

Отчет
общества с ограниченной ответственностью «Сибирская генерирующая компания»
о деятельности в области противодействия коррупции
за 2025 год

I. Области управления противодействием коррупции

Области управления противодействием коррупции в акционерном обществе «Сибирская генерирующая компания» (далее – СГК, компания) в 2025 году были определены:

Комплаенс-политикой, утвержденной решением общего собрания участников 23.12.2019, и Политикой соответствия обязательным требованиям (комплаенс-политикой), утвержденной решением Совета директоров от 25.07.2024 (далее – **Комплаенс-политика**);

Политикой противодействия коррупции, введенной в действие 03.04.2023 (редакция 4.0 введена в действие 28.12.2024) (далее – **Политика противодействия коррупции**).

Комплаенс-политикой в качестве **цели системы комплаенс-менеджмента** определено соответствие деятельности Компании обязательным требованиям, предупреждение рисков нарушения обязательных требований, связанных с деятельностью компании, развитие в Компании корпоративной культуры соблюдения обязательных требований.

К обязательным требованиям отнесены содержащиеся в нормативных правовых актах требования, которые связаны с осуществлением компанией предпринимательской и иной экономической деятельности и оценка соблюдения которых осуществляется в рамках государственного контроля (надзора), муниципального контроля, привлечения к административной ответственности, предоставления лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценки соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы.

В COMPLAINT-политике провозглашено также обязательство компании соблюдать в своей деятельности требования **международных стандартов** (в случае, если соблюдение компанией соответствующего международного стандарта является обязательным в соответствии с добровольно принятым Компанией обязательством и если требования такого стандарта не противоречат нормативным правовым актам Российской Федерации.).

Компания при организации **комплаенс-системы (системы комплаенс-менеджмента)** исходит из следующих факторов:

- компания является организацией (хозяйствующим субъектом), деятельность, действия (бездействие), результаты деятельности которой и производственные объекты, находящиеся во владении и (или) в пользовании которой подлежат государственному контролю (надзору), муниципальному контролю;

- компания является участником гражданского оборота (стороной обязательств, возникающих из договоров и других сделок, а также из иных оснований, указанных в законодательстве Российской Федерации и применимом законодательстве иностранных государств);

- компания осуществляет взаимодействие с другими физическими лицами и организациями, органами власти.

С учетом указанных факторов COMPLAINT-политикой провозглашен принцип **недопустимости нарушения обязательных требований** и обязательство компании принимать все зависящие от нее **меры по соблюдению указанных требований**, в том числе посредством постоянного функционирования системы внутреннего обеспечения соответствия обязательным требованиям (системы комплаенс-менеджмента).

Одним из приоритетных направлений системы комплаенс-менеджмента является **противодействие коррупции (антикоррупционный комплаенс)**.

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

Компания при организации и обеспечении функционирования системы комплаенс-менеджмента руководствуется необходимостью следования **потребностям и ожиданиям заинтересованных сторон**, в том числе необходимостью соблюдения следующих принципов:

- безусловное соблюдение прав и свобод человека и гражданина, гарантированных Конституцией Российской Федерации и нормами международного права;
- соответствие стандартам ведения ответственного бизнеса;
- обеспечение устойчивого развития Компании в условиях партнерства с государством и другими заинтересованными сторонами;
- недопустимость использования гражданских прав в целях ограничения конкуренции, злоупотребления доминирующим положением на рынке, а также иного злоупотребления правом;
- открытость во взаимодействии и обмене информацией с заинтересованными лицами;
- недопустимость заключения любых соглашений и осуществления любых действий, которые или результаты которых не соответствуют обязательным требованиям.

К **заинтересованным сторонам** Комплаенс-политикой отнесены лица, которые могут влиять на то или иное решение или деятельность компании в процессе осуществления деятельности, в отношении которой установлены обязательные требования, а также лица, которые могут быть подверженными влиянию или воспринимать себя таковыми в связи с решением или деятельностью Компании, имеющими отношение к соблюдению обязательных требований, включая **внешние заинтересованные стороны** (акционеров, инвесторов, контрагентов, конкурентов, потребителей, органы власти, общественные объединения, государство и другие публично-правовые образования) и **внутренние заинтересованные стороны** (руководящий орган, высшее руководство, работники).

Политика противодействия коррупции определила следующие **цели** системы противодействия коррупции – исполнение компанией обязанностей по предупреждению коррупции, возлагаемых на организации законодательством Российской Федерации, и развитие в Компании корпоративной культуры противодействия коррупции.

В данной Политике компания и органы управления компании определили **сферы взаимодействия** компании, в которой компания обеспечивает соблюдение требований в области противодействия коррупции:

- взаимодействие с органами власти;
- взаимодействие с иными организациями;
- взаимодействие с гражданами.

Требования в области противодействия коррупции (которые компания обязалась соблюдать) - требования, установленные общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, другими нормативными правовыми актами в области противодействия коррупции, а также установленные локальными нормативными актами компании меры (процедуры), направленные на соблюдение указанных требований.

Исходя из положений статей 1 и 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», принимаемые SGK меры по предупреждению коррупции направлены на предупреждение таких деяний, как злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, незаконное вознаграждение от имени или в интересах юридического лица, а также на устранение причин и условий других правонарушений,

совершаемых путем незаконного использования полномочий под влиянием личной заинтересованности.

Стандарты и процедуры в целях обеспечения соблюдения требований в области противодействия коррупции, предупреждения коррупционных правонарушений внедряются в практику деятельности компании в качестве обязательных при осуществлении отдельных **бизнес-процессов, сопряженных с рисками коррупционных правонарушений.**

К таким бизнес-процессам Политикой противодействия коррупции отнесены:

- взаимодействие с органами власти;
- взаимодействие с потребителями и хозяйствующими субъектами;
- взаимодействие с общественными объединениями;
- представительские расходы, подарки и знаки делового гостеприимства;
- благотворительная деятельность;
- заключение трудовых и гражданско-правовых договоров с гражданами, замещающими должности государственной или муниципальной службы.

II. Принципы и обязательства в области противодействия коррупции

Комплаенс-политикой провозглашены следующие основные принципы функционирования системы комплаенс-менеджмента:

- безусловное соблюдение прав и свобод человека и гражданина, гарантированных Конституцией Российской Федерации и нормами международного права;
- соответствие стандартам ведения ответственного бизнеса;
- обеспечение устойчивого развития Компании в условиях партнерства с государством и другими заинтересованными сторонами;
- недопустимость использования гражданских прав в целях ограничения конкуренции, злоупотребления доминирующим положением на рынке, а также иного злоупотребления правом;
- открытость во взаимодействии и обмене информацией с заинтересованными лицами;
- недопустимость заключения любых соглашений и осуществления любых действий, которые или результаты которых не соответствуют обязательным требованиям.

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

Политикой противодействия коррупции дополнительно закреплены следующие **принципы компании в области противодействия коррупции**:

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

Компанией официально заявлено (https://sibgenco.ru/main/corporate_culture/compliance-policy/appeal/), что в стратегическом плане **устойчивое положение компании** на рынке невозможно без неукоснительного соблюдения антикоррупционных требований..

В соответствии с COMPLAINT-политикой и Политикой противодействия коррупции целью COMPLAINT-системы (и системы противодействия коррупции как ее части) является **обеспечение соответствия** деятельности компании обязательным требованиям, в том числе **требованиям в области противодействия коррупции**, то есть требованиям, установленным:

общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации;

Конституцией Российской Федерации;

федеральными законами;

другими нормативными правовыми актами в области противодействия коррупции;

локальными нормативными актами компании.

Политика противодействия коррупции, а также **Кодекс корпоративного поведения** (введенный в действие 11.12.2025) (далее – Кодекс корпоративного поведения) предусматривают:

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;

систему мер по предупреждению коррупции (включая сотрудничество с правоохранительными органами; разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение соблюдения требований в области противодействия коррупции; закрепление обязанностей работников по соблюдению требований в области противодействия

коррупции в трудовых договорах или должностных инструкциях; поддержание осведомленности работников о требованиях в области противодействия коррупции; меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов; систему информирования о нарушениях требований в области противодействия коррупции; проведение внутренних проверок и расследований);

перечень подразделений, ответственных за профилактику (предупреждение) коррупционных правонарушений, и круг возлагаемых на них полномочий.

Комплаенс-политикой предусмотрено, что цели и задачи в области обеспечения соответствия обязательным требованиям достигаются на основании периодически формируемых в документированном виде **планов**, которые определяют конкретные действия и сроки их выполнения, необходимые ресурсы, ответственных за реализацию планов, критерии оценки достижения результата.

Высшее руководство (единоличный исполнительный орган) и руководящий орган (Совет директоров), демонстрируя **лидерство и обязательства в отношении управления противодействием коррупции**:

утвердили COMPLAINT-политику, Политику противодействия коррупции, Кодекс корпоративного поведения, **Процедуру предотвращения и урегулирования конфликта интересов** (введена в действие 16.12.2022) (далее – Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов), которые в соответствии со стратегическими целями компании определяют принципы компании в области противодействия коррупции;

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.

Обращение высшего руководства СГК о деятельности в области противодействия коррупции, содержащее заявление о следовании компании принципу недопущения злоупотреблений в любой форме, размещено на сайте СГК в сети Интернет (https://sibgenco.ru/main/corporate_culture/compliance-policy/appeal/).

В соответствии с COMPLAINT-политикой **высшее руководство СГК**:
обеспечивает утверждение локальных нормативных актов, необходимых для реализации Политики;

принимает необходимые организационные и иные меры для соблюдения компанией обязательных требований;

устанавливает обязанности и определяет полномочия подразделений и работников по соблюдению обязательных требований;

обеспечивает наличие достоверных систем ведения отчетности о соблюдении обязательных требований и о мерах по предупреждению нарушений;

обеспечивает периодический анализ состояния системы COMPLAINT-менеджмента.

COMPLAINT-политикой предусмотрено, что полномочия по обеспечению и контролю функционирования COMPLAINT-системы делегируются **специальному должностному лицу, полномочия которого включают**, в том числе:

разработку проектов локальных нормативных актов компании, направленных на организацию системы COMPLAINT-менеджмента;

организацию функционирования системы оценки COMPLAINT-рисков, планирования и контроля выполнения мероприятий по управлению COMPLAINT-рисками;

поддержание открытости во взаимодействии с заинтересованными лицами по вопросам функционирования системы COMPLAINT-менеджмента;

методическую поддержку работников по вопросам функционирования системы комплаенс-менеджмента;

организацию обучения работников по вопросам функционирования системы комплаенс-менеджмента;

проведение мониторинга состояния системы комплаенс-менеджмента, информирование высшего руководства о результатах такого мониторинга и представление высшему руководству предложений о принятии мер организационного характера по обеспечению функционирования и улучшению состояния системы комплаенс-менеджмента;

обеспечение документирования информации о состоянии системы комплаенс-менеджмента;

информирование высшего руководства и руководящего органа о критических комплаенс-рисках;

организацию взаимодействия компании с органами власти по вопросам функционирования системы комплаенс-менеджмента;

проведение внутренних проверок и расследований;

осуществление иных мер (процедур) и контрольных функций системы комплаенс-менеджмента, определенных высшим руководством.

Специальное должностное лицо осуществляет предоставленные ему полномочия непосредственно и (или) делегирует свои полномочия сотрудникам **комплаенс-подразделения**.

Согласно Комплаенс-политике высшее руководство обеспечивает четко выраженную **поддержку специального должностного лица** путем:

наделения необходимыми полномочиями для того, чтобы действовать самостоятельно и независимо в оценке состояния соблюдения Компанией обязательных требований и в доведении информации о соблюдении обязательных требований до высшего руководства и руководящего органа;

наделения достаточными ресурсами для обеспечения функционирования и улучшения системы комплаенс-менеджмента;

предоставления непосредственного доступа к высшему руководству, руководящему органу, к работникам, от которых зависит принятие решений по вопросам, сопряженным с рисками нарушения обязательных требований, ко всем структурным подразделениям и уровням управления Компании, ко всей документированной информации и данным, необходимым для исполнения специальным должностным лицом его полномочий.

Функционирование комплаенс-системы (направленной в том числе на соответствие деятельности компании требованиям в области противодействия коррупции) обеспечивается комплаенс-подразделением - **Дирекцией по контролю за соблюдением обязательных требований**.

При этом, Комплаенс-политикой предусмотрено, что соблюдение обязательных требований является обязанностью любого работника независимо от его должности. Делегирование специальному должностному лицу обязанностей в области обеспечения соответствия обязательным требованиям **не освобождает других работников от ответственности за соблюдение обязательных требований**.

Политикой противодействия коррупции специальное должностное лицо наделено полномочиями на:

разработку и внедрение локальных нормативных актов компании (стандартов и процедур) в области противодействия коррупции;

проведение антикоррупционной экспертизы локальных нормативных актов компании;

информирование органов власти, иных организаций и граждан о приверженности Общества политике противодействия коррупции;

информирование работников о требованиях в области противодействия коррупции;

поддержание осведомленности работников о требованиях в области противодействия коррупции;

представлять высшему руководству предложения о принятии мер по обеспечению соблюдения требований в области противодействия коррупции;

оказывать экспертную поддержку работникам в целях оказания им содействия в разрешении сложных (спорных) вопросов применения (толкования) требований в области противодействия коррупции

На **руководителей** компании Комплаенс-политика возлагает:

исполнение обязательных требований в сфере компетенции возглавляемого подразделения и персональную ответственность за принятие мер по соблюдению обязательных требований;

идентификацию комплаенс-рисков, с которыми сопряжена деятельность компании в сфере компетенции возглавляемого подразделения, и информирование специального должностного лица о таких комплаенс-рисках;

управление комплаенс-рисками, с которыми сопряжена деятельность компании в сфере компетенции возглавляемого подразделения;

взаимодействие со специальным должностным лицом в сфере деятельности в сфере компетенции возглавляемого подразделения.

В соответствии с Политикой противодействия коррупции **руководитель** (работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, находящимся в его подчинении) обязан:

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 работников (информировании, обучении) о требованиях в области противодействия коррупции, а также в мероприятиях по проверке знаний работников по указанным вопросам,

а также несет ответственность за непринятие мер по недопущению действий или бездействия подчиненных ему работников, нарушающих требования в области противодействия коррупции,

В феврале 2024 года СГК присоединилась к **Антикоррупционной хартии российского бизнеса**.

По итогам Антикоррупционного рейтинга российского бизнеса, проведенного в 2025 году, СГК присвоен класс Рейтинга AAA+ (компании с максимальным 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, в соответствии с которой компания принимает локальные нормативные акты, определяющие меры по предупреждению нарушений обязательных требований при осуществлении деятельности в отдельных сферах.

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, меры по предупреждению коррупции, принимаемые в компании, подразделения, ответственные за профилактику коррупционных правонарушений, бизнес-процессы, в которых внедряются стандарты и процедуры, направленные на предупреждение 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 сайте компании в сети Интернет (https://sibgenco.ru/main/corporate_culture/compliance-policy/).

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

Процедура предотвращения и урегулирования конфликта,
Положение о порядке обмена подарками и знаками делового гостеприимства,
Порядок осуществления благотворительной деятельности и спонсорства,
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-политика в качестве **принципов**, следование которым заявлено компанией, указывает:

безусловное соблюдение прав и свобод человека и гражданина, гарантированных Конституцией Российской Федерации и нормами международного права;

соответствие стандартам ведения ответственного бизнеса;

обеспечение устойчивого развития Компании в условиях партнерства с государством и другими заинтересованными сторонами;

недопустимость использования гражданских прав в целях ограничения конкуренции, злоупотребления доминирующим положением на рынке, а также иного злоупотребления правом;

открытость во взаимодействии и обмене информацией с заинтересованными лицами;

недопустимость заключения любых соглашений и осуществления любых действий, которые или результаты которых не соответствуют обязательным требованиям.

Одной из **целей** компании в области обеспечения соответствия обязательным требованиям в Комплаенс-политике заявлено развитие в компании корпоративной культуры соблюдения обязательных требований.

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**, которое непосредственно и при поддержке комплаенс-подразделения:

- 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 работников.

В целях реализации требований Политики противодействия коррупции и Кодекса корпоративного поведения в СГК внедрены Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов, Положение о порядке обмена подарками и знаками делового гостеприимства, Порядок осуществления благотворительной деятельности и спонсорства.

Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов направлена на исключение ситуаций, когда у лиц, осуществляющих в компании определенные функции (полномочия), имеются мотивы использовать их под влиянием личной заинтересованности и вопреки законным интересам компании.

Положение о порядке обмена подарками и знаками делового гостеприимства предусматривает, что:

- подарки и деловое гостеприимство допускаются компанией исключительно в целях установления и (или) поддержания деловых отношений и сотрудничества, представления (рекламирования) товаров (работ, услуг) компании, а также как проявление общепринятой вежливости при осуществлении компанией деятельности, с соблюдением установленных законодательством Российской Федерации запретов и ограничений, в том числе требований в области противодействия коррупции;

- целью дарения подарков и оказания знаков делового гостеприимства не могут являться дача взятки, коммерческий подкуп, иное незаконное вознаграждение государственным и муниципальным служащим, иностранным публичным должностным лицам, должностным лицам публичных международных организаций, лицам, осуществляющим управленческие функции в коммерческих и иных организациях, или иная незаконная цель.

Порядок осуществления благотворительной деятельности и спонсорства предусматривает, что при осуществлении благотворительной деятельности и спонсорства компания руководствуется принципом законности, согласно которому оказание компанией благотворительной помощи и осуществление компанией спонсорства допускается только на цели, не запрещенные федеральными законами, а также с соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, в том числе с соблюдением действующих в компании процедур предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

Согласно Комплаенс-политике:

- соблюдение обязательных требований является обязанностью любого работника независимо от его должности;

Компания, органы управления компании требуют от работников исполнять свою трудовую функцию и поручения руководителей с соблюдением обязательных требований в качестве необходимого условия надлежащего исполнения трудовой функции;

Компания официально заявляет, что не будет оставлять без применения соответствующих мер действия (бездействие) работников, которые нарушают обязательные требования;

стимулирование компанией соблюдения обязательных требований осуществляется в целях побуждения работников к соблюдению обязательных требований и включает в себя применение мер поощрения и мер дисциплинарного взыскания;

руководитель несет персональную ответственность за принятие мер по соблюдению обязательных требований;

компанией могут применяться к работникам предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Компании меры поощрения за активное содействие организации и функционированию системы внутреннего обеспечения соответствия обязательным требованиям.

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 2025 год:

№	Наименование мероприятия	Исполнитель	Статус
Политики и процедуры реализации установленных требований			
1.1.	Разработка обновленной процедуры управления рисками нарушения обязательных требований	Комплаенс*	выполнено (приказ от 10.06.2025 № ГО/84)
Обучение персонала			
2.1.	Обучение работников с применением интерактивного курса «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»	Комплаенс	выполнено (отчетность об обучении сформирована)
2.2.	Обучение работников с применением интерактивного курса «Противодействие коррупции»	Комплаенс	выполнено (отчетность об обучении сформирована)
2.4	Актуализация интерактивных курсов «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)» и «Противодействие коррупции»	Комплаенс	выполнено (обновленные интерактивные курсы введены в эксплуатацию)
Автоматизация контролей			
3.1.	Поэтапное внедрение автоматизированной системы сбора и обработки сведений о рисках в дочерних обществах	Комплаенс	Выполнено - система внедрена в АО «Кузбассэнерго» (Рефтинская ГРЭС), АО «СГК - Новосибирск» (Новосибирская ТЭЦ-5), АО «Енисейская ТГК-13» (Красноярская ГРЭС-2)
Предотвращение и урегулирование конфликта интересов			
4.1.	Организация анализа сведений о связях работников в региональных подразделениях компании	ДКБ**	выполнено
4.2.	Проведение ежегодного декларирования конфликта интересов	ДАР***	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	ДАР	выполнено
Проведение проверок и расследований			
5.1.	Рассмотрение обращений на горячую линию о коррупционных правонарушениях и конфликте интересов	ДКБ, ДАР	выполнено
5.2.	Проведение расследований по фактам возможных коррупционных правонарушениях и конфликту интересов	ДКБ, ДАР	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 проверки контрагентов перед заключением договоров, в том числе 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
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 обязательных требований.

**ДКБ – Департамент по безопасности и режиму.

*** ДАР - Дирекция по аудиту и расследованиям

Для дальнейшего снижения риска коррупционных правонарушений компанией разработан план мероприятий на 2026 год:

№	Наименование мероприятия	Исполнитель	Срок
Политики и процедуры реализации установленных требований			
1.1.	Разработка и внедрение процедуры проведения внутренних проверок соблюдения обязательных требований	Комплаенс	III квартал
1.2.	Разработка и внедрение процедуры проведения внутренних расследований случаев несоблюдения обязательных требований	Комплаенс	III квартал
Обучение персонала			
2.1.	Обучение работников с применением интерактивного курса «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»	Комплаенс	в течение года
2.2.	Обучение работников с применением интерактивного курса «Противодействие коррупции»	Комплаенс	в течение года
Автоматизация контролей			
3.1.	Поэтапное внедрение автоматизированной системы сбора и обработки сведений о рисках в дочерних обществах	Комплаенс	в течение года
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	ДАР	III квартал
4.3.	Выявление признаков конфликта интересов при анализе сведений, поступающих от региональных подразделений компании, проведении проверок, анализе 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	ДАР	постоянно
Проведение проверок и расследований			
5.1.	Рассмотрение обращений на горячую линию о коррупционных правонарушениях и конфликте интересов	ДКБ, ДАР	постоянно
5.2.	Проведение расследований по фактам возможных коррупционных правонарушений и конфликту интересов	ДКБ, ДАР	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 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
Оценка рисков			
7.1.	Корректировка карты рисков коррупционных правонарушений (при необходимости)	ДКБ, комплаенс	IV квартал
7.2.	Оценка эффективности выполнения планов	ДКБ, комплаенс	по отдельному плану
7.3.	Мониторинг рисков коррупционных правонарушений, формирование реестра рисков, планов снижения рисков с применением автоматизированной системы	ДКБ, комплаенс	в течение года

V. Организационно-кадровое обеспечение управления противодействием коррупции

1. Ресурсы для функционирования управления противодействием коррупции

Комплаенс-политикой и Политикой противодействия коррупции **ответственность за профилактику (предупреждение) коррупционных правонарушений возложена** на специальное должностное лицо и Департамент по безопасности и режиму.

Указанные подразделения **обеспечивают**, в том числе:

сотрудничество компании с правоохранительными органами;
разработку и внедрение локальных нормативных актов (стандартов и процедур) в области противодействия коррупции, в том числе требований к корпоративному поведению работников;
информирование органов власти, потребителей и хозяйствующих субъектов о приверженности компании политике противодействия коррупции;
поддержание осведомленности работников о требованиях в области противодействия коррупции.

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 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 безопасности и режиму 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 COMPLAINT-политикой соблюдение обязательных требований является частью корпоративных ценностей и корпоративной культуры компании, заявлено, что компания, органы управления компании требуют от работников исполнять свою трудовую функцию и поручения непосредственных и вышестоящих руководителей с соблюдением обязательных требований;

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;

5) Все лица, с которыми заключен трудовой договор, в течение 30 дней обязаны пройти курс обучения по теме «Противодействие коррупции»;

6) 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 и получить от него указания о дальнейших действиях, а в случае необходимости (в том числе в случае, если обращение работника к своему непосредственному руководителю осталось безрезультатным или в случае несогласия работника с указанием его руководителя о дальнейших действиях) - сообщить о возникшей ситуации вышестоящему руководителю, или Департаменту по безопасности и режиму, или специальному должностному лицу, а 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) Положение о порядке обмена подарками и знаками делового гостеприимства предусматривает обязанность работника, который намерен передать подарок или оказать знак делового гостеприимства, если такое действие запрещено настоящим Положением, а также при наличии сомнений в допустимости дарения подарка (оказания знака делового гостеприимства), отказаться от дарения подарка (оказания знака делового гостеприимства) либо сообщить Дирекции по контролю за соблюдением правил и Дирекции по корпоративной безопасности о намерении передать подарок (оказать знак делового гостеприимства) и до получения заключения об отсутствии риска нарушения законодательства о противодействии коррупции воздержаться от передачи подарка (оказания знака делового гостеприимства) получателю;

8) 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.

Комплаенс-политикой предусмотрено, что:

стимулирование компанией соблюдения обязательных требований осуществляется в целях побуждения работников к соблюдению обязательных требований и включает в себя применение мер поощрения и мер дисциплинарного взыскания;

компания не будет оставлять без применения соответствующих мер действия (бездействие) работников, которые нарушают обязательные требования;

соблюдение обязательных требований является обязанностью любого работника независимо от его должности;

руководители всех уровней должны подавать пример и активно содействовать исполнению Политики.

действия или бездействие работника, которое привело к нарушению компанией обязательного требования, помимо привлечения работника к дисциплинарной и иной предусмотренной законом ответственности, является основанием для направления работника для обучения и (или) проверки знаний по вопросам соблюдения обязательных требований и (или) применения других мер, направленных на предотвращение повторного нарушения работником обязательных требований;

компанией могут применяться к работникам предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Компании меры поощрения за активное содействие организации и функционированию системы внутреннего обеспечения соответствия обязательным требованиям.

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 соответствии с Процедурой предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

целями процесса предотвращения и урегулирования конфликта интересов являются: исключение ситуаций, когда у лиц, осуществляющих в компании определенные функции (полномочия), имеются мотивы использовать свои функции (полномочия) под влиянием личной заинтересованности и вопреки законным интересам компании; обеспечение постоянного и достаточного контроля над тем, чтобы такие ситуации не причинили вред законным интересам компании;

система предотвращения и урегулирования конфликта интересов в компании включает меры по выявлению конфликта интересов, предотвращению конфликта интересов, урегулированию конфликта интересов, которые реализуются в отношении определенного круга контролируемых лиц;

в целях выявления конфликта интересов в компании применяются такие меры, как: получение сведений о конфликте интересов от контролируемых лиц (анкет, деклараций, уведомлений о значимых событиях, иных сообщений о конфликте интересов), проведение внутренних проверок (расследований), анализ информации, полученной от контролируемых лиц и из иных источников информации (в том числе, через действующую в компании систему информирования о коррупционных правонарушениях, из государственных реестров (списков, перечней, баз данных), от органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных организаций и физических лиц, из сообщений, распространенных в средствах массовой информации, в сети Интернет, а также опубликованных или распространенных иным способом);

работник при осуществлении профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) в компании обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, исключать влияние личной заинтересованности на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовой функции (осуществление полномочий), сообщать компании о наличии личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им (трудовой функции (осуществление полномочий) (при переводе на другую работу - путем заполнения и

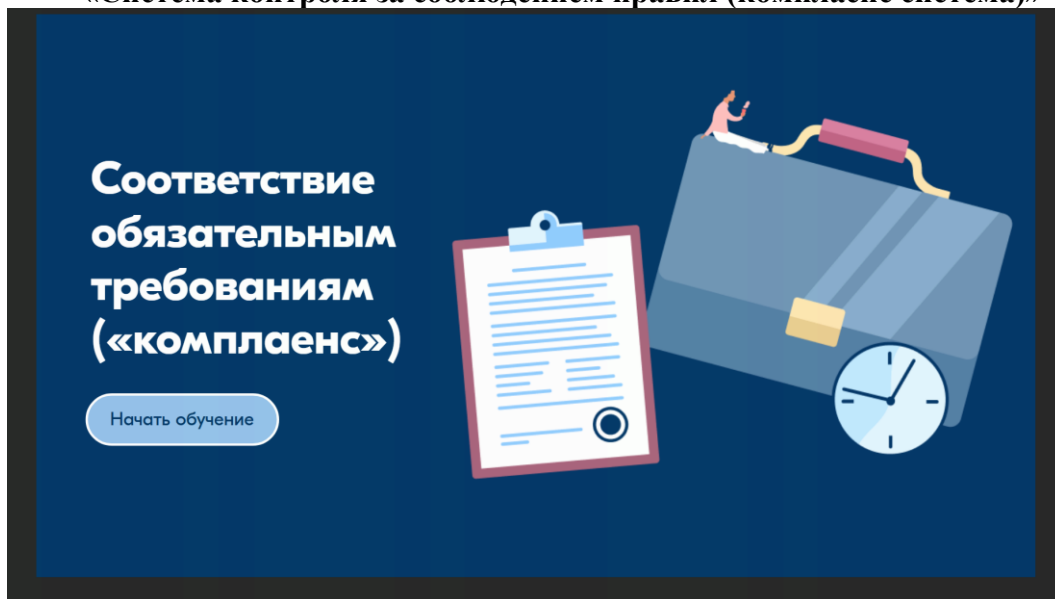
предоставления компании анкеты, в период исполнения трудовых (должностных) обязанностей - путем заполнения и предоставления компании деклараций и уведомлений о значимых событиях, путем направления сообщения о конфликте интересов посредством действующей в компании системы передачи и обработки сообщений о коррупционных правонарушениях («горячей линии») или иным способом), принимать меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

В группе СГК за 2025 год проведено 38 проверок материалов о потенциальном конфликте интересов; в результате анализа указанных материалов Департаментом по безопасности и режиму и Дирекцией по аудиту и расследованиям подготовлены 23 заключения о наличии конфликта интересов (с рекомендациями по предотвращению или урегулированию конфликта интересов).

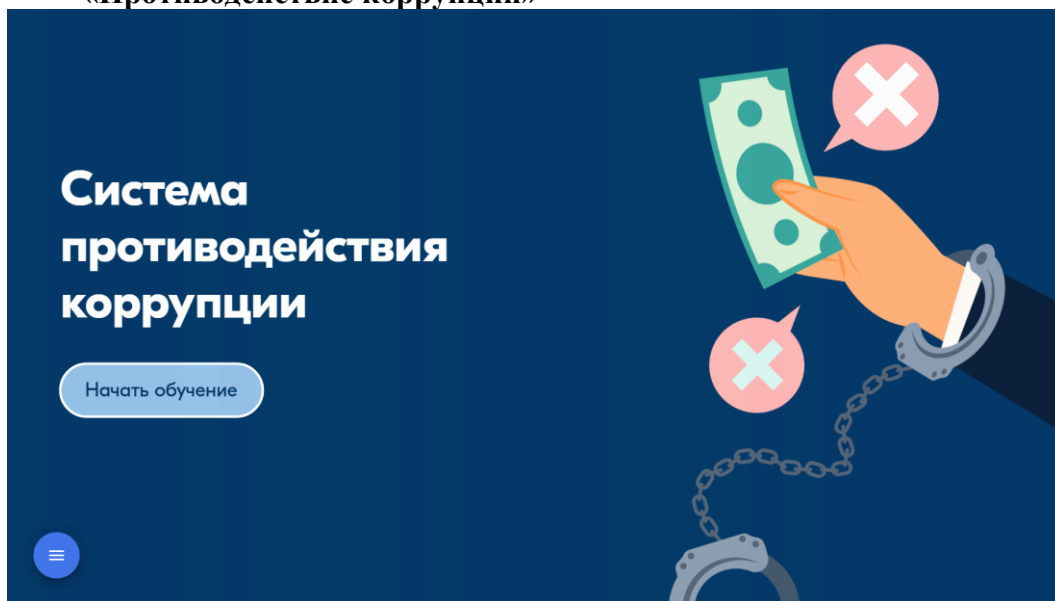
5. Информирование и обучение по вопросам противодействия коррупции

В соответствии с требованиями к обучению сотрудников, предусмотренными 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»



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.

Контроль за прохождением обучения осуществляется Дирекцией по контролю за соблюдением обязательных требований.

Опросы об удовлетворенности содержанием курса показывают высокую степень оценки со стороны сотрудников (от 4,9 до 5 баллов по пятибалльной шкале).

Политикой противодействия коррупции на Дирекцию по контролю за соблюдением обязательных требований возложено информирование работников о требованиях в области противодействия коррупции.

На корпоративном интранет-портале размещена 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.

Единый телефонный номер «горячей линии» 8 800 775 94 94, адрес электронной почты для направления сообщений о нарушениях hotline@sibgenco.ru, форма для направления таких сообщений на сайте СГК в сети Интернет https://sibgenco.ru/main/corporate_culture/compliance/.

VI. Раскрытие информации о противодействии коррупции

В соответствии с Комплаенс-политикой компания при организации и обеспечении функционирования комплаенс-системы (частью которой является система противодействия коррупции) руководствуется необходимостью следования потребностям и ожиданиям заинтересованных сторон, в том числе необходимостью соблюдения принципа **открытости** во взаимодействии с заинтересованными лицами (акционерами, инвесторами, контрагентами, конкурентами, потребителями, органами власти, общественными объединениями, государством и другими публично-правовыми образованиями, руководящим органом, высшим руководством, работниками), которая обеспечивается посредством **внешнего и внутреннего обмена информацией** по вопросам соблюдения обязательных требований с заинтересованными сторонами

Следуя указанному принципу, компания раскрывает на официальном сайте (https://sibgenco.ru/main/corporate_culture/compliance-policy/appeal/, https://sibgenco.ru/main/corporate_culture/compliance-policy/):

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 – Политику соответствия обязательным требованиям (комплаенс-политику), Политику противодействия коррупции и Кодекс корпоративного поведения;

информацию о действующей в компании системе управления рисками коррупционных нарушений.

VII. Контроль, оценка результатов и корректирующие действия

В соответствии с Комплаенс-политикой руководящий орган и высшее руководство несут ответственность за соответствие деятельности компании обязательным требованиям. Полномочия по обеспечению и контролю функционирования комплаенс-системы делегируются специальному должностному лицу в целях: обеспечения соответствия комплаенс-системы требованиям Политики и предоставления руководящему органу и высшему руководству информации о функционировании комплаенс-системы.

В соответствии с Политикой противодействия коррупции ответственными за профилактику (предупреждение) коррупционных правонарушений являются Департамент по безопасности и режиму и специальное должностное лицо.

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.