

Отчет
Общества с ограниченной ответственностью
«Сибирская генерирующая компания»
о деятельности в области противодействия коррупции
за 2022 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 – COMPLIANCE-политика) и **Политикой противодействия коррупции**, введенной в действие 01.11.2019 (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 следующие **цели** компании в области противодействия коррупции:

- минимизация риска вовлечения компании и работников компании, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- недопустимость участия компании в любых формах легализации денежных средств, полученных преступным путем, в финансировании терроризма;
- формирование у работников единообразного понимания политики компании по неприятию коррупции в любых её формах и проявлениях;
- создание и поддержание корпоративных ценностей, основанных на нетерпимости к коррупции;
- обобщение и разъяснение требований антикоррупционного законодательства, применимых к компании и работникам компании;
- установление обязанности работников компании знать и соблюдать принципы и требования Политики, нормы применимого антикоррупционного законодательства, процедуры по предотвращению коррупции.

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**:

- принцип соответствия Политики действующему законодательству и общепринятым нормам;
- принцип личного примера руководства («Тон сверху»), который предусматривает ключевую роль руководителей всех уровней в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;
- принцип вовлеченности работников, предполагающий информированность работников о требованиях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;
- принцип распределения ресурсов соответственно уровню коррупционного риска, согласно которому разработка и выполнение мероприятий, нацеленных на снижение вероятности вовлечения компании, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется на основе оценки соответствующих коррупционных рисков.
- принцип эффективности антикоррупционных процедур;
- принцип неотвратимости наказания и ответственности работников вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных подобных условий в случае совершения ими коррупционного правонарушения;
- принцип открытости в следовании антикоррупционной политике, предусматривающий информирование контрагентов, партнеров, общественности о принятых в компании антикоррупционных стандартах ведения бизнеса;
- принцип регулярного мониторинга и постоянного контроля исполнения и эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур.

В соответствии с Политикой противодействия коррупции ее **целями** являются:

- минимизация риска вовлечения компании и работников, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- формирование у работников единообразного понимания политики компании по неприятию коррупции в любых её формах и проявлениях;
- создание и поддержание корпоративных ценностей, основанных на нетерпимости к коррупции;
- обобщение и разъяснение требований антикоррупционного законодательства, применимых к компании и работникам;
- установление обязанности работников компании знать и соблюдать принципы и требования Политики, нормы применимого антикоррупционного законодательства, процедуры по предотвращению коррупции.

Кодекс корпоративного поведения ООО «Сибирская генерирующая компания», введен 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»**, введена в действие 16.12.2022 (далее – Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов);
- определили 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**.

Функционирование комплаенс-системы (направленной в том числе на соответствие деятельности компании требованиям в области противодействия коррупции) обеспечивается комплаенс-подразделением – **Дирекцией по контролю за соблюдением правил ООО «АИМ Менеджмент»**, привлеченного СГК для осуществления соответствующей деятельности на основании договора.

На **руководителей подразделений** компании Политика противодействия коррупции возлагает обязанность подавать пример законопослушного и этичного поведения, активно поддерживать исполнение требований Политики.

В 2019 году Бюро Правления Российского союза промышленников и предпринимателей было принято решение о формировании первого отечественного рейтинга компаний с эффективной антикоррупционной политикой – **Антикоррупционного рейтинга российского бизнеса**.

По итогам проведенного в 2022 году третьего этапа Антикоррупционного рейтинга СГК был присвоен класс Рейтинга А1.

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;
- ❖ 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.

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.

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, замещающими должности государственной или муниципальной службы

В целях снижения указанных рисков компаний был разработан и реализован план мероприятий на 2022 год:

№	Наименование мероприятия	Исполнитель	Статус
Политики и процедуры реализации установленных требований			
1.1.	Обновление Политики противодействия коррупции	Комплаенс *	выполнено
1.2.	Разработка Кодекса корпоративного поведения	Комплаенс	выполнено
1.3.	Разработка и внедрение новой Процедуры предотвращения и урегулирования конфликта интересов	Комплаенс	выполнено
1.4.	Разработка и внедрение обновленной Процедуры оценки рисков нарушения обязательных требований	Комплаенс	проект Процедуры в стадии согласования
Обучение персонала			
2.1.	Интерактивный курс «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»	Комплаенс	курс разработан и внедрен, обучение по курсу успешно прошли (включая итоговое тестирование) 11 368 сотрудников
2.2.	Интерактивный курс «Противодействие коррупции»	Комплаенс	курс разработан и внедрен, обучение по курсу успешно прошли (включая итоговое тестирование) 9 893 сотрудников
Автоматизация контролей			
3.1.	Автоматизированная система декларирования конфликта интересов	Комплаенс	выполнено 90 %
3.2.	Автоматизированная система сбора и обработки сведений о рисках	Комплаенс	выполнено 70 %
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 интересов типа 1 (личные отношения) и типа 2 (финансовый интерес) 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

	Наименование мероприятия	Исполнитель	Статус
5.2.	Проведение расследований по фактам возможных коррупционных правонарушениях и конфликту интересов (по отдельным планам)	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 работника на вышестоящую должность или должность с большим объемом функций	ДКБ	выполнено
5.5.	Проведение проверки контрагентов перед заключением договоров, в том числе и на наличие конфликта интересов у работников компании	ДКБ	выполнено
Обеспечение 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

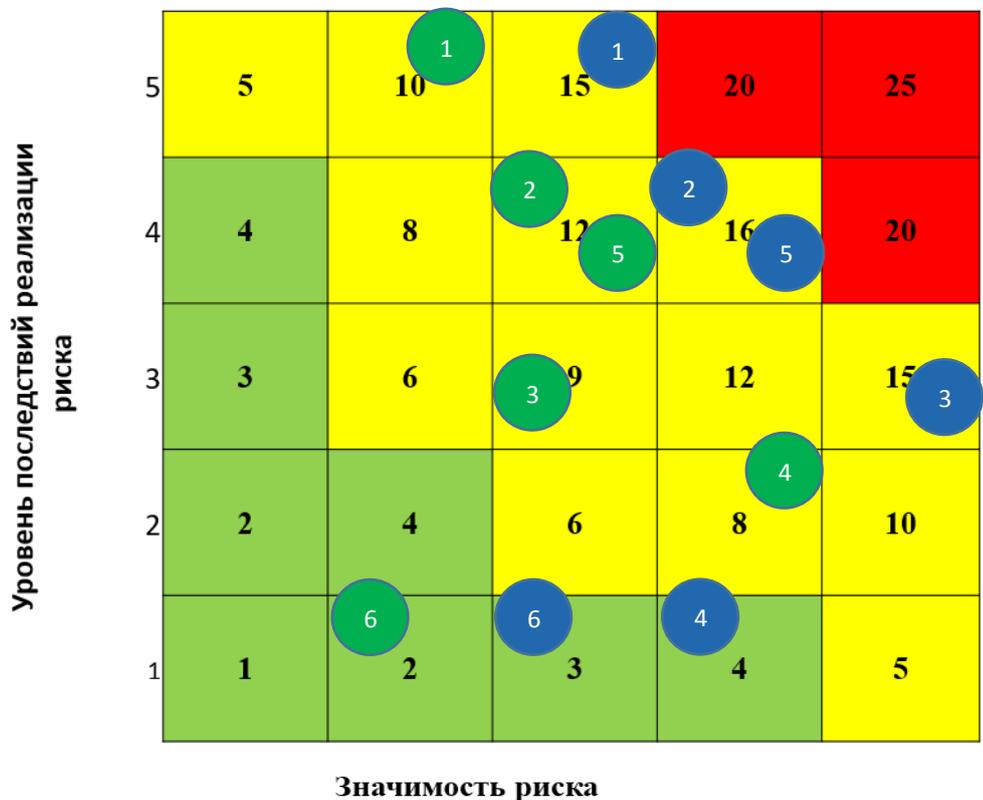
* Комплаенс – Дирекция по контролю за соблюдением правил

** ДКБ – Департамент по корпоративной безопасности

В результате проведенных компаний в 2022 году мероприятий удалось добиться снижения вероятности реализации рисков коррупционных нарушений.

Наглядно оценка рисков коррупционных правонарушений по итогам 2022 года в сравнении с 2021 годом представлена на следующей диаграмме:

Вероятность реализации риска



С учетом достигнутых результатов и для дальнейшего снижения риска коррупционных правонарушений компанией разработан план мероприятий на 2023 год:

№	Наименование мероприятия	Исполнитель	Срок
Политики и процедуры реализации установленных требований			
1.1.	Разработка и внедрение процедуры осуществления благотворительной деятельности и спонсорства	Комплаенс*	II квартал
1.2.	Разработка и внедрение стандарта обмена подарками и знаками делового гостеприимства	Комплаенс	IV квартал
1.3.	Внедрение обновленной Процедуры оценки рисков нарушения обязательных требований	Комплаенс	IV 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
Автоматизация контролей			
3.1.	Внедрение автоматизированной системы декларирования конфликта интересов	Комплаенс	II квартал
3.2.	Внедрение автоматизированной системы сбора и обработки сведений о рисках	Комплаенс	IV квартал
Предотвращение и урегулирование конфликта интересов			
4.1.	Организация анализа сведений о связях работников в региональных подразделениях компании	ДКБ**	постоянно
4.2.	Проведение ежегодного декларирования конфликта интересов	комплаенс	II квартал
4.3.	Выявление признаков конфликта интересов типа 1 (близкие отношения) и типа 2 (финансовый) при анализе сведений, поступающих от региональных подразделений компании, проведении проверок, анкет претендентов (при подборе персонала и переводе работников на другую работу)	ДКБ	постоянно
4.4.	Подготовка заключений о наличии конфликта интересов по результатам анализа информации	комплаенс	постоянно
Проведение проверок и расследований			
5.1.	Рассмотрение обращений на горячую линию о коррупционных правонарушениях и конфликте интересов	ДКБ, комплаенс	постоянно
5.2.	Проведение расследований по фактам возможных коррупционных правонарушениях и конфликту интересов (по отдельным планам)	ДКБ, комплаенс	постоянно
5.3.	Организация проверки претендентов на замещение вакантных должностей, установление сведений и сбор характеризующих материалов с предыдущего места работы	ДКБ	постоянно
5.4.	Проведение опросов с применением полиграфа при приеме на работу и переводе работника на вышестоящую должность или должность с большим объемом функций	ДКБ	постоянно

	Наименование мероприятия	Исполнитель	Срок
5.5.	Проведение проверки контрагентов перед заключением договоров, в том числе и на наличие конфликта интересов у работников компании	ДКБ	постоянно
Обеспечения контроля при принятии стратегических решений			
6.1.	Участие в комиссиях по приему, вводу в эксплуатацию, перемещению и выбытию основных средств, НМА, списанию ТМЦ	ДКБ	постоянно
6.2.	Участие в комитете по закупкам	ДКБ	постоянно
6.3.	Участие в инвестиционном комитете	ДКБ	постоянно
6.4.	Участие в конкурсной комиссии	ДКБ	постоянно
6.5.	Участие в комитете по кадрам (при рассмотрении вопросов о конфликте интересов)	ДКБ, комплаенс	постоянно
Оценка рисков			
7.1.	Мониторинг рисков коррупционных правонарушений, формирование реестра рисков, планов снижения рисков с применением автоматизированной системы	Комплаенс, ДКБ,	II и IV кварталы
7.2.	Оценка эффективности выполнения планов	Комплаенс, ДКБ	по отдельному плану
7.3.	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.

Комплаенс-функция (направленная в том числе на соответствие деятельности компании требованиям в области противодействия коррупции) обеспечивается Дирекцией по контролю за соблюдением правил ООО «АИМ Менеджмент», привлеченного СГК для осуществления соответствующей деятельности на основании договора.

Департамент по корпоративной безопасности в соответствии с Положением о Департаменте обеспечивает также выявление, расследование и пресечение случаев должностных злоупотреблений со стороны сотрудников компании.

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), прошил повышение квалификации по программе «Сертификат ICA 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 Регламентом «Подбор и адаптация персонала» поступающий на работу в компанию гражданин, замещавший должности государственной или муниципальной службы, представляет информация о последнем месте службы;

3) 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»;

4) Политикой противодействия коррупции предусмотрено, что в случае возникновения у работника сомнений в правильности своих действий он консультируется с непосредственным руководителем, а при необходимости - с Департаментом по корпоративной безопасности, комплаенс-подразделением; компания гарантирует, что работник не будет привлекаться к материальной и дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения распоряжения руководителя в случае, если такое распоряжение вступает в противоречие с требованиями применимого законодательства, при условии надлежащего уведомления компании;

5) 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;

6) 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 2022 году 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 СГК за 2022 год проведено 10 проверок материалов о потенциальном конфликте интересов; в результате анализа указанных материалов Дирекцией по корпоративной безопасности и Дирекцией по контролю за соблюдением правил подготовлены 3 заключения о наличии конфликта интересов (с рекомендациями по предотвращению или урегулированию конфликта интересов).

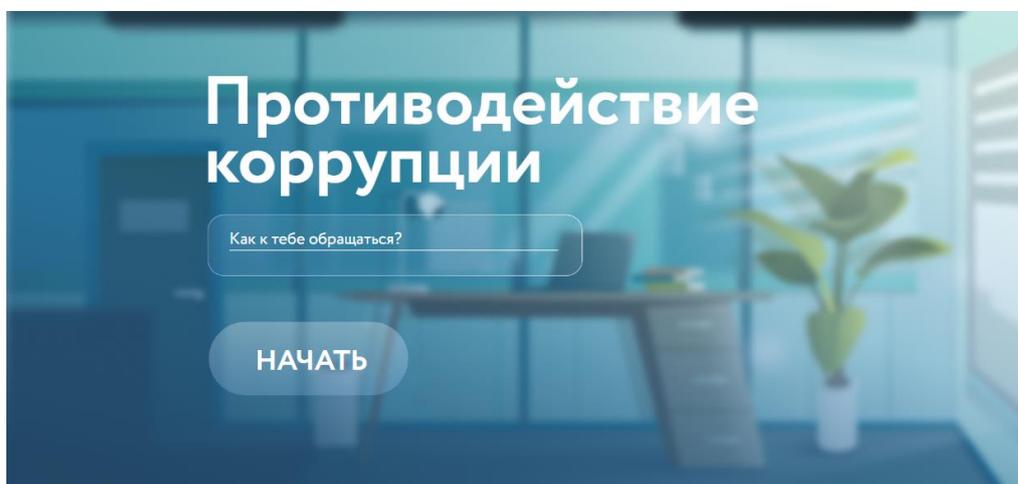
5. Информирование и обучение по вопросам противодействия коррупции

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, предусмотренным 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)»



и «Противодействие коррупции»



Курсы разработаны Корпоративным Университетом, 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.

Курс обязателен 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.

Контроль за прохождением обучения осуществляется Дирекцией по контролю за соблюдением правил, которая представляет отчетность руководству компании.

За 2022 курс «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)» успешно прошли 11 368 сотрудников СГК, курс «Противодействие коррупции» 9 893 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).

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ 8 (800) 200-12-40

Прием сообщений ведут работники Службы по работе с обращениями. График работы администратора голосовой горячей линии по номеру телефона 8 (800) 200-12-40 (указано местное время)

ПО РАБОЧИМ ДНЯМ
(время местное)

В пятницу время работы администратора сокращено на 1 ч. 15 мин. В остальное время, в выходные и праздничные дни сообщения по номеру 8 (800) 200-12-40 можно записать на автоответчик. В любое время в режиме 24/7 доступна отправка сообщений с использованием специальных форм, размещенных на сайте компании, или на электронный адрес: hotline@sibgenco.ru

С 4⁰⁰ ДО 18⁰⁰ ЧАСОВ
Москва
Мурманск

С 6⁰⁰ ДО 20⁰⁰ ЧАСОВ
Свердловская область

С 8⁰⁰ ДО 22⁰⁰ ЧАСОВ
Алтайский край
Кемеровская область
Красноярский край
Новосибирская область
Республика Тыва
Республика Хакасия

С 9⁰⁰ ДО 23⁰⁰ ЧАСОВ
Республика Бурятия

С 10⁰⁰ ДО 00⁰⁰ ЧАСОВ
Забайкальский край

С 11⁰⁰ ДО 1⁰⁰ ЧАСОВ
Приморский край
Хабаровский край

Компания гарантирует конфиденциальность информации по полученному обращению, защиту заявителей от любых форм преследования и дискриминации.



В 2022 году на «горячую линию» всего поступило 118 сообщений о нарушениях, в том числе сообщений в категории «Конфликт интересов, дискриминация» – 20. 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 одним из принципов, которым следует компания, является принцип открытости в следовании антикоррупционной политике (информирования контрагентов, партнеров, общественности о принятых в компании антикоррупционных стандартах ведения бизнеса).

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 Комплаенс-политикой компания осуществляет контроль за выполнением требований Политики, анализирует эффективность применения Политики, по мере необходимости разрабатывая и внедряя совершенствования; комплаенс-контроль охватывает все подразделения и все этапы бизнес-процессов компании и осуществляется на постоянной основе

Политикой противодействия коррупции предусмотрено регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением; в компании в целях повсеместного противодействия коррупции установлен порядок осуществления финансовых операций, содержащий многоступенчатый механизм контроля платежей; ведётся постоянный контроль исполнения сделок в течение всего периода отношений с контрагентами 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 антикоррупционных мероприятий, процессов и процедур функциональных направлений осуществляется службой внутреннего аудита. По результатам проверок внутренних аудиторов составляется отчет с указанием недостатков в организации внутренних контролей или при реализации контрольных процедур.

В 2022 году в соответствии с планом проверок внутреннего аудита проведен аудит закупочных процедур в процессе осуществления инвестиционной деятельности. По результатам проверки были выявлены отдельные недостатки в организации процесса закупок и в процедурах по минимизации риска проявления конфликта интересов. Отчет содержит соответствующие рекомендации по их устранению. Подразделениями компании подготовлены планы корректирующих мероприятий. Внутренний аудит осуществляет регулярный мониторинг выполнения корректирующих мероприятий.

В результате реализации вышеуказанных мероприятий оптимизированы процессы закупок, изменены схемы взаимодействия и ответственность участвующих в закупках работников, внедряются автоматизированные системы контроля.

В 2022 году компания, работники компании за коррупционные правонарушения к предусмотренной законом ответственности не привлекались.