

Конфликт интересов

В соответствии с Кодексом деловой этики и Политикой по урегулированию конфликта интересов АО «KEGOC» одним из необходимых условий эффективного выполнения работником своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работника, должностного лица и интересами Компании, а при наличии таковых — их своевременное раскрытие и урегулирование. Все работники и должностные лица АО «KEGOC» должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

Должностными лицами и работниками Компании в 2023 году не было допущено случаев конфликта интересов:

- не возникали ситуации, при которых личная заинтересованность могла бы повлиять на надлежащее выполнение ими своих обязанностей;
- не было ситуаций с конфликтами интересов, которые влияют или потенциально могут повлиять на беспристрастное принятие решений;
- должностные лица, имеющие заинтересованность, не принимали участия в обсуждении и принятии таких решений.

В качестве превентивной меры (предупреждения) в Политику по урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников АО «KEGOC» в 2023 году внесено дополнение и утверждена форма декларации о раскрытии потенциального конфликта интересов. В обсуждении и голосовании по вопросам заключения сделок с заинтересованностью компетенции Совета директоров в 2023 году принимали участие только независимые директора, о чем сделаны соответствующие записи в протоколах заседаний Совета директоров. В отчетном году Советом директоров АО «KEGOC» приняты решения о заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, путем подписания 3 (трех) договоров на организацию работ по оперативному и эксплуатационному обслуживанию оборудования между филиалами АО «KEGOC» и АО «Батыс транзит» на общую сумму 335,9 млн тенге.

Крупные сделки в 2023 году не заключались.

2-15

Корпоративная этика

Корпоративная этика, это ключевой элемент, объединяющий наших работников.

Предназначение корпоративной этики заключается в регулировании взаимоотношений работников в рамках единого коллектива и формируется на основе общепринятых человеческих ценностей:

- компетентности и профессионализма (наличие у работников Компании качественного образования, опыта работы, умения принимать решения, стремления к повышению своего профессионального уровня);
- честности и непредвзятости (важный аспект в деятельности организации, в сохранении ее деловой репутации и исключении конфликтов между личными интересами и профессиональной деятельностью);
- ответственности как гарантии качества деятельности нашей Компании;
- уважения личности человека (каждый работник АО «KEGOC» имеет право на честное и справедливое отношение к себе независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности);
- безопасности, которая характеризуется стремлением сохранить коммерческую тайну и обеспечением невредных и неопасных условий труда.

Обязательным к исполнению всеми сотрудниками Компании, включая руководителей высшего звена, является Кодекс поведения (деловой этики), представляющий собой свод практических правил, которыми каждый работник должен руководствоваться в своей повседневной деятельности. Кодекс поведения разработан на основе общепринятых норм корпоративной этики и делового поведения и документов, определяющих лучшие практики корпоративного управления. Кодекс поведения распространяется на все структурные подразделения, филиалы Компании и дочерние организации. Ознакомление с положениями Кодекса поведения всех работников Компании, включая должностных лиц, проводится регулярно при принятии на работу, при внесении в него изменений.

2-23

В Компании продолжает работать Омбудсмен, подотчетный Совету директоров, одной из задач которого является обеспечение соблюдения работниками и должностными лицами Кодекса поведения и разъяснение его положений. Основными принципами работы Омбудсмента являются независимость, нейтралитет и беспристрастность, конфиденциальность и неформальность.

С целью мониторинга морально-психологического климата в трудовых коллективах Компании и осведомленности работников о нормах и требованиях Кодекса поведения (деловой этики) в течение отчетного года было организовано проведение анонимного опроса.

Анкетирование работников показало (охват анкетирования составил более 1 900 человек из всех филиалов или более 50% работников) следующее:

- мнение работников (97,7%) о морально-психологическом климате, об обстановке в коллективе в целом положительное, работники могут рассчитывать на помощь и поддержку со стороны руководства, есть взаимное доверие;
- непосредственные руководители объективны в отношениях с подчиненными, отсутствует давление;
- за работниками признается право участвовать в принятии значимых для работы решениях, нет требований исполнения поручений, выходящих за рамки должностных обязанностей;
- работники проинформированы куда они могут обратиться в случае возникновения конфликтов.
- По выявленным областям для улучшения сферы трудовых отношений и соблюдения прав человека Омбудсменом в 2023 году разработан и реализован план, в соответствии с которым проведены следующие мероприятия:
- Омбудсмен посетил 9 филиалов, в том числе их территориальные подразделения.
- Проведены встречи с коллективами филиалов в том числе ПС Южных МЭС, Алматинских МЭС, Акмолинских МЭС, Центральных МЭС и филиалов АО «Энергоинформ». Работникам даны разъяснения о необходимости соблюдения этических норм и правил поведения работниками АО «KEGOC». Разъяснены цели и задачи Кодекса поведения (деловой этики), доведены каналы коммуникации (телефоны Омбудсмента, ДУЧР, горячей линии, обслуживаемой независимой компанией ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори», Колл-центра Нысана), проведена информационно-разъяснительная работа по разрешению социально-трудовых споров — разъяснены положения «Основные права и обязанности работников» и «Основные права и обязанности работодателя» Трудового кодекса Республики Казахстан, даны разъяснения внутренних нормативных документов и процедур Компании по предотвращению и предупреждению потенциальных конфликтов («Политика по урегулированию конфликта интересов АО «KEGOC»).

Работа проведена с целью содействия в формировании корпоративной культуры взаимоотношений, соответствующей общепринятым морально-этическим нормам в коллективе, закрепленным в Кодексе поведения (деловой этики) среди работников и должностных лиц Компании. Кроме того, были осмотрены рабочие места по условиям труда, места для отдыха работников, при посещении вышеуказанных филиалов с работниками.

В 2023 году Омбудсмен:

- принял участие в Форуме профсоюзных лидеров и корпоративных омбудсменов на тему «Социальное партнерство и содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов Работника и Работодателя» организованного Центром социального взаимодействия и коммуникаций АО «Самрук-Қазына».
- принял участие в Форуме по социально-трудовым коммуникациям в Группе компаний АО «Самрук-Қазына» омбудсменов портфельных компаний, председателей профсоюзов ПК и дочерних зависимых организаций, руководителей IR ПК и ДЗО, внутренних медиаторов Группы компаний АО «Самрук-Қазына»;
- проходил обучение Омбудсменов ПК и ДЗО АО «Самрук-Қазына» на тему «Методы и организации ведения переговоров при управлении трудовыми конфликтами».

Порядок рассмотрения обращений работников регулируется Положением об Омбудсмене АО «KEGOC», согласно которому Омбудсмен имеет право в установленном порядке запрашивать и получать от работников, должностных лиц, руководителя Службы Внутреннего Аудита, Службы комплаенс необходимую для рассмотрения обращения информацию, материалы и разъяснения. Приняв обращение к рассмотрению, в течение 5 (пяти) рабочих дней разъясняет способы и средства, которые заявитель вправе использовать для защиты своих прав и/или устранения нарушений норм поведения и/или принятых в нарушение норм поведения решений или действий (бездействия). А также Омбудсмен обязан передать обращение в органы Компании, к компетенции которых относится разрешение таких обращений.

В 2023 году к Омбудсмену АО «KEGOC» поступило 12 обращений, в том числе 8 обращений через Колл-центр «Нысана» и на личном приеме во время посещения филиалов. По каждому обращению заявителям предоставлены ответы в порядке, установленном внутренними документами Компании и законодательством Республики Казахстан.

При этом нарушений прав человека не обнаружено, и в 2023 году случаев подачи исков со стороны работников Компании о несоблюдении трудового законодательства не зафиксировано.

Обо всех обращениях и принятых мерах по обращениям работников и должностных лиц Компании Омбудсмен ежеквартально предоставляет отчет Совету директоров.

2-16, 2-24, 2-25, 2-26

Противодействие коррупции

АО «KEGOC» придерживается политики абсолютной нетерпимости к коррупции в любых ее проявлениях во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами и к сокрытию коррупционных правонарушений. Компания исключает любые формы взяточничества, в том числе предложения или получения материального вознаграждения, льгот, либо услуг имущественного, физического или морального характера за выполнение работ или оказания услуг за действия (бездействия) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия (бездействия) входят в круг полномочий работников Компании. Работники Компании не оказывают и не принимают знаки гостеприимства или подарки, которые могут повлечь в дальнейшем какие-либо обязательства сторон. Должностные лица и работники, вовлеченные в коррупционные дела, подлежат увольнению и привлечению к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

В рамках управления коррупционным риском определены основные факторы его возникновения:

- использование своих должностных полномочий и связанных с ними возможностей для получения имущественной выгоды;
- злоупотребление при проведении процедур закупок товаров, работ и услуг, а также во взаимоотношениях с клиентами, поставщиками, подрядчиками АО «KEGOC»;
- использование материальных ресурсов Компании в целях личной выгоды или обогащения;
- отсутствие комплексной и целенаправленной информационной работы по формированию антикоррупционной модели поведения сотрудников Компании и общественной атмосферы неприятия коррупции;
- дача взятки и иного вознаграждения сторонним лицам;
- слабое реагирование на инциденты коррупционного характера.

АО «KEGOC» в своей повседневной деятельности соблюдает требования антикоррупционного законодательства и прилагает максимум организационных и практических шагов, направленных на бескомпромиссное противодействие коррупции в любых ее формах и проявлениях и управление коррупционным риском. Договора с контрагентами Компании содержат обязательства сторон и их работников по противодействию коррупции — стороны обязуются обеспечить реализацию процедур по проведению комплаенс-проверок в целях предотвращения рисков вовлечения в коррупционную деятельность.

В 2023 году утверждена новая редакция Кодекса поведения (деловой этики) АО «KEGOC» в связи с изменениями в административном и уголовном законодательстве Республики Казахстан, а также реализацией заключенного рамочного соглашения между АО «KEGOC» и Европейский банк реконструкции и развития от 29 марта 2023 года в части обеспечения запрета любых форм домогательств на рабочем месте, отраженных в Плате социальных экологических мероприятий в рамках облигационной программы.

30-31 марта 2023 года проведено тестирование работников АО «KEGOC» на знание положений Кодекса поведения (деловой этики). Тестирование прошли 597 работников АО «KEGOC»,

набрав в среднем 20,7 из 25 баллов. Данный результат свидетельствует об отличном понимании работниками АО «KEGOC» основных норм Кодекса поведения (деловой этики).

В 2023 году проводились работы по внедрению международного стандарта ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции. Требования и рекомендация по применению»: разработано Руководство по системе менеджмента противодействия коррупции, которая стало основополагающим документом системы менеджмента противодействия коррупции и описывающим процедуры управления противодействия коррупции в АО «KEGOC».

Все работники Компании (100%) ознакомлены с антикоррупционными документами. Должностные лица Компании принимают на себя антикоррупционные ограничения путем подписания обязательств о соблюдении антикоррупционного законодательства. Проводится работа по соблюдению Алгоритма действий по реализации института отставки и привлечения к ответственности руководителей за совершение их подчиненными коррупционных преступлений.

В рамках формирования антикоррупционной культуры АО «KEGOC» и нетерпимости к коррупционным проявлениям уделяется особое внимание предупредительно-профилактической работе, направленной на уменьшение коррупционных рисков. Так в 2023 году Службой комплаенс в ходе встреч с работниками филиалов проведены обучения по теме «Формирование добропорядочности и антикоррупционной культуры. Усиление общественного контроля в корпоративном управлении». В процессе обучения основной целью являлось повышение осведомленности работников о деятельности функции комплаенс, популяризация «Горячей линии», положений Правил по противодействию коррупции и мошенничеству в АО «KEGOC» и выстраивание взаимодействия с руководством территориальных филиалов и подстанций.

Кроме того, периодически производится напоминание всем работникам Компании (100%) о необходимости немедленного сообщения о фактах, вызывающих обеспокоенность в отношении:

- взяточничества и коррупции;
- неравных условий найма и труда;
- нарушений бухгалтерского учета;
- угрозы здоровью, безопасности и окружающей среде;
- утечки информации.

Также проведены адаптационные курсы с вновь принятыми работниками в соответствии с Правилами «Кадрового администрирования в АО «KEGOC»» по положениям Кодекса поведения (деловой этики) АО «KEGOC» (55 работников). Во время адаптационного курса проводилась информационно-разъяснительная работа по положениям стандартов организации:

- Политики инициативного информирования («Горячей линии»),
- Политики противодействия мошенничеству и коррупции,
- Политики по урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников.