

Управление комплаенс риском

- ❑ **Определение ответственного лица за функцию комплаенс**
 - ❑ **Оценка комплаенс рисков**
 - определение бизнес-процессов ККС наиболее подверженных коррупции
 - описание возможных коррупционных правонарушений и разработка мероприятий по их минимизации
 - оценка риска, его влияния на процессы ККС и вероятности его возникновения
 - ❑ **Управление комплаенс риском**
 - выявление существующего контроля комплаенс риска
 - оценка эффективности существующего контроля комплаенс риска
 - расчет остаточного риска и определение контрольных процедур
 - формирование плана действий по минимизации комплаенс риска
 - ❑ **Обучение**
 - проведение обучающих тренингов для повышение правовой культуры и стандартов поведения работников
 - ❑ **Внутренний аудит**
 - аудит эффективности принятых программ в ККС
-

Управление комплаенс риском

Каждый работник ККС должен обратить внимание на признаки любого несоответствующего Политике поведения, которое может повлечь негативное общественное внимание и навредить репутации ККС

- При исполнении трудовых функций, рассмотрении вопросов и принятия управленческих решений работники ККС должны:
 - воздерживать от совершения, побуждения к совершению действий нарушающих либо способствующих нарушению законодательства в области борьбы с коррупцией
 - действовать и принимать решения строго в интересах ККС
 - сообщать о любом потенциальном конфликте интересов заблаговременно. Ситуация, которая привела или может привести к Конфликту интересов, подлежит урегулированию
 - взаимодействовать с контрагентами и третьими лицами на основе законности, прозрачности, с соблюдением договорных отношений, неподкупности и нетерпимости к любым проявлениям коррупции
 - обеспечение независимости работы тендерных и иных комиссий ККС, не использовать служебное положение для оказания влияния на лиц участвующих в принятии решений
 - проявлять особую осмотрительность при взаимодействии с Политически значимыми лицами, не создавать предпосылок к проявлению коррупционных элементов
 - обеспечивать соблюдение принципов меритократии, при решении кадровых вопросов
 - формировать правовую культуру основанную на принципах законности, честности, неподкупности и прозрачности
-