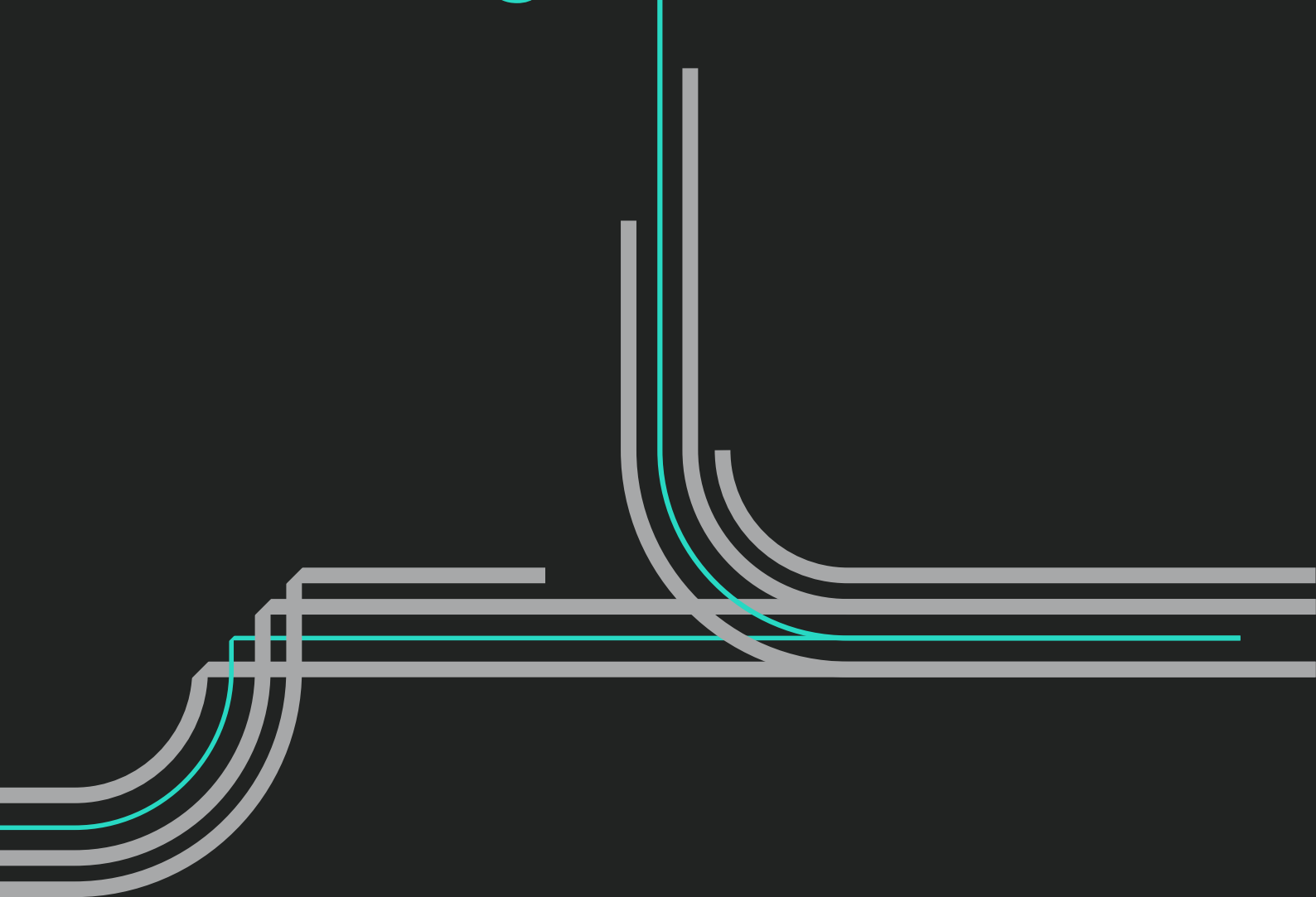


ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС BGP Litigation



BGP
LITIGATION



комплексная
правовая
поддержка



Этика в основе каждого решения

Дорогие коллеги, в нашей профессии доверие является ключевой ценностью. Клиенты обращаются к нам в ситуациях повышенной важности и риска, и каждое принятое решение влияет не только на исход их дела, но и на репутацию Фирмы. Именно поэтому мы придерживаемся принципа: этика в основе каждого решения.

Мы разработали Этический кодекс, чтобы каждый сотрудник Фирмы понимал принципы, которыми мы руководствуемся в работе и профессиональном поведении. Кодекс создан для того, чтобы поддерживать высокие стандарты качества услуг и взаимодействия – как внутри Фирмы, так и вне ее – в работе с доверителями и обществом.

Кодекс – это не формальность и не перечень запретов. Это ориентиры, которые помогают принимать взвешенные решения там, где закон или внутренние правила не дают прямого ответа. Кодекс отражает нашу культуру и наше отношение к профессии, клиентам, коллегам и обществу.

Мы ожидаем, что каждый сотрудник будет внимательно относиться к его положениям и применять их в ежедневной работе. В случае сомнений важно обращаться за консультацией – это часть ответственного профессионального поведения. Соблюдение Кодекса укрепляет устойчивость Фирмы, качество наших услуг и доверие тех, с кем мы работаем.

Благодарим вас за профессионализм и приверженность общим ценностям.

Наблюдательный совет BGP Litigation

Содержание

Ценности BGP Litigation	4
Клиенты	6
Качество услуг – основа доверительных отношений с нашими клиентами	7
Принятие поручения	8
Конфликты интересов	8
Знаки внимания	9
Внешняя деятельность сотрудников и инвестиции	9
Соблюдение антикоррупционного законодательства	9
Защита конфиденциальной информации	10
Адвокатская тайна	11
Ведение документов и записей	11
Интеллектуальная собственность	12
Технологии	12
Использование искусственного интеллекта	12
СМИ и социальные сети	13
Команда	14
Уважение и коммуникация	16
Поддержка и совместная работа	17
Общество	20
Принцип ответственности перед обществом	21
Вклад в устойчивое развитие	21
Благотворительная активность	21
Профессиональные инициативы и вклад в отрасль	21
Pro bono как часть ценностей	21
Этика публичных высказываний	21
Уважение к культурному и историческому наследию	21
Заключительные положения	22
Принятие решений в сложных ситуациях	23
Реакция на нарушения	23
Куда обращаться за разъяснениями	23
Регулярное обновление Кодекса	23



Наши ценности определяют, как мы работаем внутри Фирмы, с доверителями и обществом. Они устанавливают единый стандарт поведения для всех сотрудников, независимо от роли и уровня ответственности. Мы оцениваем успех не только по результату, но и по тому, каким образом он достигнут.

Ценности отражают то, что для нас важно сегодня, и то, как мы хотим развиваться в будущем. Все ценности одинаково важны. Они формируют общую профессиональную культуру и служат ориентиром при принятии решений.

Наши ценности воплощаются в Экспертности, Клиентоориентированности, Амбициозности, Формировании трендов и Командной работе.

Клиенты – это центр всего, что мы делаем, наш приоритет и фокус внимания. Именно их доверие позволяет нам постоянно развиваться, расти и сохранять устойчивость Фирмы. Мы стремимся не просто выполнять поручения, а понимать контекст, реальные потребности и ожидания каждого клиента.

Для нас важно выстраивать долгосрочные надежные отношения, основанные на уважении, открытости и качестве работы. Такой подход возможен, только когда каждый сотрудник осознанно следует единым этическим принципам и берет ответственность за то, как мы взаимодействуем с клиентами и представляем Фирму в целом.

Качество услуг – основа доверительных отношений с нашими клиентами

Это означает, что мы:

- ≡ руководствуемся высокими профессиональными стандартами и корпоративными правилами при подготовке любых клиентских документов;
- ≡ поддерживаем корпоративную базу знаний, в которой собран опыт всех реализованных проектов Фирмы;
- ≡ постоянно следим за новыми технологиями и реагируем на изменения, что позволяет находить тенденции и тренды, которые несут ценность и долгосрочные преимущества клиентам;
- ≡ формируем команды из профессионалов, предъявляющих строгие требования к качеству собственной работы;
- ≡ продвигаем идею постоянного саморазвития;
- ≡ организуем регулярные обучающие мероприятия, в том числе по обмену опытом между практиками Фирмы;
- ≡ вносим вклад в развитие культуры обмена знаниями и опытом;
- ≡ анализируем и снижаем риски;
- ≡ обеспечиваем защиту вверенной нам информации;
- ≡ быстро реагируем на любые вопросы клиентов и регулярно информируем о статусе выполнения задач;
- ≡ предоставляем только актуальную и достоверную информацию;
- ≡ разъясняем правовые вопросы просто и понятно;
- ≡ учитываем специфику каждого случая;
- ≡ работаем с нестандартными вопросами, создаем новые подходы и используем инновационные наработки для их решения;
- ≡ стремимся превосходить запросы и ожидания клиентов.

Наше конкурентное преимущество обеспечивается благодаря высочайшему качеству наших профессиональных услуг.

Мы собираем обратную связь от клиентов при помощи отдела маркетинга и чутко реагируем на нее, стремясь улучшить опыт взаимодействия с Фирмой и командами.

Однако, если возникают спорные вопросы, это не должно остаться без внимания. В таких ситуациях мы действуем максимально быстро: разбираемся в сути проблемы, подключаем нужных партнеров и команду и делаем все возможное, чтобы исправить ситуацию в кратчайшие сроки.

Принятие поручения

Перед началом работы мы оцениваем каждое поручение с точки зрения того, сможем ли мы его выполнить и следует ли нам его принимать. Мы работаем с информацией бережно, независимо от того, примем ли это поручение или нет.

Мы проверяем, может ли быть конфликт интересов, чтобы убедиться, что действия в интересах клиента не нарушают профессиональных требований и внутренних политик Фирмы.

Мы обязаны знать наших клиентов и отказываться от работы с теми из них, чья деятельность вызывает сомнения в законности источников финансирования.

Конфликты интересов

Интересы клиента всегда имеют наивысший приоритет.

Мы не представляем клиентов, чьи интересы противоречат друг другу. Любая деятельность, которая может поставить под сомнение нашу независимость или беспристрастность, исключена.

Мы последовательно придерживаемся политики полного соблюдения законодательства и нормативных актов, направленных на предотвращение отмывания доходов, финансирования терроризма и других противоправных действий.

Аналогичные требования применяются и к проверке поставщиков. Мы должны удостовериться, что взаимодействуем с контрагентами, соответствующими законодательным требованиям и внутренним стандартам Фирмы.

Мы внимательно относимся к риску личных или профессиональных конфликтов. Каждый сотрудник оценивает ситуации, которые могут повлиять на его объективность, и своевременно предпринимает шаги для предотвращения или урегулирования таких конфликтов.

Мы не допускаем преследования личной выгоды в профессиональной деятельности. Личная заинтересованность не может быть основанием для привлечения клиентов или получения каких-либо преимуществ при выполнении работы.

Знаки внимания

Мы поддерживаем теплые и вместе с тем деловые отношения с клиентами и не выходим за разумные профессиональные границы. Подарки, знаки внимания или приглашения не должны использоваться для получения преимуществ, влияния на решения или изменения деловых договоренностей.

Мы дарим и принимаем только те подарки и формы гостеприимства, которые остаются в пределах общепринятой деловой практики и не нарушают какие-либо законы, нормативные акты, наши внутрикорпоративные антикоррупционные политики.

Ни один подарок, приглашение или услуга не должны влиять – или выглядеть так, будто могут повлиять, – на нашу способность принимать объективные решения в интересах доверителя и Фирмы.

Если у вас есть сомнения в уместности подарка – получаемого или предлагаемого, – обязательно обсудите это со своим руководителем.

Внешняя деятельность сотрудников и инвестиции

Любая внешняя занятость должна быть предварительно письменно согласована с руководством. Если, к примеру, сотрудник планирует устроиться на работу по совместительству, заключить договор подряда, занять место в совете директоров или выступить арбитром, он обязан заранее получить согласие Фирмы. Такие роли могут создавать риски появления конфликта интересов или дополнительной ответственности и влиять на способность добросовестно исполнять должностные обязанности в Фирме.

Инвестиции в бизнес клиента или связанные с ним компании могут поставить под сомнение нашу объективность и нанести ущерб репутации Фирмы. Любые такие вложения (за исключением приобретения ценных бумаг публичных компаний в разрешенных случаях) допускаются только после предварительного уведомления Комитета по рискам и согласования с ним.

Соблюдение антикоррупционного законодательства

Мы не допускаем взяточничества и соблюдаем все применимые антикоррупционные нормы.

Мы запрещаем любые действия, связанные с предложением, получением или передачей выгод для влияния на решение или побуждения к неправомерным действиям. Эти требования относятся как к взаимодействию с государственными органами, так и к работе с клиентами, поставщиками и другими третьими лицами.

Если вы узнали о подобных действиях или имеете основания подозревать о них, то должны сообщить об этом своему руководителю или Комитету по HR и этике.



Защита конфиденциальной информации

Мы соблюдаем конфиденциальность информации, полученной от доверителей, связанных с ними лиц и третьих сторон, а также обеспечиваем защиту персональных данных сотрудников Фирмы.

Под конфиденциальной информацией мы подразумеваем сведения, доступ к которым ограничивается применимым законодательством и Положением о защите конфиденциальной информации BGP Litigation. Это любая информация, составляющая коммерческую тайну, адвокатскую тайну, персональные данные, иные виды конфиденциальных сведений.

Мы следим, чтобы данные были в безопасности, не используем их в личных целях и не делимся с третьими лицами, кроме случаев, когда передача данных регламентирована законодательством. В частности, факт обращения доверителя к нам или предложение о сотрудничестве являются такой же конфиденциальной информацией, как и сам совет.

Мы не раскрываем личность клиентов, бывших клиентов и потенциальных клиентов без их согласия.

Мы проявляем особую осторожность при обсуждении с коллегами конфиденциальной информации по мобильному телефону или в общественных местах, таких как лифты, аэропорты, рестораны, транспорт, а также на открытых площадках внутри Фирмы.

Кроме того, мы внимательно следим за сохранностью документов, содержащих такую информацию, и не оставляем без присмотра там, где их может прочитать неуполномоченное лицо, в частности на рабочих столах или в копировальных аппаратах.

Мы уделяем особое внимание соблюдению законодательства в области обработки и защиты персональных данных. Компания обязуется обрабатывать персональные данные клиентов, работников и контрагентов исключительно в соответствии с законом и правилами Положения об обработке и защите персональных данных BGP Litigation.

Мы незамедлительно сообщаем о любых случаях возможной утраты или кражи конфиденциальной информации. Безопасность данных для нас приоритетна и служит залогом репутации надежного партнера.

Адвокатская тайна

Одной из важнейших ценностей нашей юридической Фирмы является адвокатская тайна.

Любая информация, ставшая доступной адвокату в связи с исполнением обязанностей по оказанию квалифицированной юридической помощи, подлежит строгой охране и конфиденциальности.

Ведение документов и записей

Наша профессиональная обязанность – предоставлять нашим клиентам полные и точные отчеты о проделанной работе и, при необходимости, о времени, затраченном на решение их вопросов.

Если вы вносите отчетную информацию, вы несете ответственность за то, чтобы она была достоверной, точной, полной, разборчивой и своевременной.

Мы никогда не уничтожаем, не изменяем и не инициируем уничтожение или изменение документов в каких-либо незаконных и неправомерных целях.

Интеллектуальная собственность

Мы защищаем интеллектуальную собственность Фирмы. Сотрудники обязаны соблюдать внутренние правила охраны любых результатов интеллектуального труда: материалов, аналитики, методологий, технологий и других разработок, созданных в Фирме или для Фирмы.

Мы внимательно относимся к сохранности интеллектуальной собственности. Каждый сотрудник должен предотвращать ее передачу третьим лицам, в том числе неумышленную, соблюдать правила оборота материалов и проявлять осторожность при работе с документами и данными вне офиса и в цифровой среде.

Мы уважаем интеллектуальные права других лиц. В работе мы не используем разработки или материалы третьих сторон без законных оснований, лицензий или разрешений и строго соблюдаем требования законодательства в этой сфере.

Технологии

Служебные компьютеры, ноутбуки, мобильные телефоны и другие устройства используются исключительно для выполнения рабочих задач в соответствии с установленными правилами.

При работе с устройствами и любыми носителями необходимо обеспечивать сохранность конфиденциальной информации и персональных данных.

Все требования к работе с оборудованием и защите данных изложены в отдельном документе – Политике информационной безопасности BGP Litigation, обязательной для исполнения каждым сотрудником. Фирма контролирует использование оборудования и систем, чтобы предотвратить утечки данных, технические сбои и другие риски, связанные с безопасностью.

Использование искусственного интеллекта

Мы стремимся создавать максимально качественный юридический продукт и верим, что прогрессивные технологии позволяют нам углубить мышление и экспертизу, повысить скорость, улучшить качество работы на всех ее этапах.

Наша команда осознает потенциал влияния искусственного интеллекта и с особой осторожностью относится к внедрению инструмента в рабочие процессы. Использование искусственного интеллекта возможно только тогда, когда это соответствует законам и этическим нормам, обеспечивает защиту данных и способствует повышению эффективности рабочих процессов.

Сотрудники используют технологии искусственного интеллекта исключительно в рамках норм, изложенных в официальной Декларации использования искусственного интеллекта BGP Litigation. Мы несем полную ответственность за правильное применение технологии и регулярно контролируем соблюдение установленных правил.

СМИ и социальные сети

Репутация – один из ключевых нематериальных активов Фирмы. Позиционирование Фирмы, ее представление в бизнес- и информационной среде существенно влияют на успех работы Фирмы в целом. Управление репутацией Фирмы и информационным полем вокруг нее – это важнейший инструмент достижения ее стратегических целей, включая укрепление позиционирования на рынке в качестве признанной экспертной команды, развитие бренда, привлечение клиентов и сотрудников.

Высказывания сотрудников любого уровня напрямую влияют на репутацию Фирмы. Когда сотрудник указывает принадлежность к Фирме или эта принадлежность общеизвестна, он транслирует ценности, корпоративную культуру и влияет на формирование бренда Фирмы и ее репутации.

Все требования изложены в PR-политике BGP Litigation, которую обязан соблюдать каждый сотрудник Фирмы.

Внешние коммуникации строятся на принципе предоставления своевременной и достоверной информации внешним источникам.

Все внешние коммуникации должны быть выстроены с учетом интересов Фирмы и ее клиентов.

Все без исключения комментарии и выступления должны до выхода быть предварительно одобрены PR-менеджером и пройти оценку возможных репутационных рисков и конфликта интересов.

В любой относящейся к сфере коммуникаций ситуации, в которой у сотрудника возникают сомнения, необходимо обращаться к PR-менеджеру. Если PR-менеджер недоступен, его функцию выполняет руководитель отдела маркетинга.

Сотрудники являются частью Фирмы и носителями бренда, поэтому использование соцсетей должно быть ответственным и осознанным. Мы воздерживаемся от комментариев и публикаций, которые могут нанести ущерб интересам Фирмы или нарушить законодательство.

При ведении личных страниц в социальных сетях, блогов, телеграм-каналов и прочих личных аккаунтов, в особенности если там указано место работы, сотрудники должны учитывать деловую этику и ценности Фирмы.

Любое обсуждение конфиденциальной, деловой или служебной информации Фирмы или ее клиентов недопустимо, если вы заранее не получили прямого разрешения руководства Фирмы и каждого затронутого клиента.

При использовании социальных сетей важно учитывать, что эти публикации могут быть видны коллегам, клиентам, поставщикам, контрагентам по делу, судьям или представителям регулирующих органов.



Команда



Наша команда – это движущая сила нашего успеха. Мы верим, что только совместными усилиями сможем достичь больших результатов и преуспеть в том, чем занимаемся.

В нашем Этическом кодексе собраны нормы, которые помогают укреплять доверие и уважение в коллективе, поддерживать друг друга и создавать условия для профессионального роста и раскрытия потенциала каждого сотрудника.

Мы строим взаимоотношения на доверии и уверенности в том, что каждый из нас стремится поступать правильно как в рабочее, так и в нерабочее время.

Мы не допускаем поведения, противоречащего нашей культуре, ценностям и требованиям трудового законодательства и профессиональной этики.

Уважение и коммуникация

Мы строим работу на взаимном уважении и относимся к каждому коллеге так, как считаем правильным по отношению к себе.

Каждый сотрудник приходит в Firmу со своим опытом, воспитанием и взглядами, поэтому мы внимательно относимся к тому, как наши слова и действия могут воспринять коллеги, понимая, что случайная фраза или жест способны задеть человека.

Мы стремимся поддерживать доброжелательную и открытую атмосферу, проявляя внимание к коллегам простыми словами благодарности, приветствиями и искренним интересом. При этом мы уважаем право каждого на личное пространство.

Формат общения мы выбираем корректно: пока в частной беседе не договорились об ином, придерживаемся делового общения и обращаемся друг к другу на «вы».

Мы ценим вклад каждого сотрудника. У всех есть право на собственное мнение и возможность предлагать идеи, которые важны для клиентов и развития Фирмы. Мы обсуждаем рабочие вопросы открыто, слушаем друг друга и используем разные точки зрения как ресурс для выработки лучших решений.

Разногласия – естественная часть работы, и наша задача – решать их через уважительный, конструктивный диалог. Цель обсуждения – не «победить», а найти оптимальное решение, которое принесет пользу делу и обеспечит эффективный результат.

Мы поддерживаем рабочую среду, в которой каждый чувствует себя безопасно и может рассчитывать на поддержку команды. В Фирме недопустимо любое поведение, ущемляющее достоинство: дискриминация, нецензурная лексика или иные оскорбления.

Поддержка и совместная работа

Командная работа и взаимопомощь

Мы поощряем умение работать в команде, готовность поддерживать коллег и делиться опытом.

Мы полагаемся друг на друга в вопросах оказания качественных услуг клиентам и собственного профессионального развития и несем личную ответственность перед командой за свой вклад в общее дело.

Мы помогаем коллегам, когда видим, что им требуется поддержка, даже если задача формально не входит в нашу зону ответственности, при этом трезво оценивая свои ресурсы и нагрузку.

Мы делимся знаниями и лучшими практиками между коллегами внутри Фирмы.

Ответственность и выполнение обязательств

Мы соблюдаем взятые на себя обязательства перед коллегами. Все договоренности и обещания должны выполняться своевременно и качественно.

Если мы не можем выполнить задачу или соблюсти срок, сразу сообщаем об этом всем заинтересованным лицам. Объясняем причину и предлагаем варианты решения.

Мы не откладываем дела и проблемы на потом и не скрываем риски: незамедлительное информирование и прозрачность помогают команде сохранять доверие и качество результата.

Уважение к времени и балансу

Каждый сотрудник обязан бережно относиться к рабочему времени своих коллег. Мы признаем право на отдых и понимаем, что восстановленные ресурсы – залог качества работы для клиентов.

Мы не тревожим коллег вне рабочего времени или в выходные дни без явной и серьезной необходимости. В экстренных ситуациях мы используем корректные и минимально навязчивые форматы связи и всегда объясняем важность вопроса.

Эффективные встречи и коммуникации

Перед назначением встречи мы оцениваем, действительно ли она необходима и может ли вопрос быть решен в переписке или коротком звонке.

При назначении встречи в календаре мы направляем коллегам повестку, чтобы участники понимали цели и ожидаемый результат обсуждения и могли подготовиться.

Мы заранее согласовываем время встреч, назначаем их заблаговременно и учитываем текущую загрузку ключевых участников, особенно в период высокой проектной активности.

Мы приходим на встречи вовремя и начинаем их в указанное время, соблюдая оговоренный тайминг и уважая график коллег. На встречах мы сосредоточены на повестке встречи, не отвлекаемся на ноутбуки и телефоны.

Если возникает необходимость отменить или перенести встречу, мы делаем это как можно раньше по общему правилу: не менее чем за сутки, уведомив всех участников и предложив новую дату и время.

По итогам значимых встреч мы фиксируем ключевые решения и договоренности и при необходимости направляем краткое резюме участникам, чтобы избежать разночтений.



Профессиональное развитие

Профессиональное развитие – ключевой элемент успеха BGP Litigation. Фирма обеспечивает возможность для обучения, повышения квалификации, менторства, оценки и получения обратной связи, создавая среду, в которой сотрудник реализует свою траекторию профессионального развития роста.

Каждый сотрудник должен:

- ≡ быть знаком с матрицей компетенций и понимать ожидания от своей роли;
- ≡ участвовать в обучении внутри компании и при необходимости во внешних программах;
- ≡ осознанно подходить к повышению своей квалификации и расширению профессионального кругозора.

Менторство и поддержка

Мы поддерживаем формальное и неформальное менторство. Каждому новому сотруднику по согласованию с руководителем назначается курирующий коллега.

Курирующий коллега:

- ≡ помогает быстрее интегрироваться в команду и освоиться в офисе;
- ≡ поддерживает адаптацию к корпоративной культуре и стандартам Фирмы;
- ≡ показывает основные рабочие программы и проверяет, есть ли нужные доступы;
- ≡ проводит встречи для сбора и обсуждения обратной связи;
- ≡ способствует быстрому погружению в проекты и достижению высокого уровня самостоятельности.

Роль руководителей

Руководители играют ключевую роль в развитии сотрудников. Мы ожидаем, что они создают условия для профессионального роста команды, регулярно предоставляют обратную связь, поддерживают инициативы и помогают направлять их на пользу Фирмы, обеспечивают прохождение сотрудниками официальной оценки не реже одного раза в год, а также помогают сотрудникам планировать карьеру и видеть возможности развития внутри Фирмы.

Руководитель несет ответственность за раскрытие потенциала своей команды и за то, чтобы сотрудники получали новые возможности в соответствии с уровнем готовности и способностями.

Карьерный рост

Если сотрудник считает, что готов к более высокой позиции, он может открыто обсудить это с руководителем. Совместно оцениваются достигнутые результаты, уровень компетенций и возможности для развития.

Фирма поощряет действия сотрудников, направленные как на собственный рост, так и на укрепление позиций Фирмы на рынке.

Безопасность

Мы создаем условия, в которых сотрудники чувствуют себя в безопасности физически и психологически.

Мы не допускаем действий или комментариев, которые могут создать атмосферу давления, запугивания или психологического дискомфорта.

Фирма придерживается принципа безусловного приоритета жизни и здоровья работников. Обеспечение безопасных условий труда – неотъемлемая часть деятельности Фирмы и ключевой элемент ее корпоративной культуры.

Фирма стремится управлять рисками для здоровья и безопасности, обеспечивать постоянное совершенствование системы охраны труда на основе лучших международных практик и стандартов, предотвращать несчастные случаи и профессиональные заболевания.

Мы осознаем, что работа в юридическом консалтинге связана с высокой нагрузкой.

Фирма ожидает, что сотрудники будут уделять внимание своему рабочему балансу, своевременно сигнализировать о перегрузках и обращаться за поддержкой.

Мы поощряем культуру открытого диалога о рабочей нагрузке и распределении задач.

Мы ожидаем, что сотрудники соблюдают рекомендации по безопасности во время командировок, корпоративных мероприятий и любых рабочих поездок.

Это включает ответственное поведение, оценку рисков и своевременное информирование руководства при возникновении проблем.

Мы бережем свое здоровье и здоровье коллег, при симптомах болезни остаемся дома. В исключительных случаях, когда необходимо прийти в офис, обязательно надеваем маску.

Мы не допускаем употребления психоактивных веществ или любых иных средств, которые могут повлиять на адекватность поведения и способность выполнять профессиональные обязанности.

Мы ожидаем, что сотрудники будут вести себя ответственно и избегать ситуаций, которые могут повлечь репутационный, физический или эмоциональный ущерб для себя, коллег или Фирмы.

Если сотрудник сталкивается с угрозой безопасности – своей или коллег, – он должен уведомить руководителя или HR как можно раньше.



Принцип ответственности перед обществом

Мы осознаем, что наша работа влияет не только на доверителей, но и на профессиональное сообщество, деловую среду и общество в целом. Мы вносим вклад в развитие правовой культуры, повышение уровня доверия к юридической профессии и укрепление верховенства права.

Вклад в устойчивое развитие

Мы поддерживаем цели устойчивого развития и внедряем практики, которые снижают негативное воздействие на окружающую среду и способствуют социальной пользе.

Мы стремимся к ответственному потреблению ресурсов, сокращению отходов, энергоэффективности и цифровизации процессов.

Благотворительная активность

Мы ценим инициативы сотрудников, направленные на благотворительность, помощь уязвимым группам и участие в общественно значимых проектах.

Фирма поддерживает волонтерские программы, участие в благотворительных акциях и развитие собственных социальных инициатив.

Профессиональные инициативы и вклад в отрасль

Мы участвуем в профильных конференциях, обучающих программах и экспертных дискуссиях, направленных на развитие юридической профессии, образование и повышение правовой грамотности общества.

Pro bono как часть ценностей

Юридическая помощь pro bono – важный элемент социальной миссии Фирмы. Мы поддерживаем pro bono инициативы и сотрудничество с образовательными учреждениями.

Все дела pro bono выполняются с тем же качеством, внимательностью и профессиональной ответственностью, как и любой другой проект Фирмы.

Этика публичных высказываний

Мы понимаем, что публичная активность сотрудников может ассоциироваться с Фирмой.

Мы действуем осмотрительно и корректно при участии в публичных дискуссиях, интервью, правовых комментариях или социальных сетях по вопросам, затрагивающим общественные интересы.

Уважение к культурному и историческому наследию

Мы поддерживаем инициативы по сохранению культурного и исторического наследия и с вниманием относимся к проектам, влияющим на сохранность общественных ценностей.



Заключительные положения

Этический кодекс распространяется на всех сотрудников BGP Litigation, независимо от уровня должности, стажа или направления деятельности.

Каждый сотрудник несет личную ответственность за соблюдение положений Кодекса и обязан руководствоваться им в ежедневной работе.

Сотрудники знают нормы Кодекса и применяют их в ситуациях, которые не всегда прямо урегулированы внутренними документами.

Соблюдение Кодекса невозможно без личного примера. Руководители обязаны демонстрировать поведение, соответствующее нормам Кодекса, и формировать среду, в которой этические принципы являются естественной частью культуры.

Принятие решений в сложных ситуациях

Этический кодекс помогает ориентироваться в типичных ситуациях, с которыми мы сталкиваемся в работе. Однако невозможно предусмотреть все обстоятельства. Иногда решение требует осознанного выбора, оценки рисков и обсуждения с коллегами.

Если у вас возникли сомнения относительно правильности своих действий либо действий коллег, используйте набор вопросов, которые помогают принять наиболее взвешенное и этическое решение:

- ≡ Нарушает ли действие законодательство, профессиональные стандарты или положения нашего Кодекса?
- ≡ Может ли это повредить клиентам, коллегам, Фирме или третьим лицам?
- ≡ Существует ли риск для личной репутации или репутации Фирмы?
- ≡ Испытываю ли я внутренний дискомфорт, сомнение или желание скрыть действие?
- ≡ Обсудил ли я ситуацию с руководителем или коллегами, чтобы получить дополнительную точку зрения?
- ≡ Действительно ли выбранный вариант поведения этичен и соответствует нашим ценностям?
- ≡ Могу ли я объяснить решение клиенту, коллеге или руководителю?
- ≡ Согласился бы я, чтобы решение стало известно публично?

Если хотя бы на один из вопросов вы отвечаете «нет», «не уверен» или «мне неприятно об этом думать», остановитесь и пересмотрите свое решение. В таких случаях важно обратиться за консультацией – это профессиональный и ответственный подход.

Реакция на нарушения

Если возникает проблема или подозрение о нарушении, проводится проверка с соблюдением принципов объективности, уважения и конфиденциальности.

По результатам проверки принимаются меры, соразмерные ситуации и требованиям законодательства.

Куда обращаться за разъяснениями

Мы всегда открыты для конструктивного диалога с каждым сотрудником.

В зависимости от характера вашего обращения оно может быть адресовано:

- ≡ непосредственному руководителю;
- ≡ партнеру практики;
- ≡ директору по персоналу;
- ≡ Комитету по HR и этике.

Конфиденциальность таких обращений обеспечивается. Мы ценим ваше мнение и готовы поддерживать открытость, прозрачность и честность во всех аспектах нашей совместной работы.

Регулярное обновление Кодекса

Кодекс может пересматриваться по мере изменения законодательства, профессиональных стандартов, корпоративных процессов и внешних условий.

Мы обязуемся поддерживать его актуальность и своевременно информировать сотрудников об изменениях.

Мы признательны за ваше участие
в развитии этических стандартов
BGP Litigation!

Москва

ДЦ «Империя», Пресненская наб., д. 6, стр. 2
Москва, Россия, 123112

Санкт-Петербург

БЦ «Линкор», Петроградская наб., д. 36, лит. А
Санкт-Петербург, Россия, 197046

Пермь

ул. Советская, д. 67
Пермь, Россия, 614010

+7 (495) 777 28 20
office@bgplaw.com

Дубай

Дубайский международный финансовый центр
(DIFC), 3, этаж 6, Дубай, ОАЭ

+971 55 703 6433
middle-east-desk@bgplaw.com

ЭТИЧЕСКИЙ КОМИТЕТ
ethics@bgplaw.com



bgplaw.com

BGP
LITIGATION



комплексная
правовая
поддержка

