

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА ПРОВЕДЕНИЯ ВНЕШНЕГО И ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

На постоянной основе СВА проводится анкетирование по оценке работы внешнего аудитора среди структурных подразделений АО НК «КазМунайГаз», задействованных в работе с внешним аудитором, а также среди членов Комитета по аудиту. Оценка проводилась по результатам анкет и по итогам отдельного обсуждения с участием членов Комитета по аудиту и заинтересованных представителей высшего руководства. Результаты данной оценки обсуждались на заседании Комитета по аудиту и были доведены до сведения внешнего аудитора. В соответствии с требованиями Программы обеспечения и повышения качества работы Службы внутреннего аудита АО НК «КазМунайГаз» после каждого проведенного аудита аудируемой стороной заполняется анкета с оценкой работы СВА. Результаты данных оценок консолидируются и включаются в годовой отчет СВА, который одобряется Комитетом по аудиту.

В 2020 году в соответствии с Международными профессиональными стандартами внутреннего аудита была проведена независимая внешняя оценка Службы внутреннего аудита. Победителем открытого тендера признана одна из компаний большой четверки — ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори», с которой заключен договор на оказание услуг по проведению внешней оценки эффективности деятельности СВА.

По результатам независимой внешней оценки на предмет соответствия деятельности СВА Международным профессиональным стандартам внутреннего аудита, лучшим международным практикам, Положению о Службе внутреннего аудита КМГ, Кодексу деловой этики КМГ и другим применимым внешним и внутренним нормативным актам, регулирующим функции внутреннего аудита, соответствие СВА требованиям стандартов составило 100 %. Таким образом, деятельность Службы внутреннего аудита КМГ признана полностью соответствующей требованиям стандартов.

СЛУЖБА КОМПЛАЕНС

С наступлением экономического кризиса, вызванного пандемией COVID-19, вопросы этики не стали менее актуальными, чем прежде, поскольку этика, как один из важных вопросов комплаенс-программы, создает культуру комплаенс — культуру соответствия поведения и действий сотрудников принятым в Компании нормам и требованиям.

Для комплаенс-функции Компании 2020 год стал своеобразным стресс-тестом, в рамках которого оценивалась степень оперативности осуществления надзора и контроля за процессами управления комплаенс-рисками и адаптивности к экстремальному режиму с точки зрения лучших практик.

Ограничение на социальное взаимодействие позволило Службе комплаенс рассмотреть способы организации эффективной работы в сложившихся условиях в рамках модернизации системных организационно-практических мер по профилактике коррупции среди сотрудников Группы компаний КМГ, отразившие значительно возросшую ценность цифровых возможностей Компании и навыков сотрудников, в том числе коснувшиеся адаптации формы проведения плановой программы обучающих тренингов. Обучение всех сотрудников КМГ по вопросам этики было проведено в электронном формате.

Дистанционное взаимодействие внутри Компании способствовало адаптации корпоративных политик и процедур, их упрощению с учетом оперативности и изменения правил в условиях удаленной работы, усилению роли

корпоративной коммуникации путем информационной рассылки, включая напоминание сотрудникам об антикоррупционных требованиях Компании, об изменениях в регуляторной среде и функционировании горячей линии. Это позволило достигнуть 100 % ознакомительного охвата и способствовало росту вовлеченности сотрудников и иных лиц в использование возможностей горячей линии, администрируемой Центром социального взаимодействия и коммуникаций АО «ФНБ «Самрук-Қазына». Горячая линия является одним из эффективных инструментов контроля соблюдения Компанией и ее сотрудниками законодательных и этических норм в сфере комплаенс. Об этом свидетельствует динамика обращений, возросшая в три раза. За 2020 год на горячую линию поступило 118 обращений (в 2019 году — 42 обращения). Все обращения были рассмотрены в установленные сроки с принятием соответствующих мер и уведомлением заявителей. Большая часть обращений (52) относилась к кадровым вопросам: трудовым конфликтам, неэтичному поведению, неравным условиям труда, злоупотреблению должностными полномочиями и т.д. С учетом анализа обращений Службой комплаенс были разработаны меры рекомендательного и превентивного характера. Так, в связи с нахождением сотрудников на дистанционной работе было рекомендовано проработать мероприятия по обеспечению качественного контроля соблюдения сотрудниками служебной дисциплины, норм трудового законодательства Республики Казахстан и внутренних документов, уделить особое внимание обучению по вопросам деловой этики и провести его с руководителями среднего звена. Подразделениям кадрового обеспечения рекомендовалось изучить морально-психологический климат в коллективах для исключения укоренения недовольства условиями труда у сотрудников. Нашим приоритетом по-прежнему остается задача услышать каждого сотрудника, обратившегося в Службу комплаенс.

Сложившиеся условия потребовали от Службы комплаенс разработки новых подходов на стыке регуляции и этики. Так, в целях поддержания высокого уровня корпоративного управления и укоренения нулевой толерантности к любым нарушениям среди сотрудников Компании, в соответствии с лучшей мировой практикой был утвержден Кодекс деловой этики КМГ в новой редакции. В нем появилась секция «Вопрос — ответ», усовершенствован и расширен понятийный аппарат, актуализированы корпоративные ценности КМГ, добавлены лимиты на подарки, каналы связи по вопросам комплаенс. Формат кодекса приведен в соответствие с Кодексом АО «Самрук-Қазына» и рекомендациями международных аудиторских компаний, специализирующихся на вопросах комплаенс.

Также внедрена процедура декларирования конфликта интересов сотрудниками и должностными лицами.

Адаптация в условиях пандемии коснулась и ключевого принципа комплаенс «тон сверху». В декабре 2020 года в рамках продвижения высоких этических стандартов ведения бизнеса и неприятия коррупции в любом ее проявлении было проведено расширенное онлайн-совещание с участием Председателя Правления КМГ и первых руководителей ДЗО. На совещании рассмотрены отчеты Службы комплаенс КМГ и ДЗО о проделанной работе в данном направлении, обсуждены вопросы актуальности корпоративной разведки в части проверки контрагентов, возможности применения аналитики данных как эффективного инструмента выявления нарушений в различных бизнес-процессах Компании, а также озвучены меры по предупреждению и минимизации рисков мошенничества при удаленном режиме работы, что позволило достигнуть продуктивного взаимодействия между высшим руководством и Службой комплаенс по вопросам комплаенс и этики. Кроме того, были озвучены дальнейшие планы работы на 2021 год, а также ожидания акционера от проводимой ДЗО работы в данном направлении.

Добропорядочность является краеугольным камнем всей системы надлежущего корпоративного управления и гарантом в отстаивании и обеспечении приоритета интересов Компании перед личными интересами. Служба комплаенс продолжит работу по освещению персональной ответственности руководителей за коррупционные правонарушения подчиненных, а также за неприятие антикоррупционных мер.

СЛУЖБА ОМБУДСМЕНА

Одна из основных функций Службы омбудсмена (далее — Омбудсмен) является повышение рейтинга и имиджа КМГ посредством: раннего предупреждения и урегулирования споров и конфликтов; вынесения на рассмотрение соответствующих органов и должностных лиц проблемных вопросов, носящих системный характер и требующих решения; выдвижения предложений по стабилизации конфликтных ситуаций. В Кодексе деловой этики КМГ четко прописаны принципы о недопущении сотрудниками и должностными лицами КМГ дискриминации по отношению к кому-либо на основании расовой, религиозной, национальной, половой, политической или иной принадлежности, социального происхождения, имущественного и должностного положения, языка общения и других обстоятельств, а также предоставление каких-либо привилегий отдельными сотрудниками на основе указанных признаков. При реализации своей деятельности Омбудсмен КМГ руководствуется законодательством Республики Казахстан и внутренними документами КМГ.

Отчеты о деятельности Омбудсмена на регулярной основе представляются на рассмотрение Комитету по назначениям и вознаграждениям и Совету директоров КМГ.

В 2020 году в целях ознакомления с требованиями Кодекса деловой этики КМГ, функциями и задачами Омбудсмена организованы встречи с руководством блоков КМГ, ДЗО, представителями профсоюзов и согласительных комиссий ДЗО, руководителями структурных подразделений по кадровым и социальным вопросам, сотрудниками юридических служб, инженерно-техническими работниками ДЗО.

Омбудсменом КМГ было проведено немало мероприятий в целях решения споров и конфликтов в период карантина, связанного с пандемией COVID-19:

- ◆ направлено обращение к сотрудникам КМГ, призывающее к сплоченности, пониманию и ответственности;
- ◆ выпущен видеоролик — обращение Омбудсмена по разъяснению этнических норм;
- ◆ совместно с ТОО «КМГ Инжиниринг» проведен тренинг для работников АО «Озенмунайгаз» по корпоративным ценностям КМГ модульной программы «Профессиональный мастер»;
- ◆ в целях снижения риска возникновения конфликтных ситуаций разработана и направлена сотрудникам КМГ Памятка по этическим нормам Кодекса деловой этики для изучения и оперативного применения;
- ◆ в рамках обучения сотрудников КМГ и реализации ДПСКУ разработан курс «Программа изучения Кодекса деловой этики для всех работников» на основании программы очного обучения в электронном формате. Данный курс был также доступен для изучения вновь принятым сотрудникам в рамках адаптационного курса, а также для ознакомления новых сотрудников с ценностями и внутренними нормами этики;
- ◆ в целях недопущения конфликтных ситуаций Омбудсменом оказано содействие Департаменту по управлению человеческими ресурсами при сокращении сотрудников, связанном с оптимизацией структуры.

За отчетный период в адрес Омбудсмена поступило 44 обращения, из них:

- ◆ 32 — направлены кураторам после предварительного рассмотрения;
- ◆ 12 — рассмотрены Омбудсменом.

Поступившие обращения были рассмотрены с максимально возможным принятием мер по урегулированию возникших проблемных вопросов на ранней стадии, с принятием мер рекомендательного характера, в том числе направленных на восстановление нарушенных прав и законных интересов. В результате не допущено повторных жалоб, обращений в судебные и другие государственные органы.

Обращение в Службу омбудсмена

