

02

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

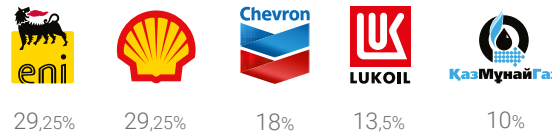
- 23 Структура и подходы в управлении
- 28 Наше руководство
- 32 Деловая этика
- 34 Платежи государству

СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИИ И ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ

GRI 102-18 (2-9), GRI 102-44

Казахстанский филиал «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» был основан в 1997 г. как совместное предприятие для осуществления деятельности по эксплуатации Карачаганакского нефтегазоконденсатного месторождения (далее – Карачаганакское месторождение или КНГКМ) в соответствии с Окончательным соглашением о разделе продукции (далее – ОСРП). **GRI 102-5 (2-1)**

КПО аккумулирует в себе опыт пяти международных нефтегазовых компаний (далее – Подрядные или материнские компании), представленных их соответствующими аффилированными лицами, как указано далее:



Грамотно выстроенная система управления является залогом успешного развития предприятия. В компании КПО действуют комплексная и сбалансированная система управления, включающая управление рисками, внутренний контроль и обеспечение нормативно-правового соответствия. Комплексный управленческий подход способствует принятию грамотных решений и внедрению механизмов контроля для обеспечения системного и эффективного претворения в жизнь стратегий, задач и указаний от высшего руководства.

СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

GRI 102-18 (2-9), GRI 102-44

Организационная структура КПО разработана с учетом постоянной адаптации к внешним экономическим условиям для достижения поставленных бизнес-задач и требований Республики Казахстан (представленной Полномочным органом в лице ТОО «PSA») и Материнских компаний. Для осуществления нефтегазовых операций, предусмотренных в ОСРП, была принята модель совместного операторства в лице Agip Karachaganak B.V. и BG Karachaganak Limited (соответствующие филиалы «Эни Спа» и «Шелл»; «Шелл» официально приобрела 100% «БиДжи Групп»).

Двумя основными руководящими органами КПО являются Совместный комитет по управлению (СКУ) и Совместный комитет по сбыту (СКС). Они формируются из числа представителей каждой из пяти Подрядных компаний и Полномочного органа согласно положениям ОСРП. На заседаниях СКУ Полномочный орган имеет один голос, и подрядные компании совокупно обладают одним голосом. Для принятия решения необходимо единогласное мнение всех сторон. Такой же принцип действует и в СКС.

В дополнение к вышесказанному, в целях выполнения условий Соглашения о совместной деятельности (между Материнскими компаниями) и Соглашения о совместном управлении (между Операторами Eni и Shell). На уровне Подрядчика и Оператора, на предприятии учреждена система подкомитетов, занимающихся определенными

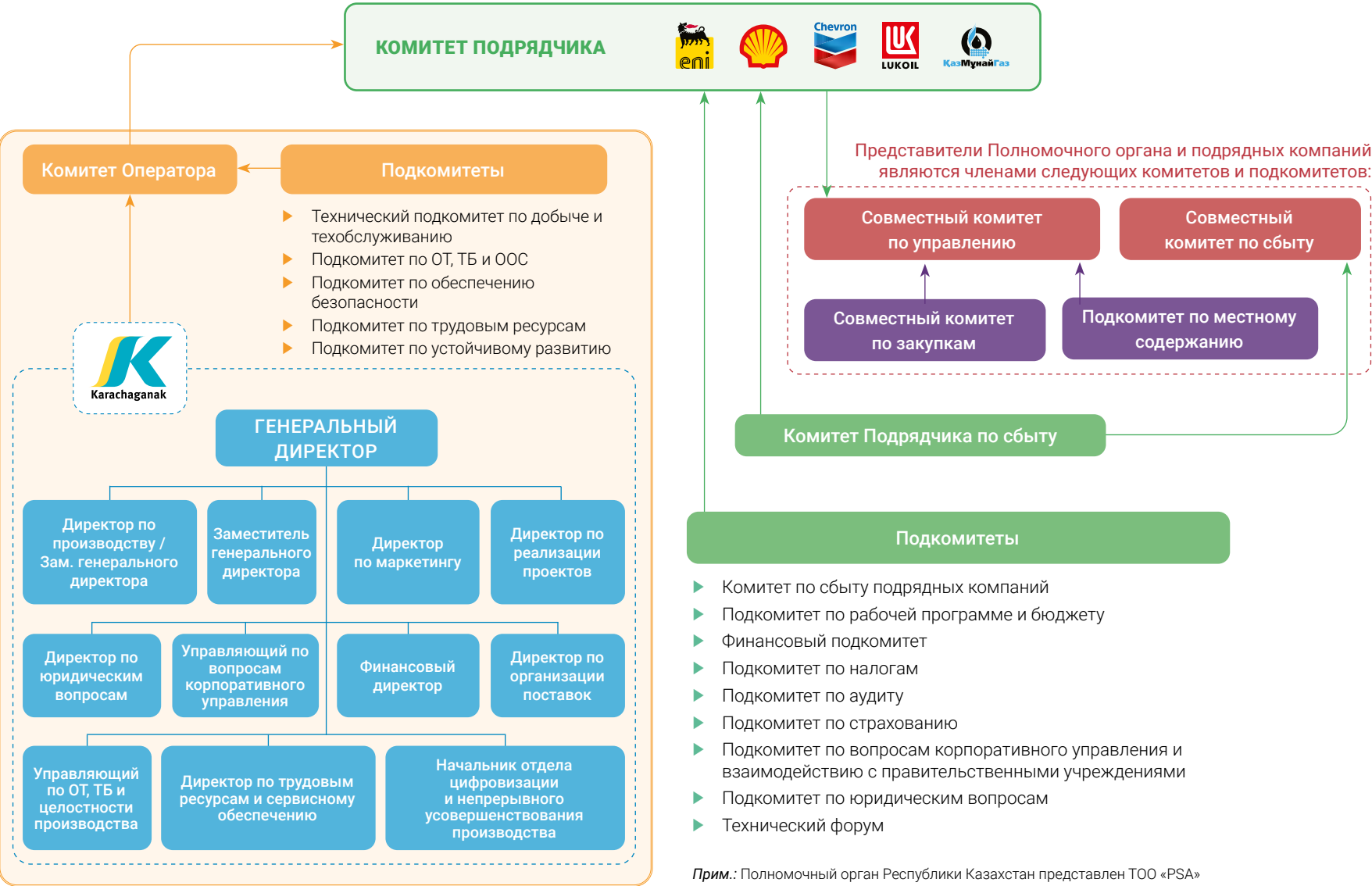
вопросами. Графически полная структура управления представлена на рис. 6. Детально функции комитетов и подкомитетов были описаны в [Отчете об устойчивом развитии за 2018 год](#) (стр. 33-34).

Различные подкомитеты на уровне Подрядчика и Оператора дают свои профессиональные рекомендации и ценные указания по конкретным производственным и корпоративным вопросам. У каждого Подкомитета есть свои цели и задачи, которые прописаны в соответствующих Положениях.

Вопросы устойчивого развития, в том числе, такие аспекты как социальные, экономические и экологические, находятся в юрисдикции Подкомитета по устойчивому развитию при Комитете Операторов. В его работе участвуют как представители Оператора, так и КПО. Его основная цель - консультирование по конкретным вопросам и проблемам, касающимся влияния месторождения на жителей населённых пунктов, находящихся в зоне его непосредственного воздействия.

Подкомитет по устойчивому развитию также занимается рассмотрением вопросов мониторинга условий проживания жителей бывших пп. Березовка и Бестау после их переселения, а также взаимодействия с населением Бурлинского района, в том числе и близлежащих к Карачаганакскому месторождению населенных пунктов; работы с неправительственными организациями; отчетности по устойчивому развитию.

Рис. 6. Высшие звенья управления Карачаганакским проектом (по состоянию на 01.01.2022 г.) GRI 102-18 (2-9), 102-44



УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ GRI 102-15

Организация и проведение нефтегазовых операций требует тщательного подхода с учетом возможного воздействия на здоровье сотрудников, окружающую среду и производственные активы. Как добросовестный недропользователь, компания КПО уделяет особое внимание управлению бизнес-рисками, охватывающими все аспекты работы предприятия, включая, но не ограничиваясь следующими:

- ▶ сложности с привлечением и удержанием квалифицированных местных кадров;
- ▶ безопасность персонала на производстве: риск выбросов сероводорода;
- ▶ риск потери политической и социальной стабильности;
- ▶ дорожно-транспортные происшествия: потеря управления транспортным средством;
- ▶ несоблюдение этических норм со стороны нашего собственного персонала, а также подрядчиками и субподрядчиками;
- ▶ риски загрязнения окружающей среды: потенциальные разливы, образования отходов и выбросов в атмосферу, отзыв разрешения на выбросы;
- ▶ риски недостижения целевых показателей по сокращению углеродного следа (климатический риск);
- ▶ риск целостности производства;
- ▶ отсутствие четкой долгосрочной стратегии;
- ▶ риск потери возможностей реализации нефтегазовой продукции;
- ▶ подверженность серьезным инцидентам кибератак.

КПО ведет работу по снижению негативного воздействия вышеуказанных рисков через системный подход и непрерывную оценку с целью выработки оптимальной бизнес-стратегии и управления изменениями.

В 2021 году КПО внедрила новую Интегрированную модель управления рисками для эффективного выявления, оценки и управления бизнес-рисками и рисками технологической безопасности. Процедура интегрированного управления рисками и Система управления рисками определяют и описывают сам процесс, включая распределение функций и обязанностей по всей Компании. Система также направлена на синхронизацию бизнес-целей и задач с бизнес-рисками на каждом уровне организации.

Директорат по вопросам корпоративного управления отвечает за внедрение, поддержание, контроль и постоянное совершенствование интегрированной системы управления рисками. В частности, модель рисков аккумулирует основные бизнес-риски в «Корпоративном реестре рисков», который содержит перечень потенциальных рисков, а также соответствующие превентивные и корректирующие действия. Данный процесс регулируется Процедурой интегрированного управления рисками. Все бизнес-риски в виде корпоративного реестра рисков выносятся на рассмотрение Комитета по управлению рисками с участием высшего руководства КПО. **GRI 102-33 (2-16)**

С другой стороны, ключевые риски промышленной безопасности включены в реестр с помощью программы «Модель барьеров», которая содержит подробное их описание. Эти риски находятся под

контролем директората по охране труда, технике безопасности и целостности производства и регулируются Системой управления рисками.

Мониторинг и анализ рисков являются частью процесса управления рисками и включают регулярную проверку и переоценку, которые должны выполняться с помощью Инструмента управления рисками. Этот инструмент содержит всю подробную информацию, представленную и проверенную в отношении интегрированного подхода к рискам.

Для проверки эффективности процесса управления рисками выполняются следующие этапы:

- ▶ **Дважды в год:** – на заседаниях Комитета по рискам Сводный отчет о рисках обсуждается, согласовывается и направляется в Комитет Подрядчика.
- ▶ **На постоянной основе:** информация о развитии рисков регулярно пересматривается и обновляется на уровне Владельцев рисков для обеспечения своевременного и эффективного выполнения превентивных действий по снижению выявленных рисков и своевременного информирования координатора по комплексному управлению рисками.

Меры снижения ключевых рисков по существенным социальным, экологическим и экономическим темам раскрыты детально в соответствующих главах Отчета.

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КПО GRI 103-2 (3-3)

Надлежащее управление необходимо для обеспечения устойчивости крупномасштабных инвестиций и особенно важно в такой сложной организации, как КПО, где эффективное управление, внутренний контроль и процессы обеспечения качества имеют жизненно важное значение.

По всем аспектам своей деятельности, в соответствии с ОСРП, КПО ведет работу, руководствуясь международными стандартами. Стандарты внедряются посредством ряда регламентов, процедур и соответствующих рациональных практик, лежащих в основе системы управления КПО.

Системы менеджмента КПО, связанные с устойчивым развитием, приведены в следующей таблице:

ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОТ, ТБ И ООС GRI 103-1, 103-2 (3-3), 403-1, 403-7, 403-8

Компания КПО управляет вопросами ОТ, ТБ и ООС в рамках одноименной интегрированной системы менеджмента, сертифицированной на соответствие международным стандартам ISO 14001:2015 (Система экологического управления), ISO 45001:2018 (Охрана труда и промышленной безопасности) и ISO 50001:2018 (Управление энергопотреблением).

Постоянное совершенствование и приверженность является главным приоритетом Компании в обеспечении здоровья и безопасности персонала с минимальным воздействием на окружающую среду. В 2021 г. КПО прошла повторную сертификацию на подтверждение соответствия требованиям международных стандартов ISO. Большая работа над поддержанием данного процесса ведется сотрудниками КПО и подрядных организаций.

Требования КПО в области ОТ, ТБ и ООС широко распространены как внутри Компании, так и за ее пределами, и изложены в специальном приложении ко всем контрактам, заключаемым Компанией.

Ежегодно в КПО проводится ряд программ, тренингов, инициатив и кампаний с целью повышения культуры ОТ, ТБ и ООС. Такие инициативы включают, но не ограничиваются вводными инструктажами, специализированным профобучением, а также такими программами, как «Программа лидерства и культуры по технике безопасности», «Карточка ОТ, ТБ и ООС», «Программа поощрения в области ОТ, ТБ и ООС», «Оценка рисков для здоровья», «Программа развития экологической культуры и повышения осведомленности» и другими.

Кроме того, КПО ежегодно выполняет свой план по внутреннему аудиту в области охраны труда и промышленной безопасности. Например, в 2021 г. КПО провела 14 аудитов в области ОТ, ТБ и ООС.

Таб. 4. Системы управления по вопросам устойчивого развития GRI 103-2 (3-3)

Устойчивое развитие	Корпоративное управление	Производственные вопросы	Охрана труда, промышленной безопасности и целостности производства	Вклад в социальную сферу	Соблюдение правовых и этических норм
► Кодекс устойчивого развития	► Руководство по системе корпоративного управления КПО; ► Система менеджмента по вопросам корпоративного управления.	► Руководство по системе управления производством; ► Система управления директором маркетинга; ► Система управления финансовым директором; ► Политика по системе управления компетенциями.	► Политика в области ОТ, ТБ и ООС и правила; ► Ежегодный План по улучшению ОТ, ТБ и ООС; ► Политика в области охраны труда и пропаганды здорового образа жизни; ► Энергетическая политика и Руководство по системе энергоменеджмента и «Зеленые правила»; ► Руководство по системе управления безопасностью; ► Руководство по системе менеджмента в области ОТ, ТБ и ООС. ► Положение о службе ОТ, ТБ и Целостности производства	► Политика по местному содержанию; ► Система управления офиса в г. Нур-Султан и секретариата СКУ; ► Положение и стандарты в сфере социальной деятельности КПО; ► Политика в области спонсорства и благотворительности; ► Положение об управлении трудовыми ресурсами; ► Система управления отдела социальных проектов.	► Кодекс поведения КПО; ► Деловые принципы КПО; ► Руководство по противодействию взяточничеству, коррупции и отмыванию денег; ► Система управления отдела по нормативно-правовому соответствию

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ GRI 103-3 (3-3)

Для целей внутреннего контроля КПО разработала два типа процессов: i) процесс оценки рентабельности по проектам с капитальными затратами, и ii) внутренний аудит.

Что касается процессов обеспечения соответствия, все капитальные проекты развития КПО оцениваются для обеспечения надлежащего обоснования в процессе принятия решений, от определения возможностей до эксплуатации, а также для оптимизации стоимости инвестиций для предприятия. В зависимости от уровня инвестиций, осуществляются внутренние и внешние (с привлечением материнских компаний) мероприятия по оценке рентабельности, чтобы обеспечить эффективное выполнение операций.

С другой стороны, существует процесс внутреннего аудита для обеспечения внутренней и независимой проверок в целях достижения поставленных производственных задач с помощью системного и всестороннего подхода. Такой подход помогает оценить и повысить эффективность процессов управления рисками, контроля и управления.

КПО разрабатывает годовой план по всем аспектам деятельности, включая такие области как эффективность бизнес-процессов и системы управления в области ОТ, ТБ и ООС, соблюдение законодательства, нормативных актов и внутренних регламентов, достоверность финансовой и управленческой отчетности, а также последующие действия по исправлению выявленных недостатков.

Во-вторых, материнские компании КПО ежегодно проводят независимый аудит для обеспечения дополнительной степени качества в отношении эффективности и соответствия требованиям в областях управления, внутреннего контроля и управления рисками. Результаты аудита сообщаются высшему руководству КПО и материнским компаниям в рамках Подкомитета по аудиту.

В-третьих, эффективность системы контроля Компании и соответствия международным стандартам, а также соблюдения законов РК, обеспечивается работой над соответствием сертификации по стандартам ИСО, включая обзорные аудиты упомянутые выше.

ВОПРОСЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА GRI 103-1, 103-2, 103-3 (3-3)

При проведении нефтегазовых операций КПО соблюдает применимые местные и международные законы и правила, включая Всеобщую декларацию прав человека Организации Объединенных Наций и основные конвенции Международной организации труда в области прав человека.

Вопросы прав человека встроены во внутренние положения Компании, описывающие соблюдение требований с точки зрения социального вклада, безопасности, человеческих ресурсов, а также ведения закупок. Наряду с этим, КПО стремится проводить надлежащую проверку своих процессов закупок, чтобы обеспечить равные возможности для бизнеса и исключить коррупцию.

Следуя цели уважения и защиты прав своих работников и местных сообществ, мы в КПО также регулярно взаимодействуем с нашими внешними заинтересованными сторонами и стремимся внести прямой или косвенный вклад в общее благополучие сообществ, в которых работаем.

КПО придерживается подхода абсолютной нетерпимости к современному рабству и детскому труду, стремится выявлять и устранить эти риски, включая торговлю людьми, возникающие в ее цепочках поставок и в других сферах ее деятельности.

”Вопросы прав человека встроены во внутренние положения Компании, описывающие соблюдение требований с точки зрения социального вклада, безопасности, человеческих ресурсов, а также ведения закупок.”

НАШЕ РУКОВОДСТВО



ДЖАНКАРЛО РУЮ
Генеральный директор

Джанкарло Рую за 20 лет работы в нефтегазовой отрасли приобрел огромный опыт участия в зарубежных проектах, в том числе в Казахстане. До своего назначения он занимал ответственные посты на различных участках, включая производство, разведку, разработку и эксплуатацию, а также развитие бизнеса. На своем последнем месте работы Джанкарло работал на должности руководителя программы наземных операций в ADNOC / UDR, совместном предприятии «Эни» в Абу-Даби. До этого занимал пост управляющего директора в «Эни Гана» и директора первого этапа разработки в «Норд Каспиан Оперейтинг Компани».



АДАМ ЧАРЛЬЗ ЛОУМАСС
Директор по производству / заместитель Генерального директора

Адам Лоумасс имеет около 20 лет опыта работы на руководящих должностях в вопросах производства, капитальных проектов, трансформации бизнеса, коммерческих сделок и в разработке стратегии. Он хорошо знаком с культурой разных народов, так как жил и работал в девяти странах, в том числе в Казахстане. В 2007 году он был принят на работу в компанию «Шелл». До прихода в КПО Адам занимал должность генерального директора по усовершенствованию производства и директора по цифровым технологиям в консорциуме «НКОК» в г. Атырау (Казахстан).



КУАНЫШ КУДАЙБЕРГЕНОВ
Заместитель генерального директора

Куаныш Кудайбергенов обладает большим опытом руководящей работы в нефтегазовой сфере и государственных органах РК.

С 2017 по 2021 гг. он занимал должность директора департамента развития нефтяной промышленности Министерства энергетики РК.

Ранее также занимал ряд должностей в компаниях: ТОО «КМГ-Кансу Оперейтинг», Ромпетрол С.А., АО НК «КазМунайГаз», «Каспиан Меруерты Оперейтинг Компани Б.В.», МНК «КазМунайТениз», ЗАО «Интегра».



АЛМАСБЕК МУХАШОВ
Директор по маркетингу

Алмасбек работает в группе компаний «Эни» свыше 20 лет. Он выполнял различные обязанности: от внешних связей, экономического анализа и финансов, разработки производственных проектов до экспорта и коммерческих переговоров на различных стадиях проектов в Нигерии, Мексике, Туркменистане, Алжире, Тунисе, Венесуэле и Казахстане, от разведки и добычи до транспортировки и сбыта продукции. На своей предыдущей должности Алмасбек работал в качестве менеджера по новым сделкам и региональному анализу в компании «Аджип Карачаганак Б.В. — Казахстанский филиал».



ЖАН ВАК
Финансовый директор

Жан Вак имеет почти 20-летний опыт руководящей работы по всему миру. Он занимал различные должности по финансам в нефтегазовой отрасли как в сфере разведки и добычи, так и в сфере хранения и транспортировки в 8 разных странах. Как квалифицированный бухгалтер-управленец, Жан накопил глубокие знания в области казначейства, финансового контроля, корпоративных финансов и финансов совместных предприятий, занимая различные руководящие должности, в том числе 6 лет работая в Basrah Gas Company в Ираке. До прихода в КПО занимал должность финансового директора представительства «Шелл» в Мексике.



ЛИАНА РУПНИК
Директор по юридическим вопросам

Лиана имеет большой международный опыт в области руководства правовой работы и нормативно-правового соответствия на предприятии. До своего назначения в КПО являлась начальником юридического отдела для проекта по финансированию и закупке в Мозамбике («Эни Великобритания»). За последние годы Лиана работала в нескольких зарубежных странах и занимала ряд руководящих должностей в промышленной сфере, в том числе должность начальника по юридическим вопросам для подразделения «Эни» по разведке и добыче в Казахстане (г. Нур-Султан, Казахстан).

НАШЕ РУКОВОДСТВО



ОСКАР ВАН ДЕР ВЕЙДЕ
Директор по реализации проектов КПО

Оскар работает в компании «Шелл» и ее дочерних организациях с 1990 года. До этого назначения занимал пост генерального менеджера по цифровым проектам в Shell Projects & Technology в Бангалоре, Индия. Оскар имеет обширный опыт работы в инженерном проектировании и управлении проектами. За время своей деятельности занимал руководящие посты в дочерних организациях «Шелл» в Нидерландах, Великобритании, Нигерии, Сирии, Индии и Казахстане.



ДЖОСУЭ ДЕЛЛА БЬЯНКА
Директор по организации поставок

Делла Бьянка Джосуэ работает в компании «Эни» с 2004 года. До своего назначения на эту должность занимал пост руководителя по закупочной деятельности в компании «Эни» в странах Европы, Австралии, Америке и на Ближнем Востоке. За последние 10 лет Джосуэ сменил ряд руководящих должностей, благодаря чему приобрел огромный международный опыт работы в сфере закупок. Также работал в качестве руководителя отдела закупок в различных странах, в том числе в России, Мозамбике, Саудовской Аравии, Бразилии, Италии и Казахстане. Имеет степень магистра в области технического управления производством.



ДАВИДЕ МАЦЦУККЕЛЛИ
Директор по трудовым ресурсам и сервисному обеспечению

Давиде имеет большой международный опыт в области управления трудовыми ресурсами. Его предыдущая должность – управляющий трудовыми ресурсами в КПО. За свою карьеру занимал ряд руководящих должностей в промышленной сфере, в том числе менеджера по управлению международными ресурсами по Европе, Ираку и Ближнему Востоку («Эни» – разведка и добыча), менеджера по управлению ресурсами и вспомогательной службы в «Eni East Africa Spa» (Мозамбик), менеджера департамента по обучению и развитию в компании «Eni North Africa B.V.» (Ливия), менеджера подразделения по развитию организации и сервисному обеспечению в «Nigerian Agip Oil Company» (Нигерия).



РОБЕРТ ВИМ ДИЙКЕМ
Управляющий по охране труда, технике безопасности и целостности производства

Роберт работает в компании «Шелл» с 1991 года. Он обладает более чем 30-летним опытом работы в нефтегазовой отрасли, в том числе на руководящих должностях в области охраны труда и здоровья, производства, техобслуживания, бурения и аудита. До своего назначения занимал пост начальника по ОТ, ТБ и ООС и заместителя директора по ОТ, ТБ и ООС отдела эксплуатации и реализации проектов в компании «Басра Газ» в Ираке.

В более ранний период своей профессиональной деятельности Роберт работал в Казахстане в компании «Аджип ККО» на должности начальника участка по ОТ, ТБ и ООС на шельфе. Также работал в Нидерландах, Германии, Нигерии, Великобритании, Сирии и России. Роберт имеет степень магистра наук в области аэрокосмической техники.



ФИДАН ГОКТАШ ТРАУФЕТТЕР
Управляющая по вопросам корпоративного управления

Фидан начала свою деятельность в «Шелл» в 2002 году и работала на разных должностях по всему миру на проектах по добыче нефтегазового сырья, возглавляя коллективы, состоящие из разносторонних специалистов. Ранее занимала должность в области внутреннего аудита, а также разработки месторождений и бизнес-планирования, проектирования и строительства скважин, моделирования и исследования геологической среды, разработки стратегии в нефтегазодобывающей отрасли. Фидан имеет диплом по прикладной физике, докторскую степень по физике и неорганической химии, а также степень магистра делового администрирования в Imperial College, Великобритания. Является членом Общества инженеров-нефтяников.



АРИАДНА ГАРАЙ
Управляющая по вопросам корпоративного управления

Ариадна начала работать в «Эни» в 2004 году и трудилась в нескольких филиалах в Центральной Азии, Латинской Америке и Африке, руководя многонациональными коллективами и выполняя многомиллиардные закупки, связанные с крупными капитальными проектами, бурением, эксплуатацией и техническим обслуживанием. Ее предыдущая должность – аудитор совместного предприятия (СП) без оперативного вмешательства, где она руководила командами партнеров СП (включая таких партнеров, как ExxonMobil, «Шелл» и Chevron). Ариадна имеет степень магистра международных отношений и сертификат руководителя INSEAD по вопросам корпоративного управления. Также является членом сети Woman on Board (UK Chapter).

ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

GRI 102-16 (2-23)

ДЕЛОВЫЕ ПРИНЦИПЫ КПО

КПО осуществляет свою деятельность в соответствии с «Деловыми принципами КПО», введенными в 2019 г.

Деловые Принципы КПО определяют основные принципы, которыми руководствуется Компания при осуществлении своей деятельности, и устанавливают высокие стандарты эффективности и этические нормы поведения. Мы также ожидаем, что все заинтересованные стороны, в том числе подрядчики и поставщики, будут уважать и придерживаться этих принципов в своей работе.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Мы стремимся выполнять требования применимого законодательства, нормы, установленные Всеобщей декларацией ООН по правам человека, и базовые конвенции Международной организации труда.

Соблюдение прав человека является обязательным условием для получения Компанией «лицензии на ведение бизнеса». В основе нашей деятельности лежит уважение прав человека всех наших заинтересованных сторон – начиная с работников, подрядчиков, местного населения и заканчивая местными органами управления.

По этой причине требования в области прав человека включены в Кодекс поведения, а также в существующую структуру, руководство и политики КПО. К ним относятся:

Рис. 7. Деловые принципы КПО охватывают семь основных категорий:



Полная версия документа «Деловые принципы КПО» и ознакомительное видео доступны на веб-сайте КПО в разделе [«Деловая этика»](#).

- **Социальная деятельность** – у нас есть план по социальной деятельности, и мы учитываем последствия нашей деятельности на местное население.
- **Безопасность** – требования безопасности в масштабах всей Компании помогают обеспечить безопасность персонала, подрядчиков и объектов таким образом, чтобы соблюдались права человека и безопасность местного населения.
- **Человеческие ресурсы** – наши политики и стандарты помогают нам устанавливать справедливые трудовые отношения и благоприятную рабочую среду.
- **Заключение контрактов и закупки** – мы стремимся работать с подрядчиками и поставщиками, которые вносят свой вклад в устойчивое развитие и несут экономическую, экологическую и социальную ответственность.

В рамках общей политики в области соответствия законодательству КПО приняла и приступила к выполнению новой Программы проведения обучения в области соблюдения этических норм и нормативно-правового соответствия. Данная программа нацелена на решение основных вышеперечисленных вопросов по принятым принципам и обязательствам.

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

GRI 103-2 (3-3)

Все аспекты нормативно-правового соответствия в рамках организации КПО регулируются Системой обеспечения нормативно-правового соответствия. Кодекс поведения является основополагающим документом этой системы, в котором описаны этические принципы, ценности и нормы поведения при работе как внутри компании, так и за ее пределами, в том числе во взаимоотношениях с поставщиками, подрядчиками и иными контрагентами.

Кодекс поведения предоставляет сотрудникам КПО более подробное руководство по способу применения «Деловых принципов», стандартов эффективности и этических норм поведения, требуемых от наших сотрудников. В Кодексе описаны такие вопросы, как внешняя торговля, охрана труда и техника безопасности, информирование, подарки и знаки гостеприимства.

2021 год был особенно сложным для Компании, и последовательное применение Кодекса поведения имело большое значение в разгар пандемии COVID-19. Департамент нормативно-правового соответствия КПО помог руководству разработать точку зрения на вопросы, связанные с COVID-19, чтобы обеспечить этическое поведение сотрудников при разрешении потенциальных конфликтов интересов и других нарушений деловой этики в вопросах спонсорства. КПО предоставила медицинское оборудование, материалы и лекарства местным больницам гг. Аксай и Уральск, что способствовало смягчению последствий пандемии для местных сообществ.

Условия неопределенности, связанной с COVID-19, повлияли на подход КПО к работе с поставщиками и подрядчиками. Департамент нормативно-правового соответствия Компании ускорил проведение комплексной этической оценки, чтобы обеспечить соблюдение этических норм нашими поставщиками в ведении бизнеса.



АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ ТРЕНИНГ

GRI 205-2

КПО настаивает на создании и поддержании честной и справедливой деловой среды, в которой этические принципы ведения бизнеса, изложенные в Кодексе поведения, являются основой всех взаимоотношений.

Все сотрудники КПО регулярно проходят обучение по вопросам соблюдения нормативных требований. В прошлом году мы внедрили ежегодный онлайн-курс по антикоррупционной подготовке, который прошли 98% работников Компании, включая прикомандированный и агентский персонал. Кроме этого, каждый работник Компании обязан на ежегодной основе ознакомиться с требованиями и подтвердить свое согласие с предложенными личными обязательствами по вопросам соответствия этическим требованиям. Кодекс поведения и другие политики этического соответствия, а также процедуры доступны каждому работнику в интранет-сети КПО для ознакомления и прохождения в режиме онлайн.



В 2021 году из-за ограничений, вызванных пандемией COVID-19, для персонала, работа которого связана с высокими антикоррупционными рисками, отдел по нормативно-правовому соответствию продолжил проведение тренингов в онлайн-формате. В обычное время данное обучение проводится очно. Всего было организовано шесть дистанционных учебных сессий.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ И ДРУГИЕ МЕРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ

GRI 102-17 (2-26), 103-3 (3-3)

Горячая линия – важный инструмент, позволяющий обеспечить справедливую и безопасную рабочую среду для сотрудников, поставщиков и заинтере-



сованных лиц КПО. Темы для обращения могут включать в себя такие потенциальные правовые и этические нарушения, как дискриминация, сексуальное домогательство, конфликты интересов, угроза безопасности или причинение вреда окружающей среде и/или неправомерные финансовые действия или взяточничество. Обратившийся может подать заявку по должностному нарушению по телефону или заполнить онлайн-форму. Далее заявление отправляется в Отдел по нормативно-правовому соответствию на рассмотрение и

определение необходимых мер. Также сотрудники Компании могут обращаться напрямую в отдел по нормативно-правовому соответствию, департамент трудовых ресурсов или к своим непосредственным руководителям.

В 2021 году в отдел по нормативно-правовому соответствию поступило 169 заявлений. Все полученные заявления были рассмотрены, и приняты соответствующие меры. Большая часть обращений относилась к вопросам взаимоотношений на рабочих местах, при этом 150 заявлений были разрешены и закрыты в соответствии с требованиями Процедуры по расследованию нарушений нормативно-правового соответствия и/или Положения по решению дисциплинарных вопросов, в зависимости от природы заявления.

Обращения рассматриваются группой по расследованию нормативно-правового соответствия и в случае необходимости принимаются соответствующие меры по устранению последствий. В 2021 году в Компании введена в действие новая процедура расследований в целях более качественного проведения служебных расследований и системного применения мер по устранению последствий внутри организации.

Налоги являются важным источником доходов для Республики Казахстан, способствующих финансированию таких сфер деятельности, как образование, здравоохранение, социальная инфраструктура и другие.

ПЛАТЕЖИ ГОСУДАРСТВУ GRI 207-1, 207-2, 207-3

На основе данных Uchet.kz компания КПО была признана вторым крупнейшим налогоплательщиком среди 50 крупнейших компаний, вошедших в список, составленный компанией Grant Thornton, на долю которых приходится немалая часть от всех налоговых поступлений в государственный бюджет Республики Казахстан.

Налоговый режим КПО регулируется Соглашением о разделе продукции и применимым налоговым законодательством Республики Казахстан.

Налоги являются важным источником доходов для Республики Казахстан, способствующих финансированию таких сфер деятельности, как образование, здравоохранение, социальная инфраструктура и других.

Компания КПО, где это возможно, стремится выстраивать открытый диалог и отношения сотрудничества с налоговыми органами на основе взаимного уважения и прозрачности, а также с целью формирования благоприятной среды для развития бизнеса и социальной сферы в Западно-Казахстанской области. В случаях применения налоговых льгот и освобождения от уплаты налогов КПО также стремится обеспечить их прозрачность и соответствие законодательным и нормативным рамкам.

В практическом плане налоговая стратегия КПО состоит в том, чтобы корректно рассчитать налоги, минимизировать риск двойного налогообложения и предотвратить любые споры с налоговыми орга-

нами. В связи с этим ключевым принципом Компании являются своевременная выплата налоговых обязательств и своевременное предоставление соответствующим органам всей информации, требуемой по закону или необходимой для правильного определения причитающихся налогов.

В настоящее время в Казахстане действуют системы управления рисками (СУР) в планировании и организации налоговых проверок, разработаны и утверждены критерии оценки степени рисков. Данная система представляет собой комплекс мероприятий, проводимых с целью оценки вероятности неисполнения и/или неполного исполнения налогового обязательства налогоплательщиком, которые могут нанести ущерб государству. СУР также включает меры, применяемые органами налоговой службы в целях выявления и предупреждения риска. На основе результатов оценки рисков осуществляется дифференцированное применение форм налогового контроля. Так, по состоянию на начало 2022 г., по оценке налоговых органов, КПО была присвоена низкая степень риска.

КПО строго соблюдает нормы законодательства РК в области налогообложения, а также реализует свои налоговые правоотношения в соответствии с общемировым стандартом инициативы прозрачности добывающих отраслей (ИПДО), который способствует отражению прозрачности доходов и подотчетности в нефтегазовом и горнорудном секторах.

ИНИЦИАТИВА ПРОЗРАЧНОСТИ ДОБЫВАЮЩИХ ОТРАСЛЕЙ GRI 102-13 (2-28)

КПО поддерживает Инициативу прозрачности добывающих отраслей (ИПДО) в целях обеспечения прозрачности доходов и всей цепочки создания стоимости при управлении природными ресурсами Республики Казахстан (РК).

В 2021 году КПО оплатила налоги и платежи в бюджет РК в сумме 1,6 млрд долл. США (по курсу внутренней системы бухгалтерского учета SAP) в соответствии с требованиями заполнения ИПДО. Данные сведения отражены в 17-м Национальном отчете по Инициативе прозрачности добывающих отраслей РК за 2021 год.

Таб. 5. Уплаченные КПО налоги и обязательные платежи, 2014–2021 гг. (долл. США)

2014	2015	2016	2017*	2018	2019	2020**	2021
2,1 млрд	1,2 млрд	0,369 млрд	0,746 млрд	1,9 млрд	1,6 млрд	0,971 млрд	1,6 млрд

Примечание:
*Расхождение с суммой в 897 млн, опубликованной в Отчете об устойчивом развитии за 2017 год, объясняется отражением суммы возврата после проведения сверки данных плательщика и получателя на более позднем этапе.
**Начиная с 2020 г. при конвертации с казахстанского тенге в долл. США КПО выполняет расчет по курсу на момент оплаты в соответствии с внутренней системой бухгалтерского учета SAP, а не по курсу НБ РК на конец отчетного периода.

КПО самостоятельно представляет ИПДО-отчеты по своим налоговым обязательствам в полномочные органы РК с 2014 года.

В таблице 5 представлены данные выплат КПО в период с 2014 по 2021 год.

Сведения о налогах, уплаченных компанией КПО в государственный бюджет РК, имеются в открытом доступе по ссылке <http://egsu.energo.gov.kz> в разделе «Итоговый отчет по налоговым и неналоговым платежам/поступлениям плательщиков нефтегазового и горнорудного секторов РК».

КПО поддерживает Инициативу прозрачности добывающих отраслей (ИПДО) в целях обеспечения прозрачности доходов и всей цепочки создания стоимости при управлении природными ресурсами Республики Казахстан (РК).

В 2021 году КПО оплатила налоги и платежи в бюджет РК в сумме

1,6 млрд долл. США