, интересы которой с существенной вероятностью могут вступить в конфликт с интересами Фонда;
- 6.5.2.5. получают кредиты или гарантии по личным обязательствам на нерыночных условиях от какой-либо компании или заключают какие-либо финансовые сделки с какой-либо компанией, являющейся контрагентом Фонда, либо стороной в значимом судебном споре с Фондом;
- 6.5.2.6. участвуют в коммерческой и/или хозяйственной деятельности, которая может негативно повлиять на выполнение работником своих должностных обязанностей, или которая влечет использование, к выгоде стороннего лица, активов и ресурсов Фонда, инсайдерской информации и конфиденциальной информации, полученной при работе в Фонде;
- 6.5.2.7. имеют в подчинении в Фонде близких родственников и/или сами находятся у них в подчинении;
- 6.5.2.8. принимают решения, либо могут оказать влияние на принятие решений по сделкам с контрагентами, с которыми работника Фонда связывают личные, деловые или иные интересы и отношения (включая работу в организации-контрагенте в предшествующие годы);
- 6.5.2.9. совмещают исполнительные и контрольные функции в Фонде, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгода;
- 6.5.2.10. инициируют, согласуют или участвуют в процедуре приема на работу в Фонд, определения должностных обязанностей, премирования, повышения заработной платы, предоставления льгот, материальной помощи и т.п. для своих близких родственников.

Как это реализовано в Фонде

Фонд, используя законные способы, осуществляет мониторинг, выявление и урегулирование ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом

¹ Под близкими родственниками понимаются родители, супруг(а), дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные.

интересов, и вправе требовать от работников Фонда урегулирования таких ситуаций, если они создают угрозу интересам и/или репутации Фонда, влиять на надлежащее и добросовестное исполнение трудовых обязанностей работниками, могут быть причиной коррупционных рисков.

Для всех работников Фонда, в том числе при приеме на работу, может быть проведена этическая аттестация для сбора и анализа сведений о признаках отсутствия или наличия у них конфликта интересов и соблюдении положений настоящего Кодекса.

Во всех случаях урегулирование конфликта интересов осуществляется Фондом с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации, с учетом баланса интересов Фонда и его работников.

Обязанности работников Фонда

Работники Фонда обязаны минимизировать риски конфликта интересов, в том числе, избегать ситуаций, при которых возникает или может возникнуть:

- противоречие между личными интересами работника и интересами Фонда;
- использование работниками своего служебного положения в Фонде в целях получения выгоды или преимуществ для себя, своих родственников, друзей или иных лиц;
- обстоятельства, влияющие на добросовестное и беспристрастное исполнение работниками своих должностных обязанностей в Фонде.

Работники Фонда при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их работой в Фонде, обязаны:

- руководствоваться интересами Фонда;
- избегать любых ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом интересов;
- действовать таким образом, чтобы личные интересы, родственные связи, дружеские отношения, персональные симпатии и антипатии не влияли на объективность и беспристрастность принимаемых в связи с работой в Фонде управленческих и бизнес решений;
- незамедлительно письменно информировать своего непосредственного руководителя о возникновении у них потенциального или действительного конфликта интересов с Фондом и оказывать содействие в урегулировании конфликта интересов;
- нести ответственность за:
 - несоблюдение или ненадлежащее соблюдение интересов Фонда в ситуации конфликта интересов;
 - скрытие от Фонда наличия конфликта интересов;
 - непринятие мер или отказ от осуществления действий по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов.

Все работники Фонда обязаны ежегодно, начиная с 2018 года, заполнять и подписывать Декларацию по «Этике и конфликту интересов» и направлять ее представителю Фонда, назначенному ответственным за соблюдение Кодекса.

Если в любой момент времени работник Фонда обосновано полагает, что у него есть или может возникнуть конфликт интересов, то такой работник обязан незамедлительно направить представителю Фонда, назначенному ответственным за соблюдение Кодекса, заполненную и подписанную им Декларацию по «Этике и

конфликту интересов» и/или уведомление в произвольной форме и в дальнейшем оказывать содействие для оперативного урегулирования конфликта интересов в соответствии с рекомендациями и требованиями Фонда и законодательством Российской Федерации.

Работнику Фонда, у которого имеется конфликт интересов, до урегулирования такого конфликта интересов рекомендуется воздерживаться от принятия единоличных решений и от участия в голосовании при принятии коллегиальных решений по вопросам деятельности Фонда, связанным с источником указанного конфликта интересов. До урегулирования конфликта интересов решения по вопросам деятельности Фонда, связанным с источником указанного конфликта интересов (например, заключение сделок, выбор поставщиков, ведение переговоров и т.д.), принимаются иным лицом или коллегиальным органом Фонда, наделенным соответствующими полномочиями внутренними документами Фонда. Разрешение указанного конфликта интересов происходит в обычном порядке с учетом норм Кодекса. Финальное решение о разрешении конфликта принимается органом, уполномоченным локальными нормативными актами Фонда.

Если какой-либо работник Фонда сомневается в правильности своей оценки наличия или отсутствия у него конфликта интересов, либо в том, каким образом следует осуществлять такую оценку, то он обязан незамедлительно обратиться за разъяснениями к представителю Фонда, назначенному ответственным за соблюдение Кодекса или к юрисконсульту Фонда.

6.6. Использование имущества Фонда

6.6.1. Работники обязаны бережно относиться к имуществу и активам Фонда и обеспечивать их эффективное использование в законных целях, предотвращая кражи, порчу, растрату, небрежное отношение, применение в незаконных или неэтичных целях, минимизируя риск возможных убытков и ущерба деловой репутации Фонда.

6.6.2. К имуществу и активам Фонда относятся, в том числе, материальные активы, денежные средства, права на объекты интеллектуальной собственности, «ноу-хау», сетевые ресурсы, а также письменная корреспонденция и сведения, передаваемые и принимаемые по электронной почте и другим системам связи Фонда или хранящиеся в них.

Обязанности работников Фонда

Каждый работник несет ответственность за сохранность и надлежащее использование имущества и активов Фонда.

7. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

7.1 При изменении (а) требований российского законодательства (б) лучших практик, (в) интересов Фонда или его благотворителей, благополучателей, а также (г) при выявлении недостаточно эффективных положений настоящего Кодекса и в иных случаях, Попечительский Совет Фонда может вносить в Кодекс изменения и дополнения, которые не должны искажать высокие стандарты деятельности Фонда.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ОПОВЕЩЕНИЯ О НЕДОСТАТКАХ «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» БФ «СИСТЕМА»

8.1. Для борьбы с возможными злоупотреблениями, мошенничеством, коррупционными действиями, упущениями и недостатками в Фонде организована Программа оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ БФ «СИСТЕМА».

8.2. При появлении у кого-либо из работников Фонда сомнений в этичности или правомерности своих действий, а также действий, бездействия или предложений других работников, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Фондом, они могут сообщить об этом (в т.ч. анонимно) на «ЕДИНУЮ ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ БФ «СИСТЕМА» в т.ч.:

8.2.1. отправив эл. письмо на электронный почтовый ящик: report@bf.sistema.ru;

8.2.2. отправив письмо по почте или курьером по адресу: 119034, Российская Федерация, г. Москва, ул. Пречистенка, д.17/9, адресованное Президенту Фонда с пометкой «Лично – «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ»;

8.2.3. отправив текстовое сообщение через сайт www.bf.sistema.ru на странице «Горячая Линия».

8.3. Ни один работник не будет подвергнут санкциям, если он сообщил о действительных или предполагаемых фактах несоблюдения Кодекса или иных нарушениях.

8.4. Каждый работник Фонда при появлении у него сомнений в этичности или правомерности своих действий, а также действий, бездействия или предложений других работников Фонда, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Фондом, имеет право сообщить об этом (в т.ч. анонимно) на «ЕДИНУЮ ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ ПАО АФК «Система» в т.ч.:

8.4.1. отправив эл. письмо на электронный почтовый ящик: report@sistema.ru;

8.4.2. оставив сообщение на автоответчик по телефону +7 (495) 228-15-02;

8.4.3. отправив письмо по почте или курьером по адресу: 125009, Российская Федерация, г. Москва, ул. Моховая, д.13, стр. 1, адресованное Руководителю Департамента внутреннего контроля и аудита («ДВКиА») ПАО АФК «Система» с пометкой «Лично – «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ»;

8.4.4. отправив текстовое сообщение через сайт www.sistema.ru на странице «Горячая Линия».

8.5. Ни один работник не будет подвергнут санкциям, если он сообщил о действительных или предполагаемых фактах несоблюдения Кодекса или иных нарушениях на «ЕДИНУЮ ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ ПАО АФК «СИСТЕМА».

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) КОДЕКСА ЭТИКИ

9.1. Работники, независимо от занимаемой должности, могут нести персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящего Кодекса, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования с их ведома, либо попустительства.

9.2. Лица, совершившие или допустившие действия (бездействие), нарушающие требования настоящего Кодекса, при наличии оснований, могут быть привлечены (в зависимости от обстоятельств и характера нарушения) к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности, в том числе, по инициативе Фонда.

10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10.1. Кодекс не является исчерпывающим сводом правил и не может предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей.

10.2. При необходимости принять неоднозначное решение в ситуации, прямо не предусмотренной Кодексом, каждый работник обязан задать себе следующие вопросы:

- 10.2.1. Это законно?
 - 10.2.2. Это честно и справедливо?
 - 10.2.3. Отвечает ли это интересам Фонда?
 - 10.2.4. Соответствует ли это этическим принципам и ценностям Фонда?
 - 10.2.5. Повлияет ли это негативно на репутацию Фонда как организации с высоким уровнем деловой этики?
 - 10.2.6. Имею ли я полномочия?
 - 10.2.7. Будут ли мои действия хорошим примером для других работников Фонда?
 - 10.2.8. Буду ли я чувствовать себя комфортно, если о моих действиях узнает руководство Фонда или соответствующая информация будет опубликована в СМИ?
- 10.3. Если ответ на любой из этих вопросов – отрицательный, или у Вас возникнут вопросы в связи с трактовкой или применением Кодекса, то следует без промедления обсудить ситуацию с непосредственным руководителем.