

Отчет
Общества с ограниченной ответственностью
«Сибирская генерирующая компания»
о деятельности в области противодействия коррупции
за 2023 год

I. Области управления противодействием коррупции

Области управления противодействием коррупции в акционерном обществе «Сибирская генерирующая компания» (далее – СГК, компания) определены **Комплаенс-политикой**, утвержденной решением общего собрания участников 23.12.2019 (далее – **Комплаенс-политика**) и **Политикой противодействия коррупции**, введенной в действие 03.04.2023 (далее – **Политика противодействия коррупции**).

Комплаенс-политикой определены **цели системы комплаенс-менеджмента компании**: честное и прозрачное ведение бизнеса, соответствие лучшим российским и мировым практикам деловой этики; поддержание высокого уровня деловой репутации, качественное развитие корпоративной комплаенс-культуры компании; минимизация рисков несоблюдения применимых требований.

К применимым требованиям отнесены:

- законодательство Российской Федерации в определенной области комплаенс, устанавливающее обязанности организаций, применимые к деятельности компании, его руководителей и работников;
- положения конвенций, соглашений, договоров, деклараций, хартий и других документов договорного характера, устанавливающие обязательства компании, его руководителей и работников в определенной области комплаенс;
- разрешения, лицензии и другие формы санкционирования;
- решения судебных органов;
- локальные нормативные акты компании;
- должностные обязанности руководителей и работников компании.

Одним из приоритетных направлений комплаенс-системы является **антикоррупционный комплаенс**.

Аналогичные меры (по организации комплаенс-системы) компания предприняла в дочерних обществах.

Политикой противодействия коррупции определены **цели** ее введения:

- исполнение компанией обязанностей по предупреждению коррупции, возлагаемых на организации законодательством Российской Федерации,
- развитие в компании корпоративной культуры противодействия коррупции.

Задачами компании в области противодействия коррупции Политика определила:

- выявление и устранение рисков коррупционных правонарушений, а также причин их возникновения (профилактику коррупции);
- внедрение системы мер по предупреждению, противодействию, выявлению коррупции и обеспечение постоянного функционирования данной системы (борьбу с коррупцией).

II. Принципы и обязательства в области противодействия коррупции

Комплаенс-политикой провозглашены следующие основные **принципы** комплаенс-системы:

- принцип безусловности соблюдения, согласно которому требования применимого законодательства, локальных нормативных актов компании, решения органов управления компании должны безусловно и неукоснительно соблюдаться всеми работниками компании;
- принцип комплексности и системности реализации, согласно которому система комплаенс-менеджмента предполагает участие всех подразделений компании в ее функционировании путем четкого распределения ролей и обязанностей;
- комплаенс-контроль охватывает все подразделения и все этапы бизнес-процессов компании и осуществляется на постоянной основе;
- принцип личного примера руководства («тон сверху»), согласно которому ключевая роль руководителей всех уровней в формировании культуры неукоснительного следования требованиям комплаенс, а также в недопущении нарушений действующих комплаенс-процедур и применимых требований;
- принцип неотвратимости ответственности, согласно которому нарушение работниками всех уровней требований применимого законодательства, действующих норм и правил, принципов и стандартов комплаенс влечет за собой ответственность в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации;
- принцип быстрого реагирования и устранения нарушений, согласно которому работники компании, независимо от их положения в компании, всеми имеющимися у них средствами обеспечивают своевременное обнаружение, оценку и устранение нарушений требований комплаенс.

Указанные принципы обязательны и при осуществлении деятельности в области противодействия коррупции, которая является одним из приоритетных направлений системы комплаенс-менеджмента.

Дополнительно к вышеуказанным принципам Политикой противодействия коррупции закреплены следующие **принципы компании в области противодействия коррупции**:

- законность осуществления экономической (предпринимательской) деятельности;
- вовлеченность всех работников, действия которых связаны с рисками коррупционных правонарушений, в процессы управления такими рисками;
- персональная ответственность работников за соблюдение требований в области противодействия коррупции.

В Политике противодействия коррупции содержатся следующие заявления компании, органов управления компании:

- обычной деловой практикой при осуществлении компанией экономической (предпринимательской) деятельности является соблюдение требований в области противодействия коррупции, при котором недопустимы любые коррупционные правонарушения;
- от работников требуется исполнять свои трудовые (должностные) обязанности, в том числе поручения непосредственных и вышестоящих руководителей, с соблюдением требований в области противодействия коррупции.

Кодекс корпоративного поведения ООО «Сибирская генерирующая компания», введенный в действие 22.12.2022 (далее – Кодекс корпоративного поведения), предусматривает:

- обязанности работников (отдельно - руководителей) в области противодействия коррупции, включая обязанность работников информировать компанию о нарушении или угрозе нарушения требований в области противодействия коррупции;
- запреты на нарушение работниками требований в области противодействия коррупции.

Руководство компании демонстрирует **лидерство и обязательства в отношении управления противодействием коррупции**:

- утвердило Комплаенс-политику, Политику противодействия коррупции, Кодекс корпоративного поведения, **Процедуру предотвращения и урегулирования конфликта интересов ООО «Сибирская генерирующая компания»**, введенную в действие 16.12.2022 (далее – Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов);
- определило обязательства органов управления компании в области противодействия коррупции и принципы компании в области противодействия коррупции;
- на регулярной основе рассматривают информацию комплаенс-подразделения о планах в области противодействия коррупции и о результатах деятельности в области противодействия коррупции, анализируют указанную информацию и формируют поручения по отдельным вопросам в области противодействия коррупции.

На официальном сайте компании размещено обращение высшего руководства СГК о деятельности в области противодействия коррупции, содержащее заявление о следовании компании принципу недопущения коррупции.

Комплаенс-политикой предусмотрено, что профильным подразделением по антикоррупционному направлению является **Департамент по корпоративной безопасности**.

Политика противодействия коррупции определила ответственными за профилактику, предупреждение коррупционных правонарушений по определенным Политикой направлениям Департамент по корпоративной безопасности, Дирекцию по управлению персоналом, **Дирекцию по контролю за соблюдением правил**.

На **руководителей** компании Политика противодействия коррупции возлагает обязанности:

- принимать меры к соблюдению подчиненными работниками требований в области противодействия коррупции, по недопущению совершения ими коррупционных правонарушений, подавать подчиненным работникам пример и активно содействовать исполнению требований в области противодействия коррупции;
- обеспечивать и поддерживать участие подчиненных работников в мероприятиях, направленных на поддержание осведомленности (информирование, обучение) о требованиях в области противодействия коррупции, а также в мероприятиях по проверке знаний работников по указанным вопросам.

Политикой противодействия коррупции предусмотрено, что руководитель несет ответственность за непринятие мер по недопущению действий или бездействия подчиненных ему работников, нарушающих требования в области противодействия коррупции.

По итогам проведенного в 2023 году Антикоррупционного рейтинга СГК был присвоен класс Рейтинга AAA («компания с очень высоким уровнем противодействия коррупции»).

В декабре 2023 года ООО «Сибирская генерирующая компания» приняло решение о присоединении к **Антикоррупционной хартии российского бизнеса**.

По итогам Антикоррупционного рейтинга российского бизнеса, проведенного в 2023 году, СГК присвоен класс Рейтинга AAA (компания с очень высоким уровнем противодействия коррупции).

III. Нормативное обеспечение управления в области противодействия коррупции

1. Система локальных нормативных актов по вопросам предупреждения и противодействия коррупции

Основные принципы, цели, основные направления и приоритеты комплаенс-системы (частью которой является система противодействия коррупции) определены Комплаенс-политикой.

Во исполнение Комплаенс-политики в СГК изданы локальные нормативные акты в области противодействия коррупции:

Политика противодействия коррупции определяет задачи и принципы компании в области противодействия коррупции;

Кодекс корпоративного поведения предусматривает основные обязанности работников, касающиеся различных аспектов их поведения и различных сфер отношений (с работодателем, другими работниками, органами власти, иными лицами), в том числе устанавливает обязанности по недопущению коррупционных правонарушений и обязанности по принятию мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Вышеуказанные акты являются общедоступными документами, предоставляются без ограничений всем заинтересованным лицам и размещены на официальном сайте компании в сети Интернет.

2. Локальные нормативные правовые акты и внутренние документы операционного уровня содержат стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы компании:

- Памятка в отношении деловых подарков и знаков гостеприимства;
- Стандарт «Обмен деловыми подарками и знаками делового гостеприимства»
- Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов;
- Комплаенс регламент в сфере взаимоотношений с контрагентами;
- Регламент «Подбор и адаптация персонала»;
- Методика оценки комплаенс-угроз;
- Регламент «Порядок проведения комплаенс-проверок»;
- Регламент «Порядок проведения комплаенс-расследований»;
- иные локальные нормативные акты, регламентирующие отдельные процессы и процедуры, в том числе процессы согласования договоров, осуществления закупок и др.

3. Принципы добросовестного делового поведения

Комплаенс-политикой в качестве **принципов**, которым следует компания, указаны:

- принцип безусловности соблюдения требований применимого законодательства всеми работниками компании;
- ключевая роль руководителей всех уровней в формировании культуры неукоснительного следования требованиям;
- неотвратимость ответственности работников за нарушение требований применимого законодательства.

Одной из **целей** компании в области комплаенса заявлено поддержание высокого уровня деловой репутации, качественное развитие корпоративной комплаенс-культуры.

Согласно Политике противодействия коррупции принимаемые в компании меры по профилактике и предупреждению коррупции включают разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение соблюдения требований в области противодействия коррупции, в том числе установление **требований к корпоративному поведению работников**.

Кодексом корпоративного поведения предусмотрены **обязанности работников** осуществлять профессиональную деятельность (исполнять должностные обязанности, выполнять трудовую функцию) добросовестно и на высоком профессиональном уровне, исключать влияние личной заинтересованности и иных интересов работника на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовой функции (осуществление полномочий), принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами компании меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, воздерживаться от действий (не допускать бездействия), следствием которых может быть умаление деловой репутации компании. Требования Кодекса распространяются на всех работников.

Согласно Кодексу корпоративного поведения меры по соблюдению работниками требований к корпоративному поведению реализуются **специальным должностным лицом в сфере комплаенса**, которое непосредственно и при поддержке Дирекции по контролю за соблюдением правил:

- организует разработку локальных нормативных актов компании, направленных на организацию соблюдения требований к корпоративному поведению;
- организует информирование работников о требованиях к корпоративному поведению;
- обеспечивает экспертную поддержку.

В целях реализации требований Политики противодействия коррупции и Кодекса корпоративного поведения в СГК внедрена Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

Согласно Комплаенс-политике:

- соблюдение Политики является безусловной обязанностью каждого работника;
- компания не будет мириться с действиями работников, нарушающими Политику;
- руководители всех уровней подают пример законопослушного и этичного поведения, активно поддерживают исполнение требований Политики;
- работники вне зависимости от их должности, стажа работы и иных условий труда несут персональную ответственность за соблюдение Политики;
- невыполнение принципов и требований Политики рассматривается как дисциплинарный проступок и может служить основанием для привлечения к ответственности, установленной законодательством.

Политикой противодействия коррупции предусмотрены обязанности работников:

- соблюдать требования в области противодействия коррупции;
- не допускать коррупционные правонарушения;
- исключать влияние личной заинтересованности и иных интересов на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение трудовой функции (осуществление полномочий);
- при назначении на должность и в период исполнения должностных обязанностей (выполнения трудовой функции) в компании сообщать компании о наличии у работника личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей (выполнение трудовой функции);
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами компании меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Согласно Политике противодействия коррупции нарушение работником требований в области противодействия коррупции является дисциплинарным проступком, который является основанием применения к работнику дисциплинарного взыскания.

Кодексом корпоративного поведения также предусмотрено, что соблюдение требований к корпоративному поведению является трудовой обязанностью работника, неисполнение которой влечет применение к работнику мер дисциплинарного взыскания в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Управление рисками коррупции

В ходе проведенной компанией работы по идентификации рисков коррупционных правонарушений сформирован реестр соответствующих рисков:

№	Описание риска
1	Риски, связанные с совершением коррупционных правонарушений, в том числе взяточничеством и коммерческим подкупом
2	Риски, связанные с неурегулированными конфликтами интересов при взаимодействии с контрагентами
3	Риски, связанные с неурегулированными конфликтами интересов при заключении трудовых договоров
4	Риски при осуществлении благотворительной деятельности
5	Риски при обмене подарками и знаками делового гостеприимства и осуществлении представительских расходов
6	Риски нарушения требований в области противодействия коррупции при заключении трудовых и гражданско-правовых договоров с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы

В целях снижения указанных рисков компаний был разработан и реализован план мероприятий на 2023 год:

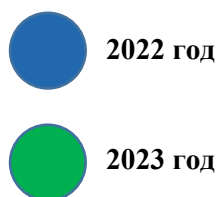
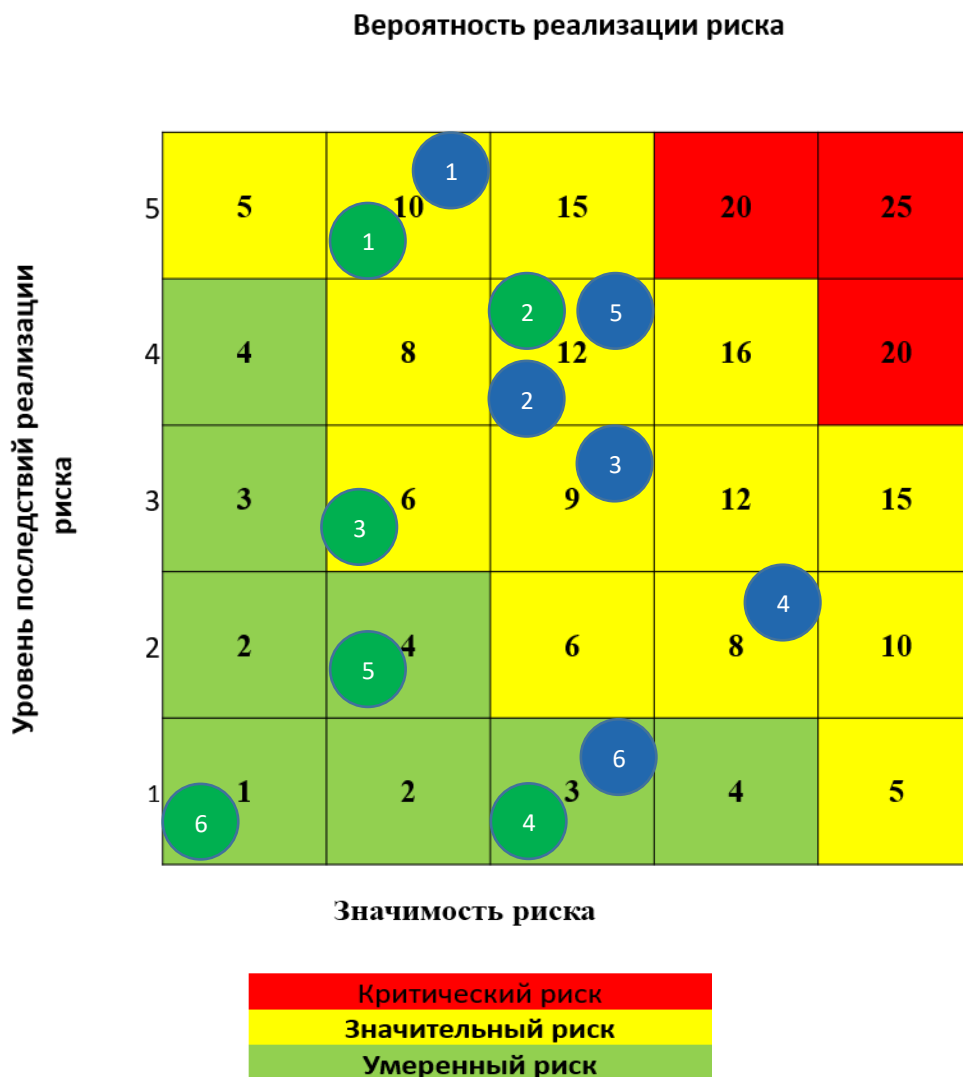
№	Наименование мероприятия	Исполнитель	Статус
Политики и процедуры реализации установленных требований			
1.1	Разработка и внедрение процедуры осуществления благотворительной деятельности и спонсорства	комплаенс*	проект разработан, согласован
1.2	Разработка и внедрение стандарта обмена подарками и знаками делового гостеприимства	комплаенс	выполнено
1.3	Внедрение обновленной процедуры оценки рисков нарушения обязательных требований	комплаенс	перенесено на 2025 год
Обучение персонала			
2.1	Актуализация курса «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»	комплаенс	выполнено
2.2	Актуализация курса с применением интерактивного курса «Противодействие коррупции»	комплаенс	выполнено
2.3	Разработка и внедрение курса «Управление комплаенс-рисками»	комплаенс	выполнено
2.4	Обучение работников с применением курса «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»	комплаенс	обучение по курсу прошли 1 757 сотрудников
2.5	Обучение работников с применением интерактивного курса «Противодействие коррупции»	комплаенс	обучение по курсу прошли 2 668 сотрудников
2.6	Обучение работников с применением интерактивного курса «Управление комплаенс-рисками»	комплаенс	обучение по курсу прошли 5 сотрудников
Автоматизация контролей			
3.1	Внедрение автоматизированной системы декларирования конфликта интересов	комплаенс	выполнено
3.2	Внедрение автоматизированной системы сбора и обработки сведений о рисках	комплаенс	перенесено на 2025 год
Предотвращение и урегулирование конфликта интересов			
4.1	Организация анализа сведений о связях работников в региональных подразделениях компании	ДКБ*	выполнено
4.2	Разработка схемы работы по процедуре предотвращения и урегулирования конфликта интересов	комплаенс	выполнено
4.3	Выявление признаков конфликта при анализе сведений, поступающих от региональных подразделений компании, проведении проверок, анкет претендентов (при подборе персонала и переводе работников на другую работу)	ДКБ	выполнено
4.4	Подготовка заключений о наличии конфликта интересов по результатам анализа информации	комплаенс	выполнено
Проведение проверок и расследований			
5.1	Рассмотрение обращений на горячую линию о коррупционных правонарушениях и конфликте интересов	ДКБ, комплаенс	выполнено
5.2	Проведение расследований по фактам возможных коррупционных правонарушений и конфликту интересов	ДКБ, комплаенс	выполнено
5.3	Организация проверки претендентов на замещение вакантных должностей, установление сведений и сбор характеризующих материалов с предыдущего места работы	ДКБ	выполнено
5.4	Проведение опросов с применением полиграфа при приеме на работу и переводе работников на вышестоящую должность или должность с большим объемом функций	ДКБ	выполнено
5.5	Проведение проверки контрагентов перед заключением договоров на наличие конфликта интересов у работников компании	ДКБ	выполнено
Осуществление контроля при принятии стратегических решений			
6.1	Участие в комиссиях по приему, вводу в эксплуатацию, перемещению и выбытию основных средств, НМА, списанию ТМЦ	ДКБ	выполнено
6.2	Участие в комитете по закупкам	ДКБ	выполнено
6.3	Участие в инвестиционном комитете	ДКБ	выполнено
6.4	Участие в конкурсной комиссии	ДКБ	выполнено
6.5	Участие в комитете по кадрам (при рассмотрении вопросов о конфликте интересов)	ДКБ, комплаенс	выполнено
Оценка рисков			
7.1	Мониторинг исполнения планов снижения рисков коррупционных правонарушений, их корректировка	ДКБ, комплаенс	выполнено
7.2	Оценка эффективности выполнения планов снижения рисков коррупционных правонарушений	ДКБ, комплаенс	выполнено
7.3	Переоценка рисков, при необходимости корректировка матрицы коррупционных рисков	ДКБ, комплаенс	выполнено

* комплаенс – Дирекция по контролю за соблюдением правил

** ДКБ – Департамент по корпоративной безопасности

В результате проведенных компанией в 2023 году мероприятий удалось добиться снижения вероятности реализации рисков коррупционных нарушений.

Наглядно оценка рисков коррупционных правонарушений по итогам 2023 года в сравнении с 2022 годом представлена на следующей диаграмме:



С учетом достигнутых результатов и для дальнейшего снижения риска коррупционных правонарушений компанией разработан план мероприятий на 2024 год:

№	Наименование мероприятия	Исполнитель	Срок
Политики и процедуры реализации установленных требований			
1.1	Актуализация комплаенс-политики	комплаенс*	II квартал
1.2	Внедрение процедуры осуществления благотворительной деятельности и спонсорства	комплаенс	II квартал
Обучение персонала			
2.1	Обучение работников с применением интерактивного курса «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»	комплаенс	постоянно
2.2	Обучение работников с применением интерактивного курса «Противодействие коррупции»	комплаенс	постоянно
2.3	Обучение работников с применением интерактивного курса «Управление комплаенс-рисками»	комплаенс	постоянно
2.4	Актуализация курса «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»	комплаенс	IV квартал
2.5	Актуализация курса «Противодействие коррупции»	комплаенс	IV квартал
Предотвращение и урегулирование конфликта интересов			
3.1	Организация анализа сведений о связях работников в региональных подразделениях компании	ДКБ**	постоянно
3.2	Проведение ежегодного декларирования конфликта интересов	комплаенс	II квартал
3.3	Выявление признаков конфликта интересов при анализе сведений, поступающих от региональных подразделений компании, проведении проверок, анкет претендентов (при подборе персонала и переводе работников на другую работу)	ДКБ	постоянно
3.4	Подготовка заключений о наличии конфликта интересов по результатам анализа информации	комплаенс	постоянно
Проведение проверок и расследований			
4.1	Рассмотрение обращений на горячую линию о коррупционных правонарушениях и конфликте интересов	ДКБ, комплаенс	постоянно
4.2	Проведение расследований по фактам возможных коррупционных правонарушений и конфликту интересов	ДКБ, комплаенс	постоянно
4.3	Организация проверки претендентов на замещение вакантных должностей, установление сведений и сбор характеризующих материалов с предыдущего места работы	ДКБ	постоянно
4.4	Проведение опросов с применением полиграфа при приеме на работу и переводе работников на вышестоящую должность или должность с большим объемом функций	ДКБ	постоянно
4.5	Проведение проверки контрагентов перед заключением договоров на наличие конфликта интересов у работников компании	ДКБ	постоянно
Осуществление контроля при принятии стратегических решений			
5.1	Участие в комиссиях по приему, вводу в эксплуатацию, перемещению и выбытию основных средств, НМА, списанию ТМЦ	ДКБ	постоянно
5.2	Участие в комитете по закупкам	ДКБ	постоянно
5.3	Участие в инвестиционном комитете	ДКБ	постоянно
5.4	Участие в конкурсной комиссии	ДКБ	постоянно
5.5	Участие в комитете по кадрам (при рассмотрении вопросов о конфликте интересов)	ДКБ, комплаенс	постоянно
Оценка рисков			
6.1	Мониторинг рисков коррупционных правонарушений, формирование реестра рисков, планов снижения рисков	Комплаенс, ДКБ,	II и IV кварталы
6.2	Оценка эффективности выполнения планов	Комплаенс, ДКБ	по отдельному плану
6.3	Переоценка рисков по новой методике, корректировка матрицы рисков коррупционных правонарушений	Комплаенс, ДКБ	IV квартал

* комплаенс – Дирекция по контролю за соблюдением правил

**ДКБ – Департамент по корпоративной безопасности

V. Организационно-кадровое обеспечение управления противодействием коррупции

1. Ресурсы для функционирования управления противодействием коррупции

Комплаенс-политикой предусмотрено, что осуществление комплаенс-функции в целом возложено на комплаенс-подразделение, профильным подразделением по антикоррупционному направлению является Департамент по корпоративной безопасности.

В соответствии с Политикой противодействия коррупции ответственными за профилактику, предупреждение коррупционных правонарушений по определенным Политикой направлениям являются Департамент по корпоративной безопасности, Дирекцию по управлению персоналом, **Дирекцию по контролю за соблюдением правил**

Компания в рамках бюджетов вышеуказанных функций выделяет достаточные материальные ресурсы для оснащения рабочих мест, информационное обеспечение работы, повышение квалификации сотрудников.

2. Компетентность работников с функциями управления противодействием коррупции

Сотрудники Дирекции по контролю за соблюдением правил имеют высшее юридическое образование, опыт работы в сфере юриспруденции (в том числе в правоохранительных органах), прошли повышение квалификации по программе «Сертификат ИСА по основам комплаенс», по программе профессиональной переподготовки НИУ ВШЭ «Руководитель службы внутреннего контроля», а также по дополнительной профессиональной программе «Комплаенс Менеджмент» Национальной Ассоциации Комплаенс и МГУ им. М.В. Ломоносова.

Работники Департамента по корпоративной безопасности прошли обучение на курсах повышения квалификации Санкт-Петербургской Академии безопасности, в том числе по вопросам противодействия коррупции.

3. Антикоррупционные меры в отношении персонала

В целях предупреждения рисков коррупционных правонарушений в компании принимаются соответствующие **меры в отношении персонала**, в том числе:

1) В соответствии с Комплаенс-политикой требования применимого законодательства должны безусловно и неукоснительно соблюдаться всеми работниками; нарушение работниками всех уровней требований применимого законодательства влечет ответственность в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации; работники несут персональную ответственность за соблюдение Политики; невыполнение принципов и требований Политики рассматривается как дисциплинарный проступок и может служить основанием для привлечения к ответственности, установленной законодательством;

2) В соответствии с Политикой противодействия коррупции работник при осуществлении профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) в компании обязан:

- соблюдать требования в области противодействия коррупции;
- не допускать коррупционные правонарушения;
- исключать влияние личной заинтересованности и иных интересов на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение трудовой функции (осуществление полномочий);
- при назначении на должность и в период исполнения должностных обязанностей (выполнения трудовой функции) в компании сообщать компании о наличии у работника личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей (выполнение трудовой функции);

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами компании меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

3) В соответствии с Регламентом «Подбор и адаптация персонала» поступающий на работу в компанию гражданин, замещавший должности государственной или муниципальной службы, представляет информация о последнем месте службы;

4) В соответствии с Процедурой предотвращения и урегулирования конфликта интересов: при подборе персонала и при переводе работника на другую работу (должность) претендент представляет компании анкету о конфликте интересов, и в случае выявления при проверке анкеты потенциального конфликта интересов принимаются меры по предотвращению такого конфликта (аналогичные меры принимаются перед наделением работника специальными полномочиями);

контролируемые лица также ежегодно представляют декларации о конфликте интересов (а также уведомления о конфликте интересов в случае его возникновения), и в случае выявления конфликта интересов такой конфликт подлежит урегулированию;

все лица, с которыми заключен трудовой договор, в течение 30 дней обязаны пройти курсы обучения по теме «Противодействие коррупции»;

5) Политикой противодействия коррупции предусмотрено, что в случае возникновения у работника сомнений в соответствии требованиям в области противодействия коррупции действий, которые он совершает или намеревается совершить (в том числе в рамках порученной ему трудовой функции либо по поручению непосредственного или вышестоящего руководителя), или своего бездействия работник обязан довести свои сомнения до сведения своего непосредственного руководителя, Департамента по корпоративной безопасности или Дирекции по контролю за соблюдением правил и получить указания либо консультацию о дальнейших действиях; в случае если совершаемое или планируемое действие (бездействие) работника не соответствует требованиям в области противодействия коррупции, воздержаться от совершения такого действия (прекратить такое бездействие);

6) Действующая в компании форма декларации о конфликте интересов предусматривает, в том числе опрос работников о других обстоятельствах, которые связаны или могут быть связаны с вопросами противодействия коррупции, и о которых работники готовы сообщить компании, а также о предложениях по улучшению системы противодействия коррупции в компании;

7) В соответствии с Кодексом корпоративного поведения соблюдение требований к корпоративному поведению является трудовой обязанностью работника, неисполнение которой влечет применение к работнику мер дисциплинарного взыскания в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Компанией осуществляется **планирование** организационно-кадровой работы в области противодействия коррупции (см. раздел IV «Управление рисками коррупции»).

4. Меры для выявления и урегулирования конфликта интересов

В целях реализации мер по противодействию коррупции и внедрения контролей в наиболее рискованные (с точки зрения коррупционных рисков) бизнес-процессы (подбор и перевод персонала, наделение специальными полномочиями, заключение договоров) в декабре 2022 года введена в действие Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов, которая:

- определяет круг контролируемых лиц;
- устанавливает способы выявления конфликта интересов;
- предусматривает типы конфликта интересов;
- определяет функции, ответственные за осуществление соответствующих процедур.

В 2023 году продолжена систематическая работа по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов (на основании введенной в действие в декабре 2022 г. Процедуры).

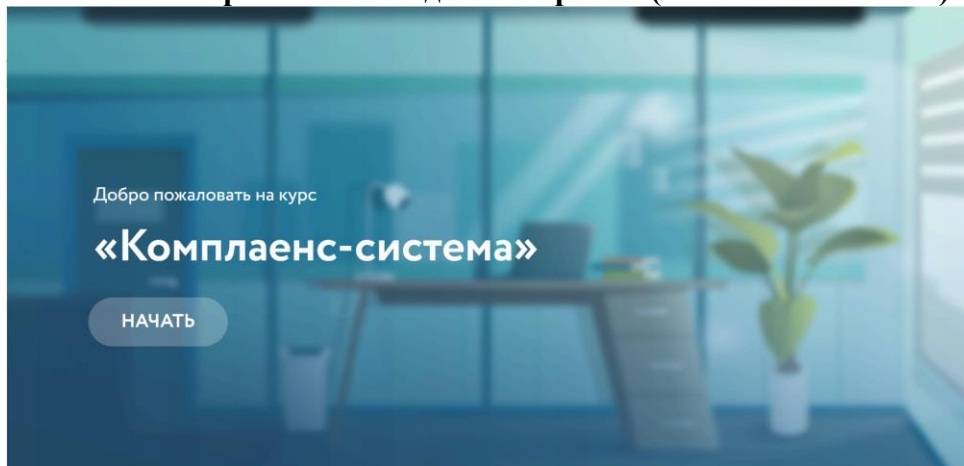
В рамках указанной процедуры в 2023 среди работников компании организовано декларирование конфликта интересов.

В СГК за 2023 год проведено 68 проверок информации о потенциальном конфликте интересов; в результате анализа указанных материалов Департаментом по корпоративной безопасности и Дирекцией по контролю за соблюдением правил подготовлено 51 заключение о наличии конфликта интересов (с рекомендациями по предотвращению или урегулированию конфликта интересов).

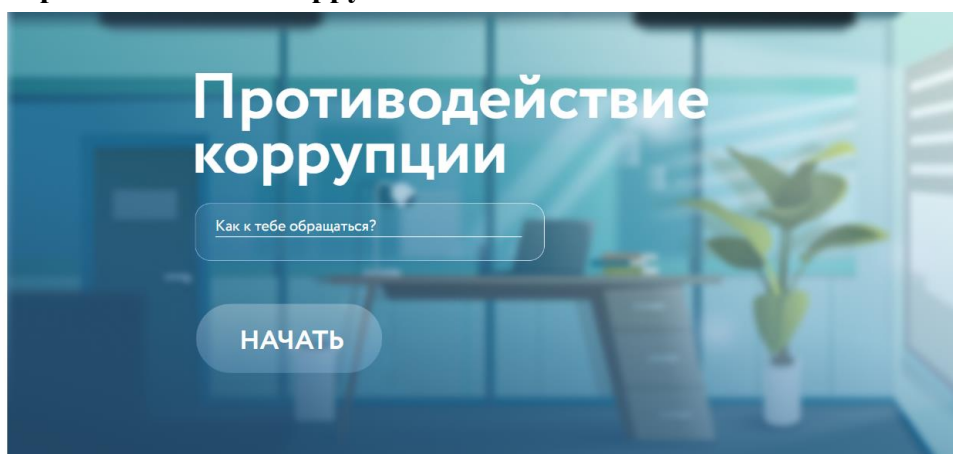
5. Информирование и обучение по вопросам противодействия коррупции

В соответствии с рекомендациями, изложенными в Международном стандарте ISO 37301:2021 «Системы комплаенс-менеджмента – Требования и руководство по применению», и единым подходом к обучению сотрудников, предусмотренном Комплаенс-политикой, в СГК поддержание осведомленности работников о требованиях в области противодействия коррупции обеспечивается путем обучения с использованием **интерактивных курсов**:

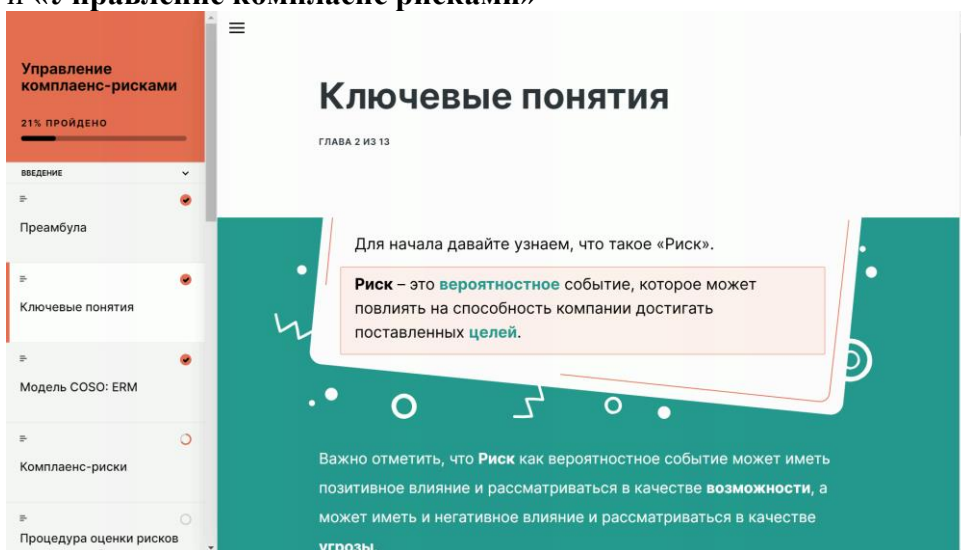
«Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»



«Противодействие коррупции»



и «Управление комплаенс рисками»



Курсы учитывают специфику деятельности компании и действующие в компании политики, стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы компании, включают тестовые задания для проверки степени усвоения полученных знаний и систему контроля за прохождением обучения.

Курсы «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)» и «Противодействие коррупции» обязательны для прохождения всеми сотрудниками компании; всем вновь принятым на работу в компании сотрудникам задание на прохождение обучения направляется непосредственно сразу после внесения его данных в учетную кадровую систему.

Курс «Управление комплаенс рисками» назначается сотрудникам, ответственным за идентификацию и управление рисками нарушений обязательных требований.

Контроль за прохождением обучения осуществляется Дирекцией по контролю за соблюдением правил.

За 2023 курс «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)» успешно прошли 1 757 сотрудников СГК, курс «Противодействие коррупции» - 2 668 сотрудников, курс «Управление комплаенс рисками» - 5 сотрудников.

Опросы об удовлетворенности содержанием курса показывают высокую степень оценки со стороны сотрудников (более 9 баллов по 10-балльной шкале).

На корпоративном интранет-портале комплаенс-подразделением размещается информация для сотрудников о действующих в компании требованиях в области противодействия коррупции (включая требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов).

6. Каналы для обращений о коррупционных правонарушениях («горячая линия»)

В Компании действует «горячая линия» для сообщений о нарушениях обязательных требований, в том числе о коррупционных правонарушениях.

Заявителям гарантированы конфиденциальность их личности и защита от любых форм преследования и дискриминации.

Сообщения принимаются по адресу электронной почты **Hotline@sibgenco.ru**, а также по единому номеру телефона **8 800 200 12 40** (в рабочее время, в нерабочие часы автоответчиком).



В 2023 году на «горячую линию» всего поступило 219 сообщений о нарушениях, в том числе сообщений в категории «Конфликт интересов» – 6 сообщений. По всем подтвержденным ситуациям конфликта интересов приняты меры по урегулированию.

VI. Раскрытие информации о противодействии коррупции

В соответствии с Комплаенс-политикой компания открыто информирует своих контрагентов и всех заинтересованных лиц о принятых в компании антикоррупционных стандартах ведения бизнеса.

Политикой противодействия коррупции предусмотрено, что взаимодействие компании с органами власти осуществляется в разрешенных законом формах и пределах в целях обеспечения прав и законных интересов компании при оказании государственных и муниципальных услуг, осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля, привлечении к административной ответственности, предоставлении лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценке соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы, а также в целях устранения пробелов (противоречий) правового регулирования.

Следуя указанным принципам, компания раскрывает на официальном сайте:

- заверения высшего руководства о приверженности компании политике противодействия коррупции;
- информацию о действующей в компании системе противодействия коррупции;
- утвержденные высшим руководством и руководящим органом основополагающие локальные нормативные акты в области противодействия коррупции – Комплаенс-политику, Политику противодействия коррупции и Кодекс корпоративного поведения;
- информацию о горячей линии для сообщений о правонарушениях;
- информацию о действующей в компании системе управления рисками коррупционных нарушений;
- информацию об итогах независимого внешнего аудита в области управления противодействием коррупции.

VII. Контроль, оценка результатов и корректирующие действия

В соответствии с Политикой противодействия коррупции принимаемые в компании меры по профилактике и предупреждению коррупции включают мониторинг состояния действующей в компании системы предупреждения коррупции, который проводится с использованием результатов внутренних проверок и расследований, информации, поступившей через систему информирования о нарушениях, информации, поступившей от органов власти, сообщений, распространенных в средствах массовой информации, в сети Интернет, а также опубликованных или распространенных иным способом.

По результатам мониторинга состояния системы мер по противодействию коррупции принимаются меры, направленные на улучшение состояния системы противодействия коррупции, в том числе, изменение действующих в компании локальных нормативных актов в области противодействия коррупции, внедрение дополнительных процедур или привлечение дополнительных ресурсов для предупреждения коррупционных правонарушений, изменение системы информирования о нарушениях, процессов проведения внутренних проверок и расследований, системы отчетности.

В компании в целях повсеместного противодействия коррупции установлен порядок осуществления финансовых операций, содержащий многоступенчатый механизм контроля платежей, ведётся постоянный контроль исполнения сделок для подтверждения того, что проводимые операции не противоречат применимому законодательству о противодействии коррупции. Компания осуществляет контроль за выполнением Политики и периодически анализирует соответствие, адекватность и эффективность Политики с целью определения необходимости ее усовершенствования.

Оценка эффективности системы противодействия коррупции осуществляется Дирекцией по внутреннему аудиту. По результатам проверок внутренних аудиторов составляется отчет с указанием недостатков в организации внутренних контролей или при реализации контрольных процедур.

Внутренним аудитом осуществляется регулярный мониторинг учёта ключевых рекомендаций, разработанных по результатам проведенных ранее аудитов.

В 2023 году компания, работники компании за коррупционные правонарушения к предусмотренной законом ответственности не привлекались.