

«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