

КОРПОРАТИВНЫЙ КОНТРОЛЬ

В случае возникновения корпоративных конфликтов участники искивают способы их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Компании и заинтересованных сторон.

Эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает прежде всего максимально полное и скорейшее выявление таких конфликтов и четкую координацию действий всех органов Компании.

Корпоративные конфликты при содействии Корпоративного секретаря рассматриваются Председателем Совета директоров. Если в корпоративный конфликт вовлечен Председатель Совета директоров, такие случаи рассматриваются Комитетом по назначениям и вознаграждениям.

СЛУЖБА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

Служба внутреннего аудита (СВА) подчинена и подотчетна Совету директоров КМГ и курируется Комитетом по аудиту Совета директоров КМГ. СВА при осуществлении своей деятельности руководствуется законодательством Республики Казахстан, внутренними документами КМГ и Международными профессиональными стандартами внутреннего аудита.

Основной целью СВА является предоставление Совету директоров независимой и объективной информации, предназначенной для обеспечения эффективного управления КМГ и ее ДЗО, путем привнесения системного подхода в совершенствование процессов управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления.

Осуществляя деятельность в соответствии с годовым аудиторским планом, Служба внутреннего аудита выполняет следующие задачи:

- ♦ оценка надежности и эффективности применяемых процедур внутреннего контроля и управления рисками;
- ♦ оценка достоверности, полноты, объективности системы бухгалтерского учета и составления на ее основе финансовой отчетности в КМГ и ее ДЗО;
- ♦ оценка рациональности использования ресурсов КМГ и ее ДЗО и применяемых методов обеспечения сохранности активов;
- ♦ контроль соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, корпоративных норм и правил операционной, инвестиционной и финансовой деятельности.

По результатам аудитов СВА выдает рекомендации, направленные на совершенствование деятельности Компании, на систематической основе обеспечивает мониторинг и контроль над разработкой и реализацией мер по исполнению рекомендаций.

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ

Внутренний аудит осуществляется Службой внутреннего аудита КМГ.

При осуществлении своей деятельности СВА руководствуется законодательством Республики Казахстан, Уставом КМГ, решениями органов КМГ, внутренними документами, регламентирующими работу СВА, Положением о Службе внутреннего аудита КМГ и Руководством по организации внутреннего аудита КМГ.

Годовой план внутреннего аудита разрабатывается с учетом ключевых рисков КМГ, всех этапов процесса аудита и запросов руководства и корректируется на основании специальных запросов Комитета по аудиту и руководства.

Комитет по аудиту не только осуществляет мониторинг результатов деятельности СВА, но и уделяет внимание развитию профессионализма и раскрытию кадрового потенциала ее сотрудников. Данные вопросы включаются в отчеты СВА и рассматриваются Комитетом по аудиту на ежеквартальной основе. В отчетах отражается выполнение Службой внутреннего аудита различных задач, таких как сертификация и прохождение тренингов/семинаров в рамках исполнения бюджета подразделения на обучение и повышение квалификации.

Профессионализм сотрудников СВА является залогом эффективности функции внутреннего аудита КМГ, поэтому процессу обучения и повышения квалификации отводится важная роль.

На заседаниях Комитета по аудиту рассматриваются такие вопросы внутреннего аудита, как:

- ♦ годовой отчет СВА;
- ♦ квартальные отчеты СВА, в том числе существенные выводы по результатам проведенных аудитов, а также мониторинг исполнения рекомендаций внутренних аудиторов;
- ♦ годовой аудиторский план и дополнения к нему;
- ♦ фактические значения карты ключевых показателей деятельности руководителя и сотрудников СВА;
- ♦ стратегический план СВА;
- ♦ бюджет СВА;
- ♦ кадровые вопросы СВА.

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.