

Revision Ревизия 01	Error! Reference source not found.	 Салым ПЕТРОЛЕУМ ДЕВЕЛОПМЕНТ
---------------------------	------------------------------------	--

Содержание

1	ВВЕДЕНИЕ	4
2	ЦЕЛИ.....	4
2.1	Область применения и целевая аудитория	4
2.2	Принцип комплаенс (безусловного соблюдения требований).....	5
2.3	Принцип комплексного и системного подхода	5
2.4	Принцип личного примера руководства «тон сверху».....	5
2.5	Принцип реагирования, неотвратимости наказания и устранения нарушений	5
2.6	Обязательства в области этики и соблюдения требований (комплаенс).....	5
3	ИНСТРУМЕНТЫ КОМПЛАЕНС ПОЛИТИКИ	6
3.1	Система управления и обучения.....	6
3.2	Участие и вовлеченность персонала	7
3.3	Отчетность, расследования, управление последствиями	7
	ПРИЛОЖЕНИЕ 1 КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ.....	8
	ПРИЛОЖЕНИЕ 2 ЭЛЕМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО ГЛОССАРИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ДАННОМ ДОКУМЕНТЕ	11

1 Введение

Комплаенс Политика компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.» (далее – «Комплаенс Политика», «Политика») является внутренним нормативно-правовым актом верхнего уровня руководства Компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.», а также ее дочерних компаний, включая их обособленные подразделения (далее совместно именуемые «Компания»).

Настоящая Политика находится под контролем и реализуется Генеральным директором через Комитет деловой этики и внутренних расследований Компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.».

Политика основана на Корпоративных ценностях Компании, которые являются ее частью (Приложение 1), на Общих принципах деятельности, на положениях международного стандарта ISO 19600:2014 «Системы управления соответствием. Руководящие указания», на Соглашении о совместном предприятии, на SPD-CMS-MAN-00001 «Руководство по корпоративной системе управления», на других внутренних нормативно-правовых документах Компании и в соответствии с лучшими практиками международного права, законодательства Российской Федерации,

2 Цели

Основными целями COMPLAENS Политики является минимизация рисков нарушений в области деловой этики, формирование системы выявления, предотвращения и устранения нарушений, мониторинга и контроля за выполнением применимых требований для выполнения задачи эффективного и стабильного функционирования Компании.

В основе COMPLAENS Политики лежит непрерывный мониторинг и контроль соответствия деятельности Компании требованиям законодательства, а также контроль за соблюдением внутренних нормативных актов, применяемых Компанией в своей деятельности.

Политика определяет задачи Компании в области этики и соблюдения требований (комплаенс), такие как:

- честное и прозрачное ведение бизнеса, с соблюдением стандартов деловой этики и Корпоративных ценностей Компании;
- поддержание высокого уровня деловой репутации Компании, качественное создание и внедрение этической культуры в Компании;
- анализ и предотвращение ситуаций, в которых возможно применение к Компании мер воздействия, связанных с несоблюдением требований законодательства, регуляторных требований и общепринятых принципов этичного ведения бизнеса.

2.1 Область применения и целевая аудитория

Настоящая Политика распространяется на все виды деятельности Компании и всех работников Компании. Политика подлежит строгому исполнению каждым работником Компании. Внутренние документы Компании не должны противоречить положениям настоящей Политики. Политика является внутренним нормативно-правовым документом неограниченного распространения, предоставляется без ограничений всем заинтересованным сторонам, размещается на внутренних и внешних ресурсах Компании с заявлением Компании о COMPLAENS Политике:

- Компания обязуется вести свою деятельность этично;
- С целью выстраивания этичного бизнеса Компания определяет для себя ряд принципов.

Revision Ревизия 01	Error! Reference source not found.	
---	---	--

2.2 Принцип комплаенс (безусловного соблюдения требований)

Компания заявляет, что Корпоративные ценности, Общие принципы деятельности, требования применимого российского и международного законодательства, внутренних нормативно-правовых актов, решений руководства Компании должны безусловно и неукоснительно соблюдаться всеми работниками Компании. Компания предъявляет такие же требования к деловым партнерам и контрагентам.

2.3 Принцип комплексного и системного подхода

Компания заявляет, что корпоративная культура этики и соблюдения требований (комплаенс) охватывает все подразделения и процессы Компании и осуществляется на постоянной основе. В этой программе участвуют все подразделения Компании. Все Работники Компании стремятся к созданию, поддержанию и развитию корпоративной этической культуры, в которой нет места нарушениям деловой этики.

2.4 Принцип личного примера руководства «тон сверху»

Ключевая роль Руководителей всех уровней заключается в формировании этической культуры, в неукоснительном следовании нормам Кодекса корпоративной этики, а также в недопущении этических нарушений и нарушений внутренних нормативно-правовых актов и применимых требований. Руководители всех уровней обязаны выявлять этические нарушения, сообщать о них Советнику по соблюдению деловой этики и в Комитет деловой этики и внутренних расследований, содействовать расследованиям и применять корректирующие действия в соответствии с рекомендациями, предоставленными со стороны Комитета деловой этики и внутренних расследований.

2.5 Принцип реагирования, неотвратимости наказания и устранения нарушений

Компания категорически не признает возможным для ведения своего бизнеса противоправных, не соответствующих общепринятым нормам деловой этики сделок, операций, решений и поступков. Все Работники Компании обязаны сообщать об этических нарушениях и о подозрениях в нарушении общепринятых норм деловой этики Компанией или Работниками Компании.

Компания реагирует на все нарушения деловой этики. Для объективного и беспристрастного расследования нарушений и определения методов реагирования в Компании создается Комитет деловой этики и внутренних расследований.

Все работники Компании и заинтересованные лица сообщают о возможных этических нарушениях, связанных с деятельностью Компании. Компания расследует все обращения в соответствии с внутренними процедурами и применимыми законодательными требованиями.

Все обращения, поступившие в Компанию, должны быть проанализированы и расследованы если необходимо. Обращения могут направляться анонимным образом и расследуются с соблюдением конфиденциальности.

2.6 Обязательства в области этики и соблюдения требований (комплаенс)

Через внедрение Комплаенс Политики Компания принимает на себя этические обязательства:

Перед Акционерами:

- защищать инвестиции и обеспечивать рост капиталовложений, сопоставимый с другими Компаниями нефтедобывающей отрасли, строить свои отношения с

Revision Ревизия 01	Error! Reference source not found.	
---	---	--

Акционерами с соблюдением норм деловой этики и таким образом, чтобы гарантировать защиту их законных прав и инвестиций;

Перед Работниками:

- уважать и защищать права и достоинство Работников, относиться ко всем Работникам с доверием, предоставлять им равные возможности, безопасные условия труда через соблюдение норм деловой этики;

Перед деловыми партнерами:

- гарантировать построение отношений с соблюдением норм деловой этики и применимого законодательства, с высшими стандартами ведения честного, открытого и справедливого бизнеса, на основе взаимной выгоды, уважения, стремиться к долгосрочному сотрудничеству;

Перед государством и обществом:

- осуществлять деятельность Компании этично и подавать пример другим компаниям, уважать интересы местных сообществ и местного населения, вносить вклад в развитие региона, соблюдать действующее законодательство, быть добросовестным налогоплательщиком, уделять повышенное внимание охране здоровья, труда, окружающей среды и безопасности.
- Компания гарантирует, что все Работники проинформированы о существующей в Компании культуре деловой этики и Комплаенс политике.
- Соблюдение Комплаенс Политики является безусловной обязанностью каждого Работника. Компания не будет мириться с действиями работников, нарушающих деловую этику и корпоративную культуру.
- Компания гарантирует, что Работник не будет привлекаться к материальной и дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения распоряжения руководителя в случае, если такое распоряжение вступает в противоречие с нормами деловой этики, при условии надлежащего информирования Компании о ситуации.

3 Инструменты Комплаенс Политики

Инструменты Комплаенс Политики являются необходимым элементом для обеспечения ее деятельности. Перечень инструментов является открытым, основными инструментами Комплаенс Политики Компания определяет:

3.1 Система управления и обучения

- внутренние нормативные документы в области этики и соблюдения требований (комплаенс), включая, но не ограничиваясь: Корпоративные ценности, Общие принципы Деятельности, SPD-CMS-MAN-00002 «Руководство компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.» по вопросам этики и обеспечения соответствия (Кодекс корпоративной этики)», SPD-CMS-REG-00010 «Положение о Комитете деловой этики и внутренних расследований Компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.», SPD-CMS-REG-00009 «Положение компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.» по программе противодействия взяточничеству и коррупции, по вопросам подарков и знаков гостеприимства», внутренние документы по управлению персоналом;
- Информирование и обучение Работников по вопросам этики и соблюдения требований (комплаенс), корпоративной деловой культуры, положениям Кодекса корпоративной этики, нормам SPD-CMS-REG-00009 «Положения компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.» по программе противодействия взяточничеству и

Revision Ревизия 01	Error! Reference source not found.	
---	---	--

коррупции, по вопросам подарков и знаков гостеприимства» (первичное ознакомление, проведение регулярного повторного обучения и обучения по отдельным нормам деловой этики, публикация информации на сайте Компании и путем информирования по электронной почте, запись видео-обращений руководства, публикация постеров, информирование о применимых изменениях действующего законодательства).

3.2 Участие и вовлеченность персонала

- Регулярное декларирование Работниками сведений о конфликте интересов
- Регистрация информации о подарках и знаках гостеприимства
- Функционирование на постоянной основе Комитета деловой этики и внутренних расследований
- Опросы Работников Компании и проведение тестирования на знание Работниками корпоративной культуры в области этики и соблюдения требований (комплаенс), норм деловой этики и положений Кодекса корпоративной этики
- Линия анонимного информирования (ЛИНИЯ ДОВЕРИЯ) Компании, доступная для Работников и всех заинтересованных лиц

3.3 Отчетность, расследования, управление последствиями

- С целью выявления нарушений Компания на ежедневной основе осуществляет мониторинг и обеспечивает проведение мероприятий внутреннего аудита для проверки соблюдения Компанией норм деловой этики и применимых требований законодательства.
- Применение установленных Компанией и законодательством мер дисциплинарного характера по отношению к Работникам, в случае подтверждения фактов нарушений в области этики и соблюдения требований (комплаенс)
- Регулярные отчеты руководству Компании и Акционерам Компании.

Приложение 1 Корпоративные ценности

Corporate values	Корпоративные ценности
<p>The Company has as its core values honesty, integrity and respect for people, deliver what we say, all of these forms our unique culture. SPD also firmly believes in the fundamental importance of the promotion of openness, teamwork professionalism, diversity and inclusiveness, and in pride in what it does. The Corporate values determine our General business principles. describe the standards and behaviour expected of every employee of the Company in the conduct of its business.</p> <p>1. TEAMWORK</p> <p>We assist our colleagues and understand importance of cooperation.</p> <p>We take into account the opinions and interests of colleagues while decision-making. We think as a one team and share resources and knowledge with our colleagues.</p> <p>We make decisions based on the interests of the Company.</p> <p>We do not place blame on others, and we do not accuse publicly. We criticize privately, but we praise publicly. If we criticize, we do it with good argumentation and wishing well. We create an atmosphere of trust and respect in the team.</p> <p>We inform our colleagues in a timely manner about changes and innovations through all available corporate channels of communication.</p> <p>Team makes an agreed-upon decision which is perceived by each team member as one's own. When making decisions, we make ourselves and others think about positive outcomes.</p> <p>We are all focused on the result, we take care of our business and constantly improve the production and business processes. We appreciate everyone's contribution to the common cause. Each employee is responsible for the quality and results of the activity in their own direction.</p>	<p>Основными ценностями Компании являются честность, доверие и уважение к людям, выполнение обещаний, они формируют нашу уникальную культуру. Мы также глубоко убеждены в важности развития таких черт, как открытость, работа единой командой, профессионализм, многообразие и вовлеченность, гордость за свое дело. Корпоративные ценности лежат в основе наших общих принципов деятельности, определяют те стандарты и нормы поведения, которым следуют в своей работе все работники Компании.</p> <p>1. РАБОТА ЕДИНОЙ КОМАНДОЙ</p> <p>Мы оказываем помощь коллегам и понимаем важность сотрудничества.</p> <p>Мы учитываем мнения и интересы коллег при принятии решений. Думаем командно и делимся с коллегами ресурсами и знаниями.</p> <p>Мы принимаем решения, исходя из интересов Компании.</p> <p>Мы не ищем виноватых и не делаем публичных обвинений. Критикуем только с глазу на глаз, а вот хвалим публично. Критика должна быть аргументированной и доброжелательной. Мы создаем атмосферу доверия и уважения в команде.</p> <p>Мы своевременно информируем коллег об изменениях и нововведениях через все доступные корпоративные каналы связи.</p> <p>Командой выносятся согласованные решения, которые принимаются как личные.</p> <p>При принятии решения задаем себе и другому вопрос: в чем наша позитивная цель?</p> <p>Мы все нацелены на результат, мы заботимся о нашем бизнесе и постоянно совершенствуем производственные и деловые процессы. Мы ценим вклад каждого в общее дело. Каждый работник несет ответственность за качество и итоги деятельности по своему направлению.</p>
<p>2. HONESTY, INTEGRITY AND RESPECT</p>	<p>2. УВАЖЕНИЕ, ДОВЕРИЕ И ЧЕСТНОСТЬ</p>

<p>Revision Ревизия 01</p>	<p>Error! Reference source not found.</p>	
--	--	--

<p>Building genuine trust takes time: we do so by fulfillment of obligations, respect and keeping our relations transparent.</p> <p>We share information regularly and work closely with stakeholders. We are open to feedback.</p> <p>We respect our colleagues' opinions and try to understand them before upholding our own points of view (listen, hear, discuss, and make a decision). We openly exchange opinions and give feedback in a respectful manner. We speak in a soft voice.</p> <p>We appreciate relations built on trust.</p> <p>We build strong partnerships based on mutual respect and responsibility.</p> <p>We build strong partnerships based on mutual respect and responsibility.</p> <p>We deliver on our obligations and build relations based on mutual honesty.</p> <p>We follow business ethics. We avoid gossiping and backstabbing.</p> <p>We are correct and polite with our stakeholders, business partners and all employees irrespective of their position and status. We communicate respectfully: we speak in a soft voice. We do not tolerate harassment, persecution and derision.</p> <p>3. LISTEN AND CARE FOR EACH OTHER</p> <p>We discuss working issues and projects jointly with colleagues whose participation is necessary for making a decision.</p> <p>We discuss joint projects with managers only when all internal stakeholders are present.</p> <p>We draw conclusions only after we figure out the situation.</p> <p>We have regular meetings with employees in all offices and on the field.</p>	<p>Настоящее доверие зарабатывается со временем, главным образом исполнением обязательств, уважением и взаимной честностью в отношениях.</p> <p>Мы делимся информацией регулярно и тесно взаимодействуем с заинтересованными сторонами. Мы открыты для обратной связи.</p> <p>Мы с уважением относимся к мнению коллег и пытаемся его понять, прежде чем отстаивать свою точку зрения (слушаем, слышим, обсуждаем и принимаем решение). Мы открыто обмениваемся мнениями и даем обратную связь в уважительной манере. Мы не повышаем голос.</p> <p>Мы выстраиваем доверительные отношения и дорожим ими.</p> <p>Мы строим крепкие партнерские отношения, основанные на взаимном уважении и ответственности.</p> <p>Мы выполняем взятые на себя обязательства и строим отношения на принципах взаимной честности.</p> <p>Мы соблюдаем деловую этику. Мы пресекаем сплетни и обсуждение за спиной.</p> <p>Мы корректны и вежливы с нашими подрядчиками, с деловыми партнерами и со всеми работниками независимо от их должности и статуса. Мы общаемся уважительно: мы не повышаем голос. Мы против травли, преследования и высмеивания.</p> <p>3. УМЕНИЕ СЛУШАТЬ КОЛЛЕГ И ЗАБОТИТЬСЯ ДРУГ О ДРУГЕ</p> <p>Мы обсуждаем рабочие вопросы и проекты с коллегами, участие которых необходимо для принятия решения.</p> <p>Мы обсуждаем совместные проекты с руководством только в присутствии всех заинтересованных сторон.</p> <p>Мы делаем выводы, только разобравшись в ситуации.</p> <p>Мы проводим регулярные встречи с работниками всех офисов и на месторождении.</p>
---	---

The printed version is not verified. Check the ASSAI-web for the most up-to-date version of this document.

Распечатанная версия не контролируется. Актуальность данного документа необходимо проверить в ASSAI-web

Revision Ревизия 01	Error! Reference source not found.	
---	---	--

<p>We listen to everyone’s opinion and value everyone’s contribution to our common business. We give equal opportunities for development.</p> <p>4. DELIVER WHAT WE SAY</p> <p>We deliver our promises on time. We keep deadlines and agreements.</p> <p>We make a realistic assessment of what we are capable of prior to making a promise.</p> <p>5. VALUE CREATION MINDSET</p> <p>We look for as beneficial solutions as possible without compromising quality.</p> <p>We treat the company's assets and resources with care.</p> <p>We continuously aspire to enhance work quality and efficiency, improve production and business processes</p> <p>We take care of each other and protect environment. Safety and welfare of our employees and our neighbors is our key priority.</p> <p>6. LEARNING AND DEVELOPMENT</p> <p>We are open for new experience and aspire to make our company more efficient.</p> <p>We know our strengths and accept criticism in constructive manner.</p> <p>We constantly learn and improve ourselves.</p> <p>We use various opportunities for development and growth</p> <p>7.DIVERSITY AND INCLUSIVENESS.</p> <p>Diversity and inclusiveness are firmly established in our corporate culture. We encourage and accept a variety of minds, cultures and ways of thinking.</p> <p>We respect and value individual differences, we are all different: men and women, from different countries, different generations.</p> <p>We are different and that is great!</p>	<p>Мы прислушиваемся к мнению и ценим вклад каждого в общее дело, даем равные возможности для развития.</p> <p>4. ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЕЩАНИЙ</p> <p>Мы держим слово и своевременно выполняем обещания. Мы соблюдаем договоренности.</p> <p>Мы трезво оцениваем свои возможности и ресурсы, перед тем как давать обещания.</p> <p>5. СОЗДАНИЕ ЦЕННОСТИ ДЛЯ КОМПАНИИ</p> <p>Мы ищем максимально выгодные решения без ущерба качеству.</p> <p>Мы бережно относимся к активам и ресурсам компании.</p> <p>Мы постоянно нацелены на повышение качества и эффективности работ, совершенствуем производственные и деловые процессы.</p> <p>Мы заботимся друг о друге и о природе. Безопасность и благополучие работников и наших соседей – наш главный приоритет.</p> <p>6. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ</p> <p>Мы открыты новому опыту и стремимся сделать нашу компанию более эффективной.</p> <p>Мы знаем свои сильные стороны и конструктивно воспринимаем критику.</p> <p>Мы постоянно учимся и совершенствуемся.</p> <p>Мы используем разнообразные возможности для развития и роста.</p> <p>7.МНОГООБРАЗИЕ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ.</p> <p>Многообразие и вовлеченность прочно закреплены в нашей корпоративной культуре. Мы поощряем и принимаем разнообразие взглядов, культур и образа мысли. Мы уважаем и ценим индивидуальные различия, мы все разные: мужчины и женщины, из разных стран, разных поколений. Мы разные и это здорово!</p>
---	--

Revision Ревизия 01	Error! Reference source not found.	
---------------------------	------------------------------------	--

Приложение 2 Элементы корпоративного глоссария, используемые в данном документе

Пр.2.1 Нормативные ссылки

В настоящем документе использованы ссылки на следующие внешние НПА:

ISO 19600:2014	Международный стандарт. «Системы управления соответствием. Руководящие указания» Гражданский кодекс РФ Трудовой кодекс РФ
-----------------------	---

В настоящем документе использованы ссылки на следующие внутренние НПА:

SPD-CMS-MAN-00001	Руководство по корпоративной системе управления
SPD-CMS-MAN-00002	Руководство компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.» по вопросам этики и обеспечения соответствия (Кодекс корпоративной этики)
Соглашение о совместном предприятии	Соглашение о совместном предприятии между «ГПН-Салымские проекты», Shell Salym Development B.V. и Салым Петролеум Девелопмент Н.В. от 17 апреля 2003, с изменениями и дополнениями
SPD-CMS-REG-00010	Положение о Комитете деловой этики и внутренних расследований Компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.»
SPD-CMS-REG-00009	Положение компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.» по программе противодействия взяточничеству и коррупции, по вопросам подарков и знаков гостеприимства

Пр.2.2 Термины и определения

В настоящем Руководстве применяются термины и определения, приведенные ниже.

Работник – любое физическое лицо, независимо от пола, возраста, должности, имеющее трудовые отношения с Компанией на основании трудового договора или договора гражданско-правового характера (штатные и внештатные Работники), а также лица, действующие от имени и по доверенности Компании.

Руководители Компании – должностные лица компании, ответственные за управление и принятие решений.

Контрагент (деловой партнер) – любое российское или иностранное юридическое, или физическое лицо, с которым Компания вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Комплаенс – соблюдение требований, под которыми могут подразумеваться как требования применимого законодательства, так и требования, установленные внутренними документами Компании.