

## СЫРТҚЫ ЖӘНЕ ІШКІ АУДИТ ЖҮРГІЗУ ПРОЦЕСІНІҢ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ

ІАҚ тұрақты негізде сыртқы аудитормен жұмыс істеуге тартылған «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ құрылымдық бөлімшелері арасында, сондай-ақ аудит жөніндегі комитет мүшелері арасында сыртқы аудитордың жұмысын бағалау бойынша сауалнама жүргізіледі. Бағалау сауалнамалардың нәтижелері бойынша және аудит жөніндегі комитет мүшелерінің және жоғары басшылықтың мүдделі өкілдерінің қатысуымен жеке талқылау қорытындылары бойынша жүргізілді. Осы бағалаудың нәтижелері аудит жөніндегі комитеттің отырысында талқыланып, сыртқы аудитордың назарына жеткізілді.

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Ішкі аудит қызметінің жұмыс сапасын қамтамасыз ету және арттыру бағдарламасының талаптарына сәйкес аудиттелетін тарап әрбір жүргізілген аудиттен кейін ІАҚ жұмысын бағалай отырып, сауалнаманы толтырады. Осы бағалаудың нәтижелері шоғырланады және Аудит жөніндегі комитет мақұлдайтын ІАҚ жылдық есебіне енгізіледі.

2020 жылы ішкі аудиттің халықаралық кәсіби стандарттарына сәйкес Ішкі аудит қызметіне тәуелсіз сыртқы бағалау жүргізілді. Үлкен төрттіктің бірі – «КПМГ Такс энд Эдвайзори» ЖШС ашық тендердің жеңімпазы болып танылды, онымен ІАҚ қызметінің тиімділігіне сырттай бағалау жүргізу бойынша қызмет көрсетуге шарт жасалды.

ІАҚ қызметінің ішкі аудиттің халықаралық кәсіби стандарттарына, үздік халықаралық практикаларға, ҚМГ Ішкі аудит қызметі туралы ережеге, ҚМГ іскерлік этика кодексіне және ішкі аудит функцияларын реттейтін басқа да қолданылатын сыртқы және ішкі нормативтік актілерге сәйкес келу мәніне тәуелсіз сыртқы бағалау нәтижелері бойынша ІАҚ стандарттар талаптарына сәйкестігі 100%-ті құрады. Осылайша, ҚМГ ішкі аудит қызметінің жұмысы стандарттар талаптарына толығымен сәйкес келеді деп танылды.

## КОМПАЕНС ҚЫЗМЕТІ

COVID-19 пандемиясынан туындаған экономикалық дағдарыстың басталуымен этика мәселелері бұрынғыдан да өзекті бола түсті, өйткені этика компаенс бағдарламасының маңызды мәселелерінің бірі ретінде компаенс мәдениеті – қызметкерлердің мінез-құлқы мен іс-әрекетінің Компанияда қабылданған нормалар мен талаптарға сәйкес келу мәдениетін қалыптастырады.

Компанияның компаенс-функциясы үшін 2020 жыл ерекше стресс-тест болды, оның шеңберінде компаенс-тәуекелдерді басқару процестерін қадағалау мен бақылауды жедел жүзеге асыру және үздік практикалар тұрғысынан экстремалды режимге бейімделу дәрежесі бағаланды.

Әлеуметтік өзара іс-қимылды шектеу компаенс қызметіне ҚМГ компаниялар тобының қызметкерлері арасында сыбайлас жемқорлықтың алдын алу бойынша жүйелі ұйымдастырушылық-практикалық шараларды жаңғырту шеңберінде қалыптасқан жағдайларда тиімді жұмысты ұйымдастыру тәсілдерін қарауға мүмкіндік берді, бұл Компанияның цифрлық мүмкіндіктері мен қызметкерлердің дағдыларының айтарлықтай өскенін, оның ішінде оқу тренингтерінің жоспарлы бағдарламасын өткізу нысанының бейімделуіне қатысты болды. ҚМГ барлық қызметкерлерін этика мәселелері бойынша оқыту электрондық форматта жүргізілді.

Компания ішіндегі қашықтықтан өзара іс-қимыл жасау корпоративтік саясаттар мен рәсімдердің бейімделуіне, жедел және қашықтан

жұмыс істеу жағдайында қағидалардың өзгеруін ескере отырып, оларды оңайлатуға, қызметкерлерге Компанияның сыбайлас жемқорлыққа қарсы талаптары туралы, реттеуші ортадағы өзгерістер және жедел желінің жұмыс істейтінін еске салуды қоса алғанда, ақпараттық тарату арқылы корпоративтік коммуникацияның ролін күшейтуге ықпал етті. Бұл танысу қамтуының 100%-тіне қол жеткізуге мүмкіндік берді және «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникациялар орталығы өкімшіліктендіретін жедел желі мүмкіндіктерін пайдалануға қызметкерлер мен өзге де адамдарды тартудың өсуіне ықпал етті. Жедел желі Компания мен оның қызметкерлерінің компаенс саласындағы заңнамалық және этикалық нормаларды сақтауын бақылаудың тиімді құралдарының бірі болып табылады. Оған үш есе өскен өтініштер серпіні дәлел. 2020 жылы жедел желіге 118 өтініш келіп түсті (2019 жылы – 42 өтініш). Барлық өтініштер белгіленген мерзімде қаралып, тиісті шаралар қабылданып, өтініш берушілерге хабарланды. Өтініштердің басым бөлігі (52) кадр мәселелеріне қатысты болды: еңбек жанжалдары, әдепсіз мінез-құлық, еңбек жағдайларының теңсіздігі, лауазымдық өкілеттіктерді теріс пайдалану және т.б. өтініштерді талдауды ескере отырып, компаенс қызметі ұсынымдық және алдын алу сипатындағы шараларды әзірледі. Осылайша, қызметкерлердің қашықтықтан жұмыс істеуге қатысуына байланысты қызметкерлердің қызметтік тәртіпті, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының нормаларын және ішкі құжаттарды сақтауын сапалы бақылауды қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларды пысықтау, іскерлік этика мәселелері бойынша оқытуға ерекше назар аудару және оны орта буын басшыларымен өткізу ұсынылды. Қызметкерлерді қамтамасыз ету бөлімшелеріне қызметкерлердің еңбек жағдайларына наразылықтың тамырлануын болдырмау үшін ұжымдардағы моральдық-психологиялық климатты зерттеу ұсынылды. Компаенс қызметіне жүгінген әрбір қызметкерді тыңдау біздің міндетіміз болып қала береді.

Қалыптасқан жағдайлар компаенс қызметінен реттеу мен этика тоғысында жаңа тәсілдерді әзірлеуді талап етті. Мәселен, корпоративтік басқарудың жоғары деңгейін қолдау және Компания қызметкерлері арасындағы кез келген бұзушылықтарға нольдік төзімділікті орнықтыру мақсатында үздік әлемдік практикаға сәйкес ҚМГ Іскерлік этика кодексі жаңа редакцияда бекітілді. Онда «сұрақ – жауап» секциясы пайда болды, ұғымдық аппарат жетілдірілді және кеңейтілді, ҚМГ корпоративтік құндылықтары өзектендірілді, сыйлықтарға лимиттер, компаенс мәселелері бойынша байланыс арналары қосылды. Кодекстің форматы

«Самұрық-Қазына» АҚ Кодексіне және комплаенс мәселелері бойынша маманданған халықаралық аудиторлық компаниялардың ұсынымдарына сәйкес келтірілген. Сондай-ақ қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мүдделер қақтығысын декларациялау рәсімі енгізілді.

Пандемия кезінде бейімделу комплаенстың («жоғарыдағы үлгі») деген негізгі қағидатына да әсер етті. 2020 жылғы желтоқсанда бизнес жүргізудің жоғары этикалық стандарттарын ілгерілету және сыбайлас жемқорлықты кез келген көріністе қабылдамау шеңберінде ҚМГ Басқарма төрағасы мен ЕТҰ бірінші басшыларының қатысуымен кеңейтілген онлайн-кеңес өткізілді. Кеңесте ҚМГ комплаенс қызметінің және ЕТҰ-ның осы бағытта атқарылған жұмысы туралы есептері қаралды, контрагенттерді тексеру бөлігінде корпоративтік барлаудың өзектілігі, Компанияның әртүрлі бизнес-процестерінде бұзушылықтарды анықтаудың тиімді құралы ретінде деректер талдауын қолдану мүмкіндігі бойынша мәселелері талқыланды, сондай-ақ қашықтықтан жұмыс істегенде алаяқтық төуекелдерінің алдын алу және азайту жөніндегі шаралар айтылды, бұл жоғары басшылық пен комплаенс қызметі арасындағы комплаенс және этика мәселелері бойынша өнімді өзара іс-қимыл жасауға қол жеткізуге мүмкіндік берді. Бұдан басқа, 2021 жылға арналған одан арғы жұмыс жоспарлары, сондай-ақ акционердің ЕТҰ-ның осы бағытта жүргізіп жатқан жұмысынан үміттері айтылды.

Парасаттылық тиісті корпоративтік басқарудың бүкіл жүйесінің іргетасы және Компания мүдделерінің жеке мүдделерден басымдығын қорғау мен қамтамасыз етуде көпілгер болып табылады. Комплаенс қызметі қарамағындағы адамдардың сыбайлас жемқорлық бұзушылықтары үшін, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы шараларды қабылдамағаны үшін басшылардың дербес жауапкершілігін жариялау бойынша жұмысты жалғастырады.

## ОМБУДСМЕН ҚЫЗМЕТІ

Омбудсмен қызметінің (бұдан әрі — омбудсмен) негізгі функцияларының бірі: ертерек даулар мен жанжалдардың алдын алу және оларды реттеу; жүйелі сипатқа ие және шешімді талап ететін проблемалық мәселелерді тиісті органдар мен лауазымды тұлғалардың қарауына шығару; жанжалды жағдайларды тұрақтандыру жөнінде ұсыныстар беру арқылы ҚМГ рейтингі мен имиджін арттыру болып табылады. ҚМГ Іскерлік этика кодексінде ҚМГ қызметкерлері мен лауазымды тұлғалардың нәсілдік, діни, ұлттық, жыныстық, саяси немесе өзге де тиесілілігі, әлеуметтік шығу тегі, мүліктік және лауазымдық жағдайы, қарым-қатынас тілі және басқа да мән-жайлар негізінде біреуге қатысты кемсітушілікке жол бермеу, сондай-ақ жекелеген қызметкерлердің көрсетілген белгілер негізінде қандай да бір артықшылықтар беру туралы қағидаттары нақты жазылған. Өз қызметін іске асыру кезінде ҚМГ омбудсмені Қазақстан Республикасының заңнамасын және ҚМГ ішкі құжаттарын басшылыққа алады.

Омбудсменнің қызметі туралы есептер тұрақты негізде ҚМГ Тағайындау және сыйақы жөніндегі комитет пен Директорлар кеңесінің қарауына ұсынылады.

2020 жылы ҚМГ іскерлік этика кодексінің талаптарымен, омбудсменнің функцияларымен және міндеттерімен танысу мақсатында ҚМГ, ЕТҰ блоктарының басшылығымен, кәсіподақтардың және ЕТҰ келісу комиссияларының өкілдерімен, кадр және әлеуметтік мәселелер жөніндегі құрылымдық бөлімшелердің басшыларымен, заң қызметтерінің қызметкерлерімен, ЕТҰ инженерлік-техникалық қызметкерлерімен кездесулер ұйымдастырылды.

ҚМГ омбудсмені COVID-19 пандемиясына байланысты карантин кезеңінде даулар мен жанжалдарды шешу мақсатында көптеген іс-шаралар өткізді:

- ◆ ұйымшылдыққа, түсіністікке және жауапкершілікке шақыратын ҚМГ қызметкерлеріне үндеу жолданды;
- ◆ омбудсменнің этикалық нормаларды түсіндіру жөніндегі үндеуі-бейнеролик шығарылды;
- ◆ «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС-мен бірлесіп «Өзенмұнайгаз» АҚ қызметкерлеріне «Кәсіби шебер» модульдік бағдарламасының ҚМГ корпоративтік құндылықтары бойынша тренинг өткізілді;
- ◆ жанжалды жағдайлардың туындау төуекелін төмендету мақсатында ҚМГ қызметкерлеріне зерделеу және жедел қолдану үшін Іскерлік этика кодексінің этикалық нормалары бойынша жаднама әзірленді және жіберілді;
- ◆ ҚМГ қызметкерлерін оқыту және ШКСБ-ны іске асыру шеңберінде күндізгі оқу бағдарламасының негізінде электрондық форматта «Барлық қызметкерлер үшін іскерлік этика кодексін зерделеу бағдарламасы» курсы әзірленді. Бұл курс бейімделу курсы аясында жаңадан қабылданған қызметкерлерді зерттеу үшін, сондай-ақ жаңа қызметкерлерді құндылықтармен және ішкі этика нормаларымен таныстыру үшін қол жетімді болды;
- ◆ жанжалды жағдайларды болдырмау мақсатында омбудсмен адами ресурстарды басқару департаментіне құрылымды оңтайландырумен байланысты қызметкерлерді қысқарту кезінде жәрдем көрсетті.

Есепті кезеңде омбудсменнің атына 44 өтініш келіп түсті, оның ішінде:

- ◆ 32 — алдын ала қаралғаннан кейін кураторларға жіберілді;
- ◆ 12 — омбудсмен қарады.

Келіп түскен өтініштер бастапқы кезеңде туындаған проблемалық мәселелерді реттеу бойынша барынша мүмкін болатын шараларды қабылдай отырып, ұсынымдық сипаттағы, оның ішінде бұзылған құқықтар мен заңды мүдделерді қалпына келтіруге бағытталған шаралар қабылданып қаралды. Нәтижесінде сот және басқа да мемлекеттік органдарға қайталанған шағымдар, өтініштер жіберілген жоқ.

### Омбудсмен қызметіне өтініштер



- 12 — Омбудсмен қараған
- 32 — Жетекшілік етушілер қараған