КОДЕКС

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ

УСТАНОВЛЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ И ЭТИЧЕСКИХ НОРМ

SCCE
Society of Corporate Compliance and Ethics

www.corporatecompliance.org
6500 Barrie Road, Suite 250, Minneapolis, MN 55435, United States
+1 952 933 4977 или 888 277 4977 • Факс +1 952 988 0146

КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ УСТАНОВЛЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ И ЭТИЧЕСКИХ НОРМ

ВВЕДЕНИЕ

Программы соблюдения установленных требований и этических норм играют решающую роль в процессе предупреждения и выявления случаев неправомерного поведения организаций и их сотрудников, а также способствования реализации этических норм в процессе предпринимательской деятельности. Разработка и неукоснительное исполнение эффективных программ по соблюдению установленных требований и этических норм защищают инвесторов, потребителей, деловое сообщество и широкую общественность. Специалисты по вопросам соблюдения установленных требований и этических норм (СЕР) понимают, что услуги, которые мы предоставляем, требуют высочайшего профессионализма, добросовестности и компетентности. Нижеследующий Кодекс этики отображает глубокое понимание специалистами своих обязанностей перед широкой общественностью, заказчиками, клиентами и коллегами. Кодекс этики был утвержден членами Ассоциации по вопросам соблюдения корпоративных и этических норм (Society of Corporate Compliance and Ethics), чтобы предоставить всем СЕР указания и принципы для выполнения своих профессиональных обязанностей.

Кодекс этики состоит из двух видов стандартов: Принципов и Норм поведения. Принципы представляют собой

общие стандарты, которые определяют основу для более детальных Норм поведения. Нормы поведения представляют собой определенные стандарты, которые предписывают минимальный уровень профессионального поведения, ожидаемого от CEP. Соблюдение положений Кодекса ожидается как от отдельного специалиста, так и от всего профессионального сообщества. Соблюдение положений Кодекса, во-первых, зависит от личного понимания и сознательных действий CEP, и, во-вторых, от содействия со стороны коллег и широкой общественности.

Некоторые Нормы поведения содержат примечания, цель которых заключается в том, чтобы пояснить или конкретизировать значение и практическое применение Нормы. В Кодексе используются следующие термины:

- «Организация-работодатель» включает нанимающую организацию, а также клиентов;
- «Закон» или «законы» включают все федеральные законы, законы субъектов федерации и иные применимые нормативные правовые акты , а также правоприменительную практику.
- «Неправомерное поведение» включает незаконные действия и неэтичное поведение; и
- «Высшее руководство» организации-работодателя означает высший орган управления в организации, который занимается разработкой политики и принятием решений, например, совет директоров или члены наблюдательного совета.

Принцип I

Обязательства перед Общественностью

Специалисты по вопросам соблюдения установленных требований и этических норм (СЕР) должны следовать духу и букве закона (а также способствовать соблюдению его положений), который устанавливает руководящие принципы поведения организации-работодателя. Своим профессиональным поведением они также должны служить примером высочайших этических стандартов, чтобы вносить вклад в общественное благо.

Н1.1 СЕР не должен содействовать неправомерному поведению, поощрять или проявлять его.

Н1.2 СЕР должен предпринять необходимые меры для предупреждения неправомерного поведения со стороны организации-работодателя.

Примечание: Действия СЕР, направленные на предупреждение неправомерного поведения, разумеется, должны быть законными и этичными. Если для предупреждения неправомерного поведения СЕР предпринял все зависящие от него меры в рамках закона и деловой этики, но, тем не менее, не смог предотвратить неправомерные действия, ему следует обратиться к Норме 1.4.

Н1.3 СЕР должен полагаться на здравые профессиональные суждения, чтобы должным образом реагировать

на все официальные и законные государственные расследования, касающиеся организации-работодателя, а также на запросы в отношении такой организации.

Примечание: Несмотря на то, что роль CEP в государственном расследовании может быть разной, CEP никогда не должен мешать следствию или предоставлять следствию недостоверную информацию.

H1.4 Если в ходе работы CEP станет известно о каком-либо решении организации-работодателя, которое, в случае реализации, будет представлять собой неправомерное поведение, специалист должен: (a) не соглашаться с решением; (b) поднять вопрос, в том числе и до уровня высшего руководства, в соответствующих случаях; (c) если серьезные вопросы остаются неразрешенными после выполнения пунктов «a» и «b», рассмотреть отказ от должности; и (d) сообщить о решении государственным должностным лицам, когда это необходимо согласно законодательству.

Примечание: Обязанности специалиста по вопросам соблюдения установленных требований и этических норм выходят за пределы обязанностей в организации-работодателе, поскольку его долг перед общественностью и профессиональным сообществом включает предупреждение неправомерного поведения организации. CEP должен использовать все доступные внутренние средства, чтобы предотвратить неправомерные действия своей организации,

сотрудников и представителей. При необходимости, СЕР должен поднимать вопрос до уровня высшего руководства, в том числе всегда, когда: a) высшее руководство дает указание действовать таким образом, например, по решению совета директоров; b) рассмотрение и решение вопроса руководящими сотрудниками организации оказалось неэффективным; или c) по мнению СЕР, передача вопроса руководящим сотрудникам организации будет бесполезной. СЕР должен рассматривать вопрос отказа от должности только как крайнюю меру, поскольку СЕР может оказаться единственной последней преградой неправомерному поведению. Заявление об увольнении должно подробно и в полной мере объяснять руководящим сотрудникам организации и высшему руководству все условия, которые сделали необходимым такое действие. В крупных организациях высшее руководство может быть высшим руководящим органом материнской компании.

Принцип II

Обязательства перед Организацией-работодателем

Специалисты по вопросам соблюдения установленных требований и этических норм (СЕР) должны работать для своей организации с максимальной честностью, придерживаться объективной и непредубежденной оценки, а также продвигать программы эффективного

соблюдения установленных требований и этических норм.

H2.1 CEP должен выполнять свои обязанности перед организацией-работодателем своевременно, компетентно и профессионально.

Примечание: От CEP не требуется быть экспертом во всех областях знаний, которые могут внести вклад в программы эффективного соблюдения установленных требований и этических норм. CEP, которые решили действовать в сферах, требующих дополнительной квалификации, должны получить такие знания с помощью дополнительного обучения, подготовки или сотрудничества со специалистами данных предметных областей. CEP должны обладать общими и актуальными сведениями из всех областей знаний, которые могут обоснованно ожидаться от CEP. CEP также должны предпринимать меры, чтобы поддерживать актуальность таких знаний, для этого они могут использовать возможности повышения квалификации и профессиональной подготовки.

H2.2 CEP должен делать все возможное, чтобы обеспечить соблюдение организацией-работодателем всех соответствующих законов.

Примечание: Несмотря на то, что CEP играет руководящую роль в обеспечении соблюдения норм, ответственность за соблюдение установленных требований несут все сотрудники.

H2.3 СЕР должен очень тщательно расследовать все вопросы, изучать данные, отчеты и/или случаи поведения, которые относятся к фактическому или предполагаемому неправомерному поведению, независимо от того, было ли оно в прошлом, имеет место в настоящем или может произойти в будущем.

Примечание: В организациях, где ответственность за расследования предполагаемого неправомерного поведения несут другие специалисты (например, Юридический отдел), СЕР, для того чтобы обеспечить соблюдение данного положения, должен сообщить о предполагаемом неправомерном действии таким специалистам, в соответствии с установленными процедурами отчетности.

H2.4 СЕР должен информировать руководящих сотрудников организации и высшее руководство о состоянии программы соблюдения установленных требований и этических норм (как о ее реализации, так и о возможных рисках в сферах обеспечения соблюдения установленных требований).

Примечание: Согласно данному положению, этическая обязанность СЕР дополняет ответственность руководящих сотрудников организации и высшего руководства обеспечивать «наличие в организации информационных систем и систем отчетности, разработанных таким образом, чтобы предоставлять руководящим сотрудникам организации и совету директоров своевременные

и точные данные в достаточном объеме, который позволит руководству и совету директоров, каждому в пределах своих полномочий, приходить к обоснованной оценке как относительно соблюдения корпорацией законодательства, так и относительно ведения деятельности». По делу Caremark International Inc., косвенный иск, 1996 WL 549894, at 8 (Del. Ch., 25 сентября 1996 г.).

H2.5 CEP не должен поддерживать или поощрять меры возмездия, направленные против любого сотрудника, который сообщил о фактическом, возможном или предполагаемом случае неправомерного поведения. Он также должен стремиться реализовывать процедуры, обеспечивающие защиту от мер возмездия, направленных против любого сотрудника, который сообщил о фактическом, возможном или предполагаемом неправомерном действии.

Примечание: CEP должен делать все возможное (в соответствии с другими обязанностями, возложенными на него в рамках данного Кодекса этики), чтобы сохранить анонимность сотрудников, которые предоставляют отчет, если сотрудники просят сохранить их анонимность. Кроме того, CEP должен проводить расследование любого фактического, возможного или предполагаемого неправомерного действия с максимальной осторожностью, а также защищать репутацию и сохранять в тайне личности людей, относительно которых проводится расследование.

H2.6 CEP должен избегать разглашения конфиденциальной информации, полученной в ходе профессиональной деятельности, понимая, что при определенных обстоятельствах конфиденциальность носит менее приоритетный характер, чем другие ценности или вопросы, например, чтобы остановить действие, которое создает существенный риск здоровью и безопасности, или раскрыть конфиденциальность, когда это требуется согласно вызову в суд или другому судебному процессу.

Примечание: Не следует раскрывать конфиденциальные данные, чтобы выполнить требования вызова в суд или судебного процесса, если коммуникации защищены юридически признанной привилегией (например, адвокатская тайна).

H2.7 CEP должен следить за тем, чтобы не допускать каких-либо фактических, возможных или ощутимых конфликтов между интересами организации-работодателя и личными интересами CEP либо интересами отдельных лиц или организаций за пределами организации-работодателя, с которыми у CEP имеются отношения. CEP должен раскрывать конфликты интересов и использовать этический подход при их разрешении. Он также должен устранять серьезные конфликты во всех возможных случаях. Конфликты интересов могут привести к конфликтам лояльности. CEP не должен допускать ситуаций, когда его лояльность к отдельным лицам в организации-работодателе, с которыми

у него установились профессиональные или личные отношения, не позволяет ему, частично или полностью, быть лояльным к организации-работодателю и/или соблюдать закон, этику делового поведения или настоящий Кодекс.

Примечание: Если CEP имеет какую-либо деловую связь, прямой или косвенный финансовый или другой интерес, который может повлиять на решение, связанное с работой специалиста, CEP должен полностью раскрыть организации-работодателю характер деловой связи, финансового или другого интереса. Если отчет, расследование или следствие относительно неправомерного поведения прямо или косвенно касается деятельности, в которую CEP был вовлечен любым способом, CEP должен подробно в письменном виде сообщить руководящим сотрудникам организации свою роль в такой деятельности перед тем, как отвечать на отчет, начинать расследование или следствие по вопросу. CEP также должен отказаться от такого расследования или следствия при необходимости. Несмотря на это требование, участие в деле, которое подлежит сообщению, расследованию или разбирательству, необязательно поставит под сомнение способность CEP выполнять свои обязанности.

H2.8 CEP не должен вводить в заблуждение организацию-работодателя в отношении результатов, которых можно достичь благодаря его услугам.

Примечание: СЕР не должен создавать необоснованные ожидания относительно влияния или результатов своих услуг.

Принцип III

Обязательства перед Профессиональным сообществом

Специалисты по вопросам соблюдения установленных требований и этических норм (СЕР) своими действиями должны стремиться к сохранению честности и достоинства профессии, продвигать программы эффективного соблюдения установленных требований и этических норм, а также поддерживать профессионализм в соблюдении установленных требований и этики.

Н3.1 СЕР должен выполнять свою профессиональную деятельность, в том числе проводить расследования случаев неправомерного поведения, честно, справедливо и внимательно.

Примечание: СЕР не должен соглашаться с необоснованными ограничениями, которые будут препятствовать выполнению профессиональных этических и законных обязанностей. Обоснованные ограничения включают ограничения, которые были продиктованы ресурсами организации-работодателя. Если руководство организации запрашивает расследование, но ограничивает доступ к важной информации, СЕР должен отклонить назначение

и предоставить объяснение высшему руководству организации. CEP должен активно содействовать реализации наиболее эффективных средств обеспечения соблюдения установленных требований.

H3.2 Согласно Норме 2.6, CEP не должен, без согласия или обязательной для исполнения законной процедуры, раскрывать конфиденциальную информацию о коммерческой деятельности или технологиях любой настоящей или бывшей организации-работодателя. Такое раскрытие может подорвать доверие к специалисту, или в будущем ограничить возможность специалиста получать подобного рода информацию от других лиц.

Примечание: Для эффективной деятельности CEP требуется открытый доступ к информации. Ему также необходима возможность открыто общаться с любым сотрудником или представителем организации. Открытое общение строится на доверии. Неправильное использование результатов деятельности специалистов представляет собой серьезную угрозу для программ соблюдения установленных требований и этических норм. CEP не должен использовать конфиденциальную информацию способами, которые нарушают закон или законные обязанности специалиста, в том числе ответственность перед организацией-работодателем. Когда оппоненты в ходе судебного процесса используют против организации ее собственные нормы саморегулирования, доверие

к СЕР может подорваться. СЕР рекомендуется работать с юрисконсультом, чтобы сохранять конфиденциальность и сводить к минимуму риски судебных разбирательств. Не следует раскрывать конфиденциальные данные, чтобы выполнить требования обязательной для исполнения законной процедуры, если конфиденциальная информация защищена юридически признанной привилегией (например, адвокатская тайна).

Н3.3 СЕР не должен делать недостоверных, вводящих в заблуждение или неверных заявлений или утверждений о своей профессиональной квалификации, опыте или работе.

Н3.4 СЕР не должен предпринимать попыток, чтобы обманным путем подорвать профессиональную репутацию других специалистов по вопросам соблюдения установленных требований и этических норм.

Примечание: С целью продвижения коллегиальности и вежливости среди специалистов, СЕР не должен делать никаких дискредитирующих заявлений в адрес других специалистов по вопросам этики.

Н3.5 СЕР должен поддерживать свою компетентность, отслеживая изменения, которые происходят в профессиональной сфере, а также поддерживать знания и осведомленность по поводу актуальных теоретических и практических вопросов в отрасли, и вопросов законодательства.

Примечание: CEP должен проходить надлежащие курсы повышения квалификации, в том числе, помимо прочего, должен знакомиться с относящимися к профессии публикациями в периодической прессе, общаться с квалифицированными сотрудниками, участвовать в открытых профессиональных беседах, обмениваться информацией на конференциях, а также быть членом профессиональных ассоциаций.

Комитет по разработке Кодекса этики

Джозеф И. Мерфи (Joseph E. Murphy), CCEP (сопредседатель комитета), Юрисконсульт, CSLG / Соучредитель и старший советник, компания, Integrity Interactive / Соредактор Ethikos / Руководитель отдела общественных, интересов, SCCE

Ребекка Уокер (Rebecca Walker) (сопредседатель комитета), Партнер, компания Kaplan & Walker LLP

Уртон Андерсон (Urton Anderson), Заместитель декана по вопросам программ бакалавриата и младший, преподаватель (Clark W. Thompson), курс бухгалтерского учёта, Бизнес-школа, McCombs, Университет штата Техас, г. Остин.

Майкл Хоровиц (Michael Horowitz), Партнер по вопросам судебных разбирательств, член группы по борьбе с, мошенничеством в бизнесе и ведению судебных разбирательств, Cadwalader, компания Wickersham & Taft LLP / бывший Комиссионер, Пенитенциарная, комиссия США

Шелли Милано (Shelley Milano)

Маджори Дойл (Marjorie Doyle), JD, CCEP-F, Руководитель, Marjorie Doyle & Associates LLC

Отдельная благодарность Комитету по разработке Кодекса этики Ассоциации по вопросам соблюдения норм в сфере здравоохранения

Ян Хеллер (Jan Heller), доктор наук
Марк Миней (Mark Meaney), доктор наук
Джозер И. Мерфи (Joseph E. Murphy), эсквайр
Джеффри Оук (Jeffrey Oak), доктор наук

ЗАДАЧА SCCE

SCCE действует с целью практического внедрения этических норм и стандартов соблюдения установленных требований во всех организациях, а также с целью предоставлять необходимые ресурсы специалистам по вопросам соблюдения установленных требований и другим лицам, которые обеспечивают реализацию этих принципов.

Ассоциация по вопросам соблюдения корпоративных и этических норм
6500 Barrie Road, Suite 250
Minneapolis, MN 55435, United States

+1 952 933 4977 или 888 277 4977 (т.) • +1 952 988 0146 (ф.)
helpteam@corporatecompliance.org • www.corporatecompliance.org

RUSSIAN