

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

