

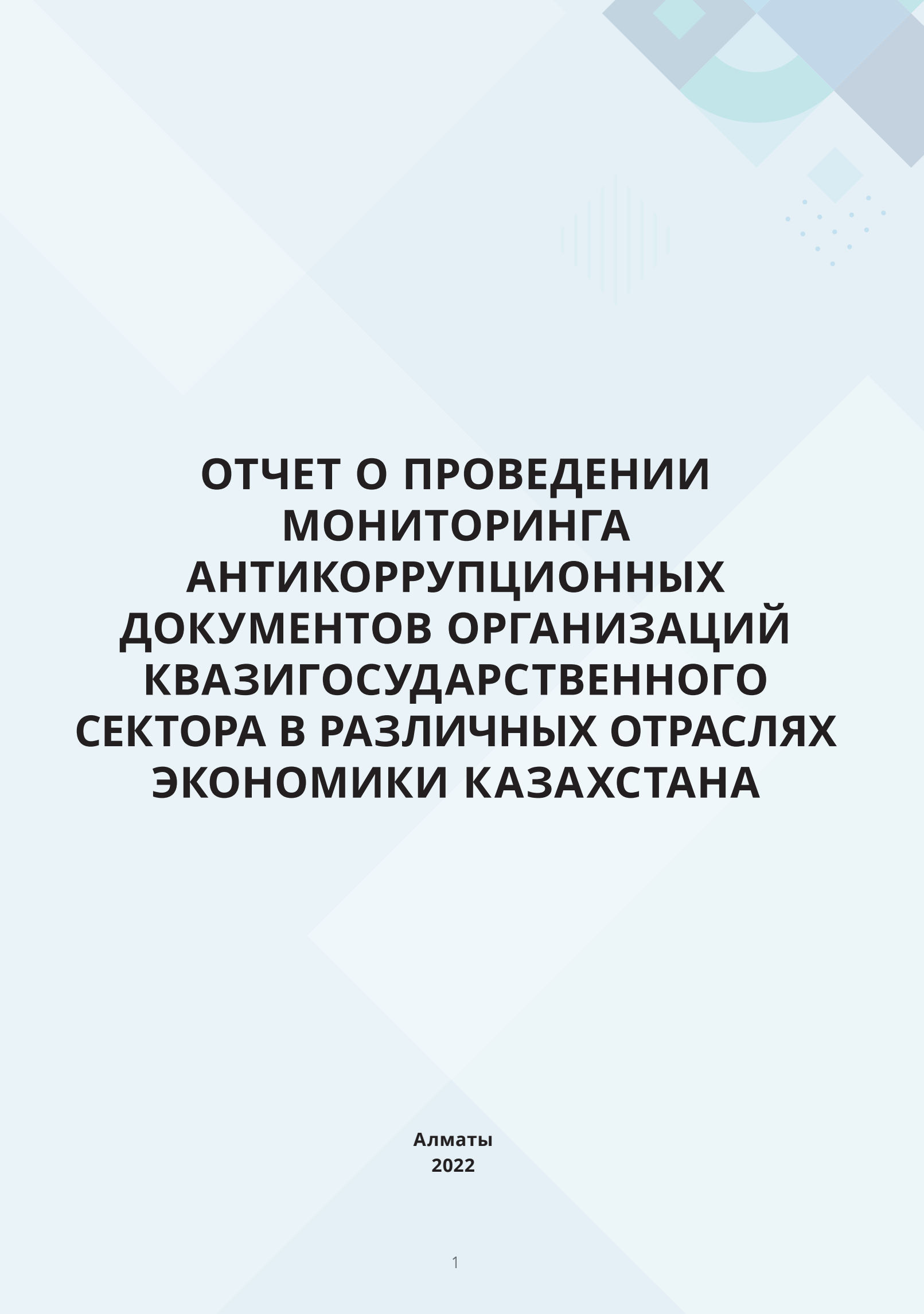
COMPLIANCE

**ОТЧЕТ О ПРОВЕДЕНИИ
МОНИТОРИНГА
АНТИКОРРУПЦИОННЫХ
ДОКУМЕНТОВ ОРГАНИЗАЦИЙ
КВАЗИГОСУДАРСТВЕННОГО
СЕКТОРА В РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ
ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА**

2022

 **KazBar**

 **LPRC**
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ
ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ



**ОТЧЕТ О ПРОВЕДЕНИИ
МОНИТОРИНГА
АНТИКОРРУПЦИОННЫХ
ДОКУМЕНТОВ ОРГАНИЗАЦИЙ
КВАЗИГОСУДАРСТВЕННОГО
СЕКТОРА В РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ
ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА**

**Алматы
2022**

Отчет о проведении мониторинга антикоррупционных документов организаций квазигосударственного сектора в различных отраслях экономики Казахстана. 2022 год – Алматы, 2022 — 36 страниц.

COMPLIANCE

Настоящий отчет подготовлен в рамках проекта «Реализация системной, структурированной и эффективной политики повышения деловой добропорядочности и развития корпоративного управления в Казахстане в соответствии со стандартами ОЭСР», реализуемого Палатой Юридических Консультантов «Kazakhstan Bar Association» в сотрудничестве с ОФ «Центр исследования правовой политики» (LPRC) при поддержке Siemens Integrity Initiative.



Содержание

Введение	4
1. Цель мониторинга и объекты мониторинга	5
2. Краткое резюме по выводам мониторинга	9
3. Обзор антикоррупционных политик и программ компаний в квазигосударственном секторе	13
3.1. Лидерство руководства и топ-менеджмента по вопросам предупреждения коррупции в компании или организации	14
3.2. Внутренняя оценка коррупционных рисков и ее влияние на дальнейшие меры по противодействию коррупции.....	16
3.3. Управление конфликтом интересов.....	17
3.4. Корпоративная этика.....	19
3.5. Антикоррупционное обучение как новых сотрудников, так и продолжающих свою карьеру. Информирование партнеров и контрагентов.....	20
3.6. Антикоррупционные проверки и ограничения для партнеров и контрагентов компании.....	22
3.7. Защита информаторов – сотрудников, которые раскрывают сведения о правонарушениях на рабочем месте, в том числе о коррупции	24
3.8. Отчетность и публичность. Меры по информированию общества о антикоррупционных инициативах компании.....	26
4. Общие и специальные рекомендации для совершенствования антикоррупционных политик и программ в бизнесе	27
Заключение	29
Приложение № 1. Перечень организаций квазигосударственного сектора, антикоррупционные документы которых были изучены в рамках данного мониторинга.....	30
Приложение № 2. Источники и полезные ссылки	32
Приложение № 3. Рисунки, таблицы и диаграммы.....	33

Введение

Казахстан осуществляет антикоррупционные реформы с 1998 года, когда был принят первый Закон РК «О борьбе с коррупцией». За это время реформы были больше формальные, чем реальные, и это способствовало тому, что коррупция широко распространилась в Казахстане на всех уровнях и во всех сферах экономики и нашей жизни. Отсутствовала политическая воля для внедрения эффективных антикоррупционных инструментов, таких как декларирование доходов и активов государственных служащих, ответственность юридических лиц за коррупцию, криминализация незаконного обогащения, предложения и обещания взятки и других коррупционных преступлений, указанных в Конвенции ООН против коррупции и Конвенции ООН против транснациональной организованной преступности, ратифицированных Казахстаном в 2008 году.

Только недавно антикоррупционные реформы стали более предметными и динамичными. Больше внимания стало уделяться эффективным инструментам предупреждения коррупции, которые нашли отражение в Концепции антикоррупционной политики Казахстана на 2022-2026 годы, таким как управление конфликтами интересов в публичном и в корпоративном секторах, реформирование закупочных процедур, совершенствование процедуры декларирования доходов и активов государственных служащих, дальнейшая криминализация коррупционных преступлений и т. д.

Продвижение добропорядочности в бизнесе – ключевой элемент предупреждения коррупции в частном секторе, а меры по противодействию коррупции и мошенничеству в корпоративной среде – одни из самых важных. Данный обзор составлен на основе мониторинга антикоррупционных документов организаций и компаний квазигосударственного и частного бизнеса в Казахстане, который был проведен в марте-апреле 2022 года.

Мы надеемся, что результаты и рекомендации этого мониторинга будут использованы для совершенствования законодательства и практики по предупреждению коррупции в квазигосударственном и частном секторах казахстанской экономики.

Настоящий отчет подготовлен в рамках проекта «Реализация системной, структурированной и эффективной политики повышения деловой добропорядочности и развития корпоративного управления в Казахстане в соответствии со стандартами ОЭСР», реализуемого Палатой Юридических Консультантов «Kazakhstan Bar Association» в сотрудничестве с ОФ «Центр исследования правовой политики» (LPRC) при поддержке Siemens Integrity Initiative.

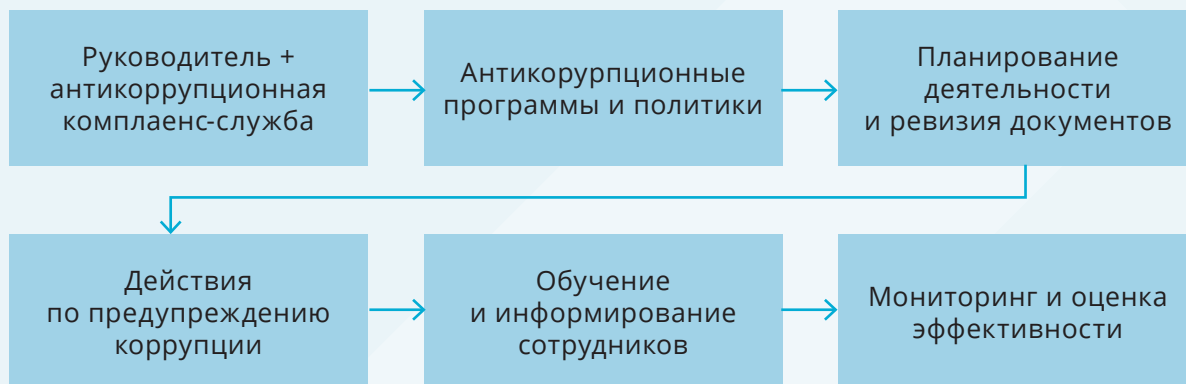
1. Цель мониторинга и объекты мониторинга

В Казахстане с 1 января 2021 года действует положение о внедрении антикоррупционного комплаенса в квазигосударственном секторе Казахстана¹ на уровне законодательного требования. Дополнениями в Закон РК «О противодействии коррупции» устанавливаются базовые положения для антикоррупционных комплаенс-служб, в частности:

- независимость субъекта квазигосударственного сектора от исполнительного органа, должностных лиц;
- подотчетность совету директоров, наблюдательному совету (при его наличии) или иному независимому органу управления;
- независимость (автономность) при обеспечении соблюдения требований законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции.

Компетенция, организация и порядок деятельности антикоррупционной комплаенс-службы определяются внутренним актом компании. Однако для эффективности работы антикоррупционных комплаенс-служб и единообразного подхода к профилактике коррупции в компаниях и организациях этого сектора были разработаны и приняты специальные Методические рекомендации², в соответствии с которыми устанавливаются следующие полномочия и компетенция таких служб в следующих сферах:

Рисунок 1. Основные сферы деятельности антикоррупционной комплаенс-службы



На уровне закона было принято решение об обязательности введения антикоррупционного комплаенса в квазигосударственном секторе и добровольности в частном бизнесе. По состоянию на конец 2021 года, антикоррупционные комплаенс-службы (как отдельное подразделение или уполномоченный сотрудник) были созданы в более, чем 5 800 организациях квазигосударственного сектора³. Тем не менее постоянно выявляются факты системной коррупции, в которую

¹ Пункт 3 статьи 16 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции». Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000410>

² Методические рекомендации по организации института антикоррупционного комплаенса в субъектах квазигосударственного сектора. Документ доступен по ссылке: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/111688?lang=ru>

³ Национальный доклад о противодействии коррупции в Республике Казахстан за 2021 год. Текст документа доступен по ссылке: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/283483?lang=ru>

вовлечены как представители квазигосударственного сектора, так и государственных органов и частных компаний. В Национальном докладе о противодействии коррупции в Казахстане также отмечается, что **«комплаенс-службы пока не получили достаточного развития для реального влияния на снижение коррупции»**⁴.

Учитывая, что Казахстан взял на себя обязательства⁵ по внедрению сдерживающих коррупцию, соразмерных и эффективных мер ответственности для юридических лиц⁶, антикоррупционный комплаенс имеет важное значение для снижения фактов коррупции в квазигосударственном секторе и формирования антикоррупционной культуры.

Цель данного обзора – провести мониторинг антикоррупционных программ (политик), принятых и действующих в организациях квазигосударственного сектора и выявить основные проблемы, тенденции, как позитивные, так и негативные, а также определить пробелы, которые необходимо устранить как на законодательном уровне, так и на уровне подзаконных актов.

Три главные задачи мы видим перед собой в рамках данного мониторинга:

- 1.1. провести анализ антикоррупционных программ и политик компаний в энергетическом секторе, включая политики по конфликту интересов, защите информаторов, информирования о нарушениях в компании, кодексы корпоративного поведения или этики т. д. (16 компаний) – в открытом доступе и в публичных документах компании;
- 1.2. провести анализ антикоррупционных программ и политик компаний в других секторах экономики (15 компаний) – в открытых источниках и в публичных документах;
- 1.3. провести анализ антикоррупционных программ и политик организаций, не связанных с предпринимательством (20 организаций) – используются также открытые источники и публичные документы.

Таким образом, мониторинг охватит 51 компанию и организацию квазигосударственного сектора Казахстана. Такой анализ предполагает предоставление рекомендаций как для самих антикоррупционных комплаенс-служб в квазигосударственном секторе, так и для уполномоченного государственного органа – Агентства РК по противодействию коррупции, а также для отраслевых ассоциаций и предпринимательских структур.

Объекты мониторинга – в рамках данного мониторинга были изучены документы 51-ой компании и организации, данные о которых представлены в Приложении 1 к настоящему обзору. Все документы были размещены на сайтах организаций или в других открытых источниках.

Матрица мониторинга

Для проведения мониторинга использовалась следующая методология:

1. Составлена специальная матрица, состоящая из 6-ти разделов, которые отражают полномочия и компетенцию антикоррупционной комплаенс-службы⁷, предусмотренные методическими рекомендациями (всего 19 параметров):

⁴ Национальный доклад о противодействии коррупции в Республике Казахстан за 2021 год. Текст документа доступен по ссылке: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/283483?lang=ru>

⁵ Статьи 10 и 31 Конвенции ООН против транснациональной организованной преступности. Документ доступен по ссылке: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/orgcrime.shtml

⁶ Статьи 12 и 26 Конвенции ООН против коррупции. Документ доступен по ссылке: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml

⁷ Методические рекомендации по организации института антикоррупционного комплаенса в субъектах квазигосударственного сектора. Документ доступен по ссылке: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/111688?lang=ru>

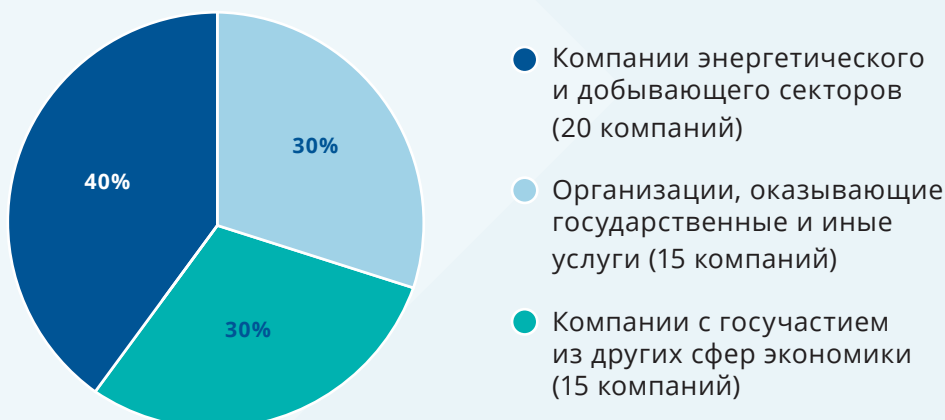
- 1.1. лидерство руководства и топ-менеджмента по вопросам антикоррупции;
 - 1.2. коррупционные риски в бизнес-процессах компании и программа по снижению этих рисков;
 - 1.3. корпоративная этика и процедуры по управлению конфликтом интересов;
 - 1.4. антикоррупционное обучение и информирование;
 - 1.5. антикоррупционные проверки и ограничения для партнеров и контрагентов компании;
 - 1.6. защита информаторов – сотрудников, которые раскрывают сведения о правонарушениях на рабочем месте, в том числе о коррупции;
 - 1.7. отчетность антикоррупционной комплаенс-службы и т. д.
2. Документы всех компаний и организаций были проверены с помощью этой матрицы (1 – документы соответствуют требованиям, 0 – документы не соответствуют требованиям или отсутствуют).
 3. Результат совокупный и отражает общее число как соответствий, так и несоответствий установленным требованиям по антикоррупционному комплаенсу преимущественно организаций квазигосударственного сектора Казахстана.

Рисунок 2. Матрица мониторинга антикоррупционных документов субъектов квазигосударственного сектора Казахстана

Лидерство руководства и топ-менеджмента по вопросам антикоррупции и создание антикоррупционной комплаенс-службы	<ul style="list-style-type: none"> • Руководитель или коллегиальный исполнительный орган принимают решение о возложении этих функций на одно из подразделений. • Письменный документ – приказ, решение и т. д. – публикуется на сайте организации. • Разрабатывается, принимается положение о службе АКК. • Определяется численность сотрудников и их должностные обязанности. • Определяется субординация службы АКК, ее подчинение, а также ее статус в организации для выполнения ее рекомендаций.
Антикоррупционные политики и программы	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка внутренних документов по вопросам противодействия коррупции в субъекте квазигосударственного сектора. • Публикация антикоррупционной программы на сайте. • Разработка и актуализация стандартов и политики в области антикоррупционного комплаенса.
Планирование деятельности и ревизия документов	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременный пересмотр (ревизия) внутренних документов по итогам оценки антикоррупционных рисков. • Разъяснение сотрудникам и ознакомление с внутренними антикоррупционными документами, постоянное информирование об изменениях.
Действия по предупреждению коррупции	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка коррупционных рисков в бизнес-процессах компании и определение мер по снижению этих рисков. • Формирование культуры корпоративной этики. • Процедуры по управлению конфликтом интересов. • Антикоррупционные проверки и ограничения для партнеров и контрагентов компании. • Защита информаторов – сотрудников, которые раскрывают сведения о правонарушениях на рабочем месте, в том числе о коррупции.
Антикоррупционное обучение и информирование	<ul style="list-style-type: none"> • Мероприятия как для новых сотрудников, так и для продолжающих свою карьеру. • Опросы сотрудников по мерам предупреждения коррупции.
Мониторинг и оценка эффективности	<ul style="list-style-type: none"> • Публикация отчетности на сайте. • Меры по информированию общества о антикоррупционных инициативах компании.

Немного информации о компаниях и организациях, антикоррупционные документы которых были изучены в рамках данного мониторинга. Они условно разделены на три категории – (1) компании энергетической и добывающей отраслей (всего 16 компаний, 11 – с государственным участием, 4 – с частным капиталом); (2) квазигосударственные компании из других секторов экономики (15 компаний) и (3) квазигосударственные организации, оказывающие государственные и иные услуги (20 компаний). Полный список компаний представлен в приложении к данному отчету.

Рисунок 3. Количественный состав компаний, антикоррупционные документы которых были изучены в рамках мониторинга



Компании, документы которых были изучены в рамках мониторинга

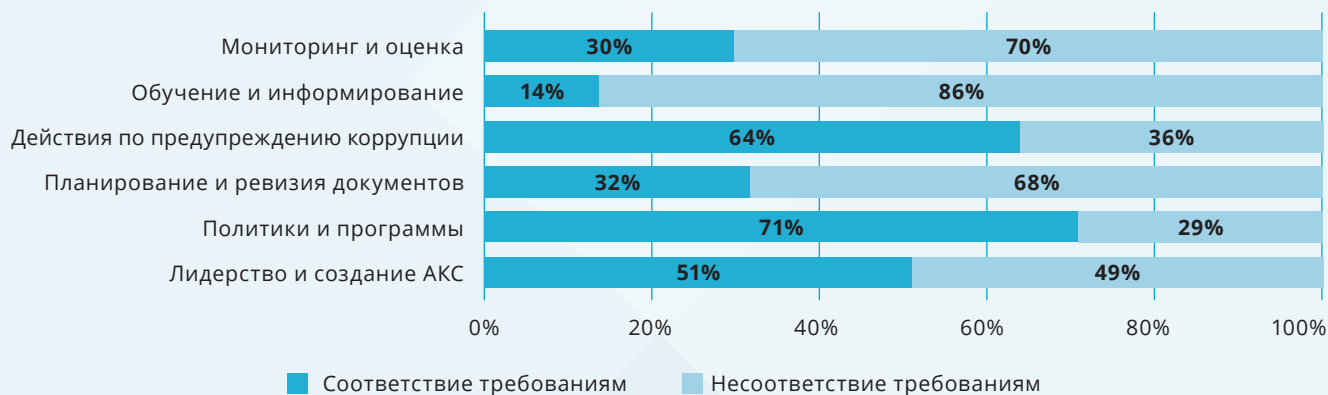
2. Краткое резюме по выводам мониторинга

В целом наш анализ показывает следующие результаты:

- наименьшее несоответствие требованиям (29%) установлено по разделу «Антикоррупционные политики и программы», что означает, что формально антикоррупционные программы приняты и опубликованы на сайтах. Чаще всего это стандартные программы без обновлений и ревизий, без учета собственных коррупционных рисков организации, но они приняты и действуют;
- следующее направление деятельности антикоррупционной комплаенс-службы, где также выявлен небольшой процент несоответствия требованиям (36%) – это действия по предупреждению коррупции, а именно:
 - внутренняя оценка коррупционных рисков компании или организации;
 - продвижение корпоративных ценностей, этических норм и правил корпоративного поведения;
 - своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов сотрудников организации;
 - проверка добропорядочности контрагентов;
 - раскрытие информации о коррупции, защита информаторов.

В рамках мониторинга мы проверили формальное наличие данных политик или стандартов, мы не оценивали практические случаи, связанные с вопросами нарушения этики, конфликтом интересов или обращения на выделенные каналы для раскрытия информации о коррупции в организации. Еще один аспект – не все требования, указанные выше выполняются одинаково хорошо. Наиболее эффективно выполняются требования по продвижению этических норм и правил корпоративного поведения (76%), менее эффективно – по конфликту интересов и раскрытию информации о коррупции и защите информаторов (50%)

Рисунок 4. Уровень соответствия/несоответствия по основным направлениям деятельности АКС



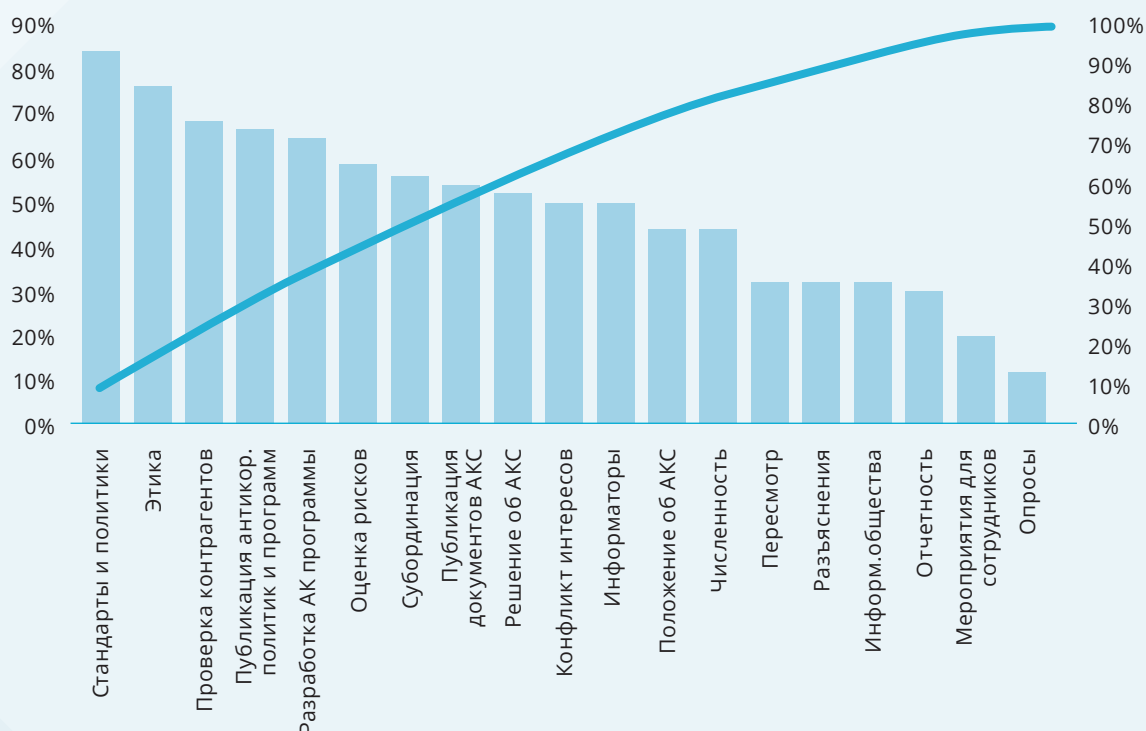
Уровень выполнения требований по разделам

- Наибольшее **несоответствие требованиям** документов (от 50 до 88%) выявлено по таким критериям как:

- (1) **лидерство руководителя и создание антикоррупционной комплаенс-службы (АКС), включая обнародование положения о службе, численности и субординации (56%).** Это может означать как отсутствие решения о создании и самого положения о деятельности АКС, так и то, что служба создана, но документы не обнародованы. При этом один из принципов работы АКС – информационная открытость и публикация документов на сайте организации;
- (2) **оценка коррупционных рисков организации** – рекомендовано эту информацию делать публичной, однако мы зафиксировали только 42% несоответствия этому требованию, что означает, что в антикоррупционных программах, в основном, есть разделы об оценке коррупционных рисков, но мало информации о том, когда была проведена последняя оценка и как выявленные риски повлияли на изменение антикоррупционной программы.

Без такой информации антикоррупционные программы становятся не работающими документами.
- (3) **антикоррупционное обучение сотрудников и публичная информация об этом (80-88% несоответствия).** Чаще всего такая информация публикуется на сайтах крупных компаний частного сектора, реже – на сайтах организаций квазигосударственного сектора, оказывающих государственные и иные услуги;
- (4) **наличие отчетов о деятельности антикоррупционной комплаенс-службы** (рекомендовано публиковать на сайте организации) (70% несоответствия).

Рисунок 5. Степень соответствия индикаторов мониторинга установленным требованиям

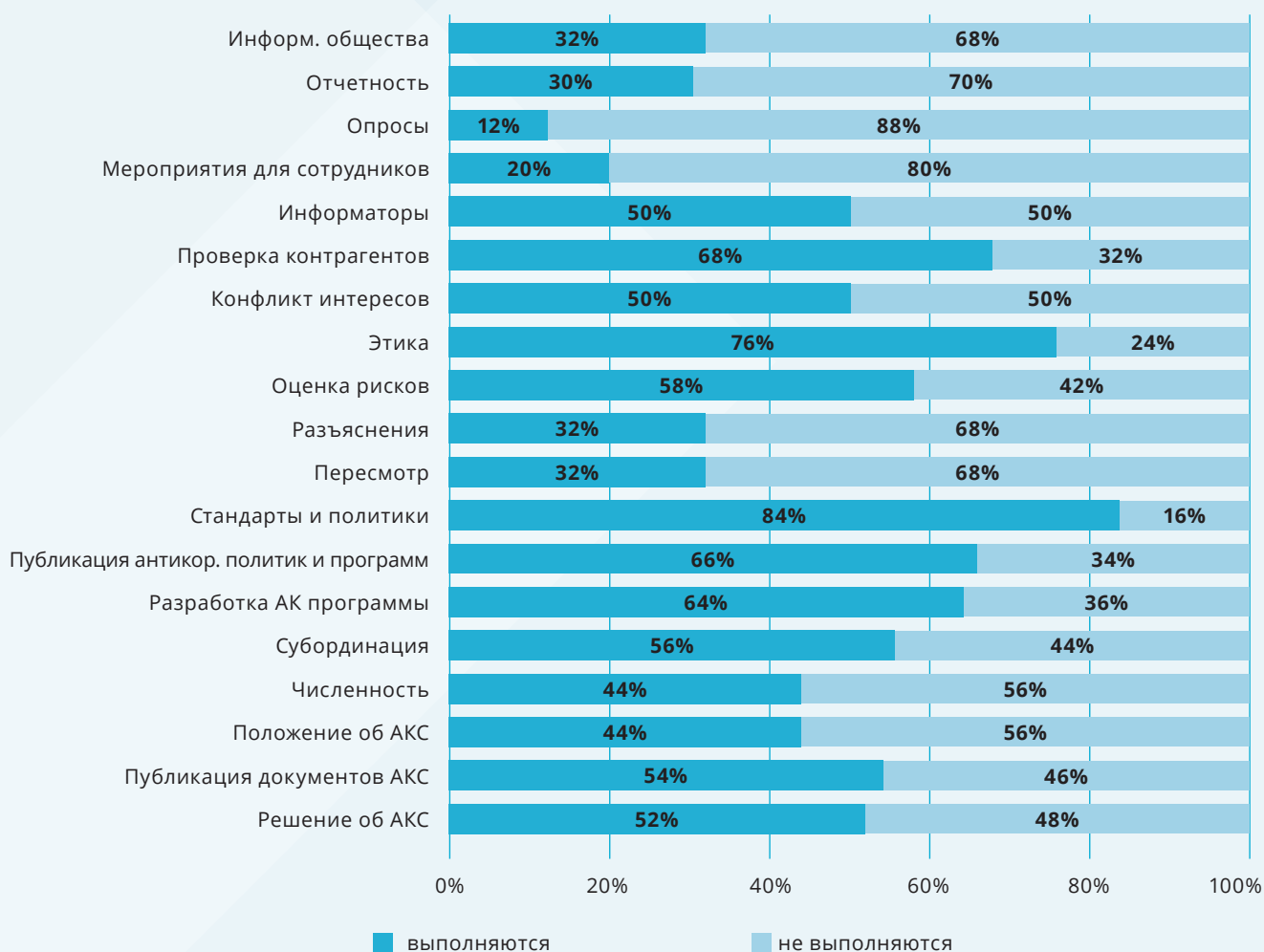


Как выполняются требования об антикоррупционном комплаенсе?

Проблемы с документами отражают **проблемы** с реальной эффективностью работы антикоррупционных комплаенс-служб в квазигосударственном секторе:

1. **многие процессы проходят формально** – мы видим, что антикоррупционные программы и политики приняты, но не видна работа антикоррупционных комплаенс-служб в части обучения, оценки рисков, опросов сотрудников, мониторинга, управления конфликтами интересов и защиты сотрудников, которые раскрывают информацию о фактах коррупции внутри организации;
2. **руководители не проявляют своих лидерских качеств** и практически не оказывают никакой видимой поддержки комплаенс-службе в ее работе и принятии мер по предупреждению коррупции в организации;
3. **комплаенс-службы не имеют достаточных ресурсов** для своей работы или достаточных полномочий, компетенций и т. д.;
4. **в национальных компаниях и холдингах антикоррупционный комплаенс встроен в общую систему комплаенса.** Несмотря на то, что это давно созданные профессиональные и сертифицированные службы, здесь фиксируются факты системной коррупции за последний год («Самрук-Казына», «Казахтелеком», «Самрук-Энерго», «Казахстан-Темиржолы» и т. д.). Это обнажает проблемы, связанные с субординацией и автономностью работы комплаенс-служб, доверием к их работе, и в целом вызывает вопросы, связанные с добропорядочностью и антикоррупционной культурой и ролью первых руководителей в этих процессах и т. д.;
5. **государственные предприятия и учреждения, которые не связаны с предпринимательством,** наименее активны в реализации антикоррупционного комплаенса. Достаточно много организаций, которые до сих пор не имеют антикоррупционных программ и практики их реализации (или они не опубликованы на сайте, что тоже является нарушением установленных требований);
6. **выявлены также следующие закономерности. Первая** – в министерствах по-разному выстроена работа с подведомственными организациями по вопросам антикоррупционного комплаенса. В некоторых случаях разрабатывается единое типовое положение о таких службах для всех организаций и публикуется на сайтах – на этом процесс завершается. Нет внутренней оценки рисков, не ведется работа по управлению конфликтами интересов, повышению добропорядочности госслужащих, работы с информаторами, не проводится антикоррупционное обучение. **В других случаях** – сами подведомственные организации планируют свою работу по внедрению антикоррупционного комплаенса, и здесь уже можно увидеть отчеты о внутренней оценке коррупционных рисков и т. д.;
7. **не все документы публикуются на сайтах организаций,** хотя методические рекомендации определяют информационную открытость как один из принципов работы антикоррупционных служб, включая публикацию документов и отчетов о работе;
8. работа антикоррупционных комплаенс-служб становится более эффективной после случаев коррупции или публичной критики, или после проведения аудиторских отчетов и т. д. То есть факты коррупции являются драйвером для работы комплаенс-служб. Это понятно, но это не правильный вектор, поскольку работа комплаенса состоит в предотвращении как раз таких случаев коррупции. А это возможно только при системной и регулярной работе.

Рисунок 6. Детальное соотношение выполнения требований к антикоррупционной комплаенс-службе



Уровень выполнения требований к антикоррупционному комплаенсу

Проблемы комплаенса в частном секторе

В рамках нашего мониторинга мы оценили также качество антикоррупционных программ и политик в частном секторе. Были выявлены следующие закономерности:

1. наличие комплаенс-службы и качество ее работы в частном бизнесе связано с привлечением инвестиций и выходом на биржу. Многие частные компании организовали комплаенс-службы по международным стандартам и регулярно публикуют информацию о своей деятельности. Например, на их сайтах можно найти информацию о том, сколько контрагентов отказалось от включения в договоры антикоррупционных отговорок и какие решения приняты, как проходит информирование сотрудников о антикоррупционных стандартах компании, как пользоваться каналом SpeakUp для сообщения о коррупции и т. д.;
2. многие частные компании и предприятия квазигосударственного сектора применяют антикоррупционные стандарты ISO (37001: AntiBribery Management System. 37002: Whistleblowing management systems; 37301: Compliance Management System);
3. но большинство частных компаний не имеют и не внедряют никаких мер по противодействию коррупции. При отсутствии также коллективных действий предпринимателей против коррупции это является драйвером для коррупционных сделок.

3. Обзор антикоррупционных политик и программ компаний в квазигосударственном секторе

Эта часть обзора содержит краткий тематический анализ антикоррупционных документов казахстанских компаний и организаций квазигосударственного частного сектора по следующим направлениям:

- лидерство руководства и топ-менеджмента по вопросам антикоррупции;
- коррупционные риски в бизнес-процессах компании и программа по снижению этих рисков;
- корпоративная этика;
- процедуры по управлению конфликтом интересов;
- антикоррупционное обучение и информирование как новых сотрудников, так и продолжающих свою карьеру;
- антикоррупционные проверки и ограничения для партнеров и контрагентов компании;
- защита информаторов – сотрудников, которые раскрывают сведения о правонарушениях на рабочем месте, в том числе о коррупции;
- отчетность и публичность. Меры по информированию общества о антикоррупционных инициативах компании.

Стандарты и практика стран ОЭСР показывает, что антикоррупционный комплаенс внедряется по следующим причинам:

- угроза привлечения к ответственности и, как результат, потеря репутации, кроме этого, возможные санкции как финансовые, так и нефинансовые за участие компании или ее сотрудников, третьих лиц и контрагентов в коррупционных сделках;
- внутренняя мотивация и возрастающая корпоративная культура или ценности ключевых лидеров в компании или организации;
- влияние потребителей или инвесторов;
- стимулы, предусмотренные изменениями в законодательстве стран, где работают компании;
- изменение деловой активности компании⁸.

Для Казахстана такими основаниями для внедрения мер антикоррупционного комплаенса стали изменения в Законе РК «О противодействии коррупции», которые носят обязывающий, но не стимулирующий и мотивирующий характер. Именно этот фактор имеет превалирующий характер, однако, с учетом того, что отсутствует какая-либо ответственность юридических лиц за коррупцию в Казахстане, можно предположить, что данные требования могут исполняться формально.

⁸ Corporate Anti-corruption Compliance Drivers, Mechanisms and Ideas for Change, OECD, 2020, page 15 <https://www.oecd.org/corruption/Corporate-anti-corruption-compliance-drivers-mechanisms-and-ideas-for-change.pdf>

Другой аспект связан с тем, что требования, указанные в Законе РК «О противодействии коррупции»⁹ и в Методических рекомендациях по организации института антикоррупционного комплаенса в субъектах квазигосударственного сектора¹⁰, едины для всех компаний и организаций этого сектора, без учета того, в каких секторах они работают, какова их корпоративная структура, количество сотрудников и каковы их коррупционные риски. Это также может привести к формальному исполнению требований, предусмотренных законодательством.

И, наконец, третий аспект – это набор мер (инструментов) антикоррупционного комплаенса для предупреждения коррупции внутри организации и в отношениях с контрагентами. Он практически одинаков для всех, без учета того, связана ли компания с предпринимательством или оказывает государственные услуги, каков штат работников, каковы риски компании и т. д.

Тем не менее, проведенный мониторинг выявил определенные сложности и проблемы, исследование которых может помочь в совершенствовании как законодательства, так и практики по внедрению антикоррупционного комплаенса в Казахстане. Эта информация представлена ниже.

3.1. Лидерство руководства и топ-менеджмента по вопросам предупреждения коррупции в компании или организации

Так как ключевым драйвером для внедрения антикоррупционного комплаенса стали изменения в законодательстве, роль руководителя (топ-менеджмента) компании или организации в продвижении этих мер снижается, как и уровень участия. Но законодательство РК предусматривает ответственность руководителей за неприменение мер по предупреждению коррупции,¹¹ и это должно стать позитивным фактором для внедрения не формальных, а реальных мер по противодействию коррупции в компании или организации. В дополнение к этому в Казахстане предусмотрена отставка политических государственных служащих за коррупцию подчиненных¹².

Эффективность самой компании и организации, всех управленческих и бизнес-процессов зависит от позиции руководителя и степени его участия в них. Одновременно достигаются следующие цели:

- транслируется четкая позиция руководителя, лидера организации о неприемлемости любой формы коррупции для сотрудников, топ-менеджмента, партнеров и контрагентов;
- внедряется корпоративная и антикоррупционная культура и позитивное следование нормам корпоративной этики или правилам поведения;
- транслируется четкий сигнал по формам контроля и аудита внутри организации;
- одновременно руководитель может призвать сотрудников активнее раскрывать информацию об известных им фактах коррупции внутри организации, с участием контрагентов и партнеров, предоставляя при этом правовые гарантии по сохранению рабочего места, заработной платы и других привилегий, а также гарантии отсутствия мер возмездия за раскрытие информации о коррупции;

⁹ Пункт 3 статьи 16 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции». Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000410>

¹⁰ Методические рекомендации по организации института антикоррупционного комплаенса в субъектах квазигосударственного сектора. Документ доступен по ссылке: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/111688?lang=ru>

¹¹ Пункт 1-1 статья 22 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции». Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000410>

¹² Пункт 3-1 статьи 60 Закона Республики Казахстан «О государственной службе в Республике Казахстан». Документ доступен по ссылке <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>

- помимо прочего, руководитель ответственен за достаточность ресурсов как финансовых, технических и кадровых, необходимых для внедрения и поддержания мер противодействия коррупции;
- и, наконец, руководитель мотивирует сотрудников и стимулирует работу антикоррупционных комплаенс-служб.

Надо ли говорить о том, что первый руководитель должен быть позитивным примером и образцом для всех сотрудников и контрагентов, и выполнение всех антикоррупционных требований и ограничений должны начинаться именно с него? Пока же функции первого руководителя в этой сфере ограничиваются следующими действиями:

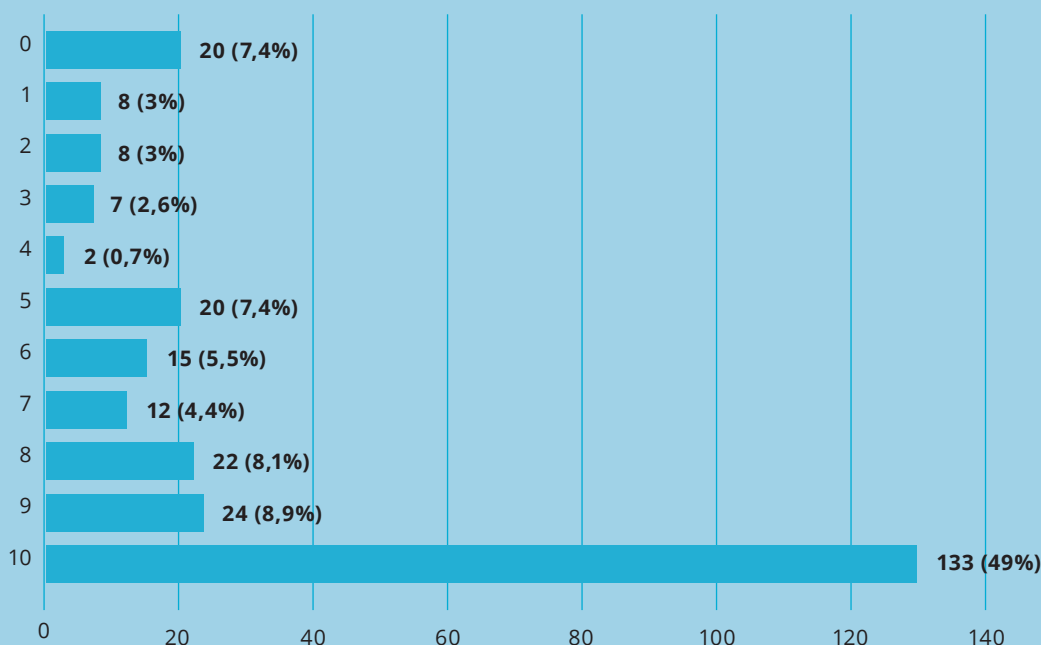
- обязанность по принятию решения о возложении на структурное подразделение компании или организации функций антикоррупционного комплаенса, определение численности, субординации и должностных обязанностей;
- обеспечение антикоррупционной службы необходимыми ресурсами для выполнения всех задач по противодействию коррупции;
- прием отчетов, инициирование проверок и внутренних расследований и недопущение мер воздействия к информаторам.

Примечание 1.

Как проверить, справляется ли руководитель со своими функциями в процессе внедрения мер противодействия коррупции в компании или организации?

Самый простой способ – регулярные опросы сотрудников и контрагентов с оценкой роли первого руководителя по 10-балльной шкале. Например, одна из исследуемых компаний провела такой опрос и получила такой результат.

Как вы оцениваете роль вашего первого руководителя (топ-менеджмента) в противодействии коррупции? Оцените по 10-балльной шкале: 0 – никак не проявляет себя в этой сфере, 10 – является (являются) позитивным примером для всех сотрудников, очень активно проводят работу в этой сфере.



Но одних только опросов недостаточно. Необходимы практические меры, демонстрирующие позитивную роль руководителя в процессе внедрения антикоррупционных мер и культуры поведения. Это могут быть:

- публикации заявлений и видеобращений руководителя или топ-менеджмента для сотрудников, клиентов, инвесторов и контрагентов на сайте организации или внутренним каналам коммуникаций, ведомственным СМИ, соц. сетям и т. д. (отметим, что такие заявления иногда публикуются на сайтах, но не от имени руководителя, что снижает их ценность и эффективность);
- публикация декларации, раскрытие информации о доходах и активах (по внутренним каналам коммуникаций);
- проведение стимулирующих и мотивирующих мероприятий, принятие мер по предупреждению коррупции в организации и участие в них;
- участие в коллективных акциях предпринимателей по противодействию коррупции;
- участие в специальных мероприятиях для руководителей и топ-менеджмента по внедрению и развитию антикоррупционной культуры и антикоррупционного комплаенса и т. д.

3.2. Внутренняя оценка коррупционных рисков и ее влияние на дальнейшие меры по противодействию коррупции

Антикоррупционная программа действий может быть эффективной только если она основана на тех рисках, которые возникают в операционной деятельности компании или организации. Важность внутренней диагностики и оценки рисков нельзя недооценивать, без этого компонента продуктивность антикоррупционных мер остается под большим вопросом. Диагностика и оценка рисков коррупции проводится по общей методике, утвержденной Агентством РК по противодействию коррупции¹³. Чаще всего она используется для анализа коррупционных рисков в государственных учреждениях и организациях. В квазигосударственном и частном секторах используется методика по выявлению общих зон риска – санкции, мошенничество, отмывание денег, нарушение требований законодательства и т. д., включая риски коррупции.

В рамках мониторинга было установлено, что внутренний анализ коррупционных рисков проводится, или в антикоррупционной программе (политике) указано, что он должен проводиться на регулярной основе, не реже одного раза в год. Однако не все компании проводят его, и еще меньшее количество публикуют результаты такой оценки, и лишь единичные компании вносят изменения в свои антикоррупционные документы на основе выявленных рисков. Такой подход является очень формальным и снижает эффективность усилий всех сотрудников по противодействию коррупции. Но есть и позитивные примеры.

¹³ Об утверждении Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года № 12. Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014441>

Примечание 2.

Как оценка рисков помогает точно исключать факторы возникновения коррупции?

АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» (<https://damu.kz/o-fonde/anti-corruption/>) на регулярной основе проводит оценку коррупционных рисков и вносит изменения в свою антикоррупционную программу. Так, в 2021 году была выявлены риски мошенничества со стороны третьих лиц, что повлекло бы репутационные потери и издержки для фонда, а также риск недостаточной автоматизации процессов, что могло стать драйвером для злоупотреблений со стороны сотрудников фонда. В антикоррупционную программу и план действий были внесены соответствующие изменения.

3.3. Управление конфликтом интересов

Проведенный мониторинг выявил, что к процедурам по управлению конфликтом интересов отношение, в основном, формальное, и лишь единичные компании демонстрируют наличие практических случаев по конфликту интересов, проведенный по ним анализ и урегулирование на практике. Это происходит на фоне того, что Закон РК «О противодействии коррупции» устанавливает ограничения по выполнению должностных обязанностей в ситуации конфликта интересов и четкие процедуры действий как для работников квазигосударственного сектора, так и для государственных служащих, а также для руководителей компаний и организаций¹⁴. Кроме этого, практически в каждой компании есть кодекс корпоративного управления и поведения, и процедуры по конфликту интересов так или иначе регламентированы. Многие компании и организации имеют отдельные политики по управлению конфликтом интересов, однако мониторинг показывает, что сотрудники и работники компаний и организаций слабо осведомлены о том, что такое ситуация конфликта интересов, не умеют идентифицировать эту ситуацию и не знают процедур для того, чтобы урегулировать эту ситуацию, не допуская ее трансформации в коррупционные действия.

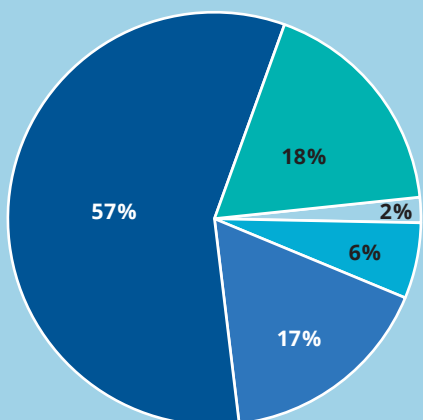
Примечание 3.

Как выявить уровень информированности сотрудников о ситуациях и процедурах конфликта интересов?

Самый простой способ – включить вопросы по конфликту интересов в регулярный опросник сотрудников. Например, совсем недавно, одна из крупных национальных компаний в энергетическом секторе Казахстана провела опрос сотрудников по ситуациям и процедурам конфликта интересов. По словам комплаенс-офицера компании, практические случаи конфликта интересов есть, но это единичные случаи, которые возникают, в основном, в кадровой работе. Сотрудникам были заданы следующие вопросы по конфликту интересов:

¹⁴ Статья 15 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции». Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000410>

Как часто вы попадаете в ситуации конфликта интересов?



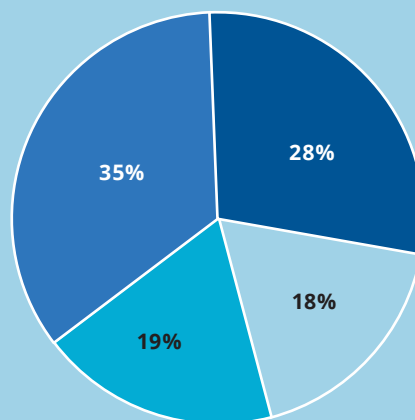
- Довольно часто
- Случается, но не часто
- Довольно редко
- Никогда
- Не понимаю, о чем идет речь

Что означают результаты?

Более 18% опрошенных ответили, что не понимают, о чем идет речь в вопросе, что является тревожным фактором, если **почти 1/5 часть сотрудников не осведомлена о процедурах по конфликту интересов.**

Более 56% опрошенных очень оптимистичны – они заявили, что никогда не сталкиваются с конфликтом интересов, что является индикатором того, что **более половины сотрудников затрудняются идентифицировать различные ситуации, с которыми они сталкиваются, в частности, конфликт интересов, что может привести к коррупции.** Например, у компании, которая проводила опрос, очень ограниченный перечень типовых ситуаций по конфликту интересов, включающий 1-2 случая в сферы управления кадрами.

Сообщаете ли вы о том, что находитесь в состоянии конфликта интересов?



- Да
- Нет
- Не понял (а), о чем вопрос
- Не сталкивался с такими ситуациями

Что означают результаты?

Примерно равное количество опрошенных (более 18%) ответили, что они **либо сообщают о конфликте интересов, либо скрывают его и продолжают далее выполнять свои должностные обязанности.**

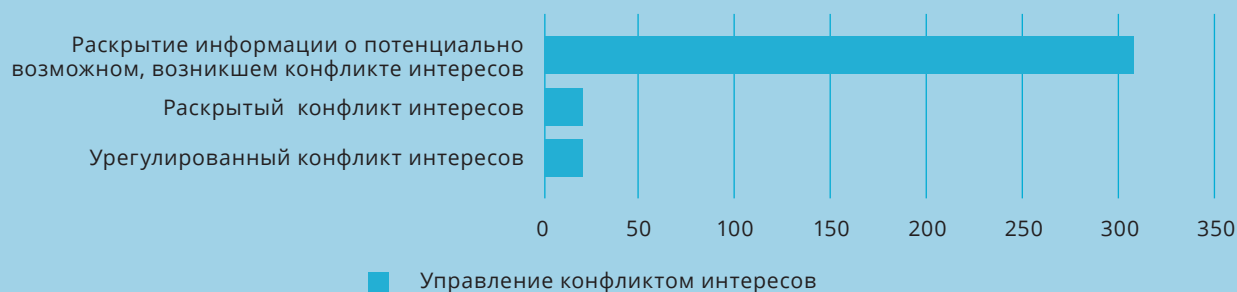
Но более 34% опрошенных сотрудников ответили, что они не поняли, о чем вопрос. Это означает, что не только половина сотрудников затрудняется идентифицировать ситуацию как конфликт интересов, **но и более трети из них не знают процедурных вопросов** – как и кому подать уведомление, в какие сроки оно может быть рассмотрено, каковы результаты рассмотрения уведомления о конфликте интересов, каковы могут быть последствия для сотрудников. Руководители тоже, вероятно, испытывают сложности с этими процедурами.

Но компании из частного сектора, где комплаенс работает давно и профессионально, регулярно оценивают уровень информированности сотрудников о конфликте интересов, публикуют результаты и данные о практических случаях.

Примечание 4.

Опыт управления конфликтом интересов компании из частного сектора

Компания проводит регулярный опрос работников, включая вновь принятых, о потенциально возможном конфликте интересов. Например, в 2021 году 314 работников компании, в том числе вновь принятые, представили анкеты формы А и Б «Раскрытие информации о потенциально возможном, возникшем конфликте интересов». При заполнении анкет раскрыто и урегулировано 10 случаев конфликта интересов. Информация опубликована на сайте компании.



3.4. Корпоративная этика

подавляющее большинство компаний и организаций, антикоррупционные документы которых были изучены в рамках мониторинга, разработали и приняли корпоративные кодексы этики, кодексы корпоративного поведения или руководствуются профессиональными кодексами или Этическим кодексом государственных служащих Республики Казахстан¹⁵. Продвижение этических норм или определенных правил поведения – неотъемлемая часть корпоративной культуры, которая помогает сотрудникам лучше ориентироваться в корпоративных ценностях и делать правильный выбор в сложных ситуациях. Другая задача этических норм – формировать корпоративную культуру, основанную на уникальной миссии компании, ее видении, целях и задачах.

Для организаций квазигосударственного сектора, которые не связаны с предпринимательством, этический аспект деятельности также является не новым. В Казахстане много профессиональных кодексов и действует разноуровневая система мониторинга контроля нарушения этических норм и правил:

- уполномоченные по этике – сотрудники, которые осуществляют информирование и обучение других сотрудников по вопросам соблюдения этических норм и правил поведения;
- комиссии по этике, которые созданы в центральном и территориальных подразделениях Агентства РК по делам государственной службы;
- омбудсмены в компаниях и организациях, в функции которых входят мониторинг и контроль за соблюдением этических норм и правил поведения, а также рассмотрение жалоб и заявлений по таким фактам. Функции и полномочия омбудсмена также регулируются ведомственными документами.

¹⁵ О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан, Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153. Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000153>

Некоторые компании публикуют статистику и анализ фактов нарушения этических норм и правил, а также информируют и обучают сотрудников тому, как использовать процедуры, предусмотренные корпоративными кодексами этики, что, безусловно, является позитивной практикой.

Примечание 5.

Основные функции омбудсмена в национальной компании в энергетическом секторе:

- обеспечение соблюдения работниками и должностными лицами Кодекса деловой этики;
- разъяснение положений Кодекса;
- оказание содействия работникам и должностным лицам компании в предотвращении и урегулировании корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- оказание содействия работникам и должностным лицам компании в сообщении о противозаконных действиях в компании.

При этом омбудсмен обязан обеспечить анонимность работника, должностного лица, обратившегося по факту нарушения положений Кодекса деловой этики, норм законодательства Республики Казахстан и внутренних документов компании.

3.5. Антикоррупционное обучение как новых сотрудников, так и продолжающих свою карьеру. Информирование партнеров и контрагентов

В области антикоррупционного комплаенса все функции важны, и их нельзя исключить без ущерба для общей задачи – предупреждения коррупции в компании или в организации, потеря репутации и возможное привлечение ответственности за коррупцию. Обучением достигаются следующие цели:

- вновь принятые сотрудники получают базовые знания об антикоррупционной программе, другие сотрудники – продвинутое знание о специальных процедурах – как действовать в ситуации конфликта интересов, как и для чего нужно раскрывать информацию о фактах коррупции в организации или компании, как и для чего соблюдать этические нормы или правила корпоративного поведения;
- понимание природы коррупции и вреда, который она наносит, и механизмов антикоррупционной деятельности – как действуют механизмы, каковы устанавливаемые ими ограничения и требования.

Примечание 6.

База знаний о противодействии коррупции

Одним из важнейших элементов эффективной антикоррупционной системы является обучение персонала основным требованиям корпоративных актов в сфере противодействия коррупции. В одной из компаний действует программное обеспечение «База знаний в сфере

противодействия коррупции», являющееся основным источником информации в сфере противодействия коррупции для работников.

Программный продукт размещен на рабочих столах персональных компьютеров работников, что позволяет получить к нему доступ всем без исключения работникам, имеющим персональный компьютер и учетную запись пользователя корпоративной сети на постоянной основе. Созданы необходимые условия для проведения общеобязательного тестирования работников на знание антикоррупционных политик и процедур. Прохождение электронного тестирования вновь принятых работников на знание антикоррупционных политик и процедур является обязательной частью предварительного согласования кандидатов на вакантные должности.

За 2021 году электронным обучением и электронным тестированием в компании было охвачено 346 работников, включая вновь принятых.

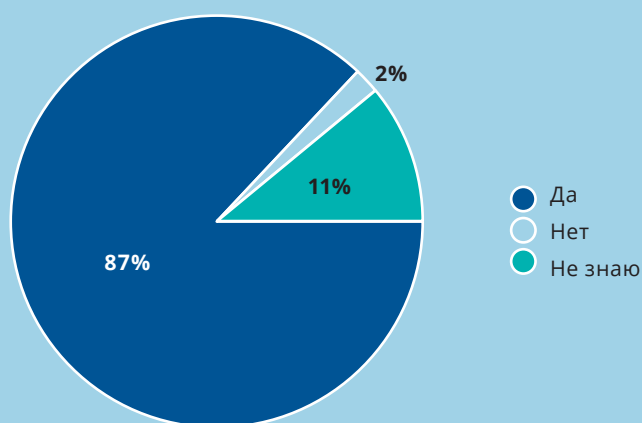
Антикоррупционное обучение повышает осведомленность сотрудников о мерах предупреждения коррупции в организации или компании, так как несмотря на все усилия по распространению этой информации по внутренним каналам коммуникаций определенный процент сотрудников, которые не осведомлены о наличии антикоррупционной программы и ничего о ней не знают, будет присутствовать.

Примечание 7.

Осведомленность об антикоррупционной программе компании или организации

Национальная компания в энергетическом секторе в ходе опроса сотрудников определила соотношение тех, кто осведомлен о наличии программы, и тех, кто не осведомлен. Сотрудников попросили ответить на вопрос:

Есть ли в вашей организации антикоррупционная программа (политика или стандарт)?



Более 12% от числа опрошенных заявили, что они либо не знают о наличии такой программы, либо уверены, что ее нет.

3.6. Антикоррупционные проверки и ограничения для партнеров и контрагентов компании

Как правило, в разных юрисдикциях юридические лица несут ответственность за участие в коррупционных сделках не только, если участвуют сами, но и если их сотрудники или контрагенты вовлечены в эти процессы. Это обстоятельство накладывает обязательство на юридические лица по проверке добропорядочности контрагентов, а также по внедрению различных антикоррупционных оговорок и ограничений для партнеров и контрагентов компаний и контрагентов. Это также необходимый шаг для обеспечения прозрачности закупочных процедур и бенефициарных владельцев, которые могут получать выгоду от поступающих финансовых потоков из бюджета страны.

Проведенный мониторинг показал, что несмотря на отсутствие ответственности для юридических лиц за коррупцию в Казахстане, проверки на добропорядочность партнеров и контрагентов – это часть устоявшейся корпоративной культуры, которая закреплена на уровне антикоррупционных программ, специальных политик и процедур.

Многие компании и организации ограничиваются только этими процедурами, но крупные компании в частном и в квазигосударственном секторах применяют дополнительные меры к своим партнерам и контрагентам, такие как, например:

- требование о включении в договор антикоррупционной оговорки;
- раскрытие информации или заполнение анкеты о бенефициарных владельцах и аффилированных лицах контрагентов;
- информирование партнеров и контрагентов о мерах противодействия коррупции в компании и организации;
- отстранение от закупочных процедур или договорных отношений в случае несоблюдения антикоррупционных требований компании или организации или в случае вовлечения партнерской организации или контрагента в коррупционные правонарушения и т. д.

Многие компании публикуют не только свои политики по взаимодействию с контрагентами, регламенты по проверке добропорядочности, но и анализ и статистику, что безусловно является позитивной практикой.

Примечание 8.

Опыт национальной компании в добывающем секторе по внедрению мер по предупреждению коррупции в процессе взаимодействия с контрагентами

Компания разработала, внедрила и использует на постоянной основе:

1. программу предварительной проверки контрагентов на соблюдение законодательства о борьбе со взяточничеством и коррупцией;
2. регламент проверки контрагентов, проектов договоров, порядка фиксации выявленной угрозы и уровня ее допустимости;
3. регламент согласования в отношении контрагентов, отказывающихся от соблюдения антикоррупционных положений.

Анализ применения данных процедур также публикуется на сайте компании. Например, за 2021 год доступна следующая статистика:

- поступило для рассмотрения 36 обращений об отказе контрагентов от выполнения антикоррупционных политик компании по 46-ти договорам;
- от заполнения анкеты по соблюдению законодательства о борьбе со взяточничеством и коррупцией отказались 24 контрагента, от включения в текст договора антикоррупционной оговорки – 4 контрагента, от заполнения анкеты и включения антикоррупционной оговорки – 8 контрагентов.

Статистика также показывает, что в случае отказа от исполнения антикоррупционных требований контрагенты могут получить «согласование в разовом порядке», что, конечно же, снижает эффективность антикоррупционных мер. Параллельно с этим, другие контрагенты, отказывающиеся от выполнения антикоррупционных ограничений, включаются в специальный регистр. Опыт этой национальной компании за 2021 год показывает, что в такой регистр были включены только 5 компаний: субъекты естественных монополий – 1, государственные учреждения и предприятия с участием государства в уставном капитале – 4.

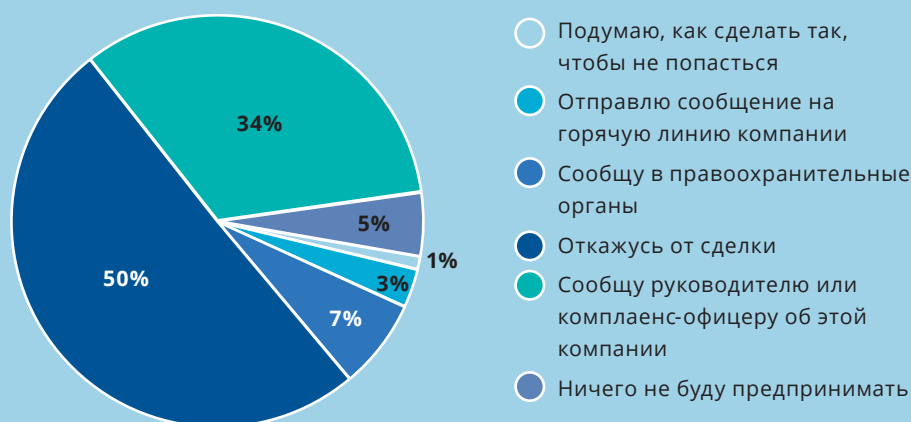
Другая компания, в рамках опроса сотрудников выявила, что больше половины сотрудников откажется от предложений взяток, подарков и других форм коррупционных проявлений, если они будут предложены контрагентами или третьими лицами.

Примечание 9.

Варианты действий сотрудников национального холдинга в случае коррупционного предложения

Сотрудникам компании было предложено ответить на вопрос:

Как вы будете действовать, если ваш контрагент (коллега, руководитель, деловой партнер) предлагает вам участие в коррупционной сделке?



Более половины опрошенных ответили, что они откажутся от сделки, более 33% сотрудников заявили, что они сообщат об этом факте руководителю или комплаенс-офицеру.

3.7. Защита информаторов – сотрудников, которые раскрывают сведения о правонарушениях на рабочем месте, в том числе о коррупции

Законодательством Казахстана предусматривается достаточно эффективная защита лиц, сообщающих о фактах коррупции в правоохранительные органы. Эти гарантии защиты предусмотрены как Законом РК «О противодействии коррупции»¹⁶, так и специальными подзаконными актами¹⁷. Однако на организационном уровне очень важно иметь, внедрять и поддерживать собственные правила и процедуры по раскрытию информации о фактах коррупции, расследовать такие факты и предоставлять гарантии сотрудникам об отсутствии каких-либо мер воздействия в их отношении. Эти правила распространяются как на сотрудников компании или организации, так и на всех внешних заявителей. Смысл этих правил, процедур и гарантий – выявить факты коррупции или другие нарушения внутри организации заранее, предотвратив таким образом утечку информации, привлечение к ответственности, репутационные и имущественные издержки.

Проведенный мониторинг показал, что у большинства компаний и организаций имеются специальные положения, стандарты или политики по инициативному раскрытию информации о нарушениях, включая коррупцию, на рабочем месте. Каналы для получения такой информации тоже созданы. На сайтах публикуются обращения к сотрудникам и указываются номера телефонов горячих линий или специальные адреса для получения информации по почте.

Как было установлено в рамках мониторинга, компании и организации демонстрируют разный подход к анонимным обращениям. Некоторые компании в своих политиках запрещают их рассматривать, хотя международная практика и опыт других компаний свидетельствуют о том, что анонимные обращения нельзя игнорировать, они должны быть рассмотрены и проверены на общих основаниях.

Примечание 10.

Практика рассмотрения анонимных обращений о фактах нарушений на рабочем месте

Одна из компаний, которая практикует рассмотрение анонимных обращений на свою линию SpeakUp, опубликовала результаты их рассмотрения за 2021 год. По данным компании, 25 из 59 обращений или 42,3% обращений являются анонимными, т. е. заявители отказывались назвать фамилию, имя, отчество и адрес проживания.

По 7-ми из 25-ти анонимных обращений приведенные доводы подтвердились в ходе проверки, по 7 обращениям приведенные заявителями факты не соответствовали действительности, по 6 обращениям даны разъяснения, 5 обращений оставлены без рассмотрения.

Компания также считает, что при раскрытии личных данных заявителя эффективность обработки обращения значительно возрастает и, напротив, в связи с анонимностью отсутствует возможность прямого контакта с заявителями и, как следствие, снижается вероятность рассмотрения всех доводов¹⁸.

¹⁶ Статья 24 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции». Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000410>

¹⁷ Об утверждении Правил поощрения лиц, сообщивших о факте коррупционного правонарушения или иным образом оказывающих содействие в противодействии коррупции. Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 декабря 2015 года № 1131. Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001131>

¹⁸ Более подробная информация доступна по ссылке: <http://www.kazakhmys.kz/ru/speak-up>

В компаниях и организациях применяется разный подход к дополнительным гарантиям безопасности для заявителей и отсутствия мер возмездия за раскрытие информации о коррупции и других нарушениях. Позитивной практикой являются обращение от имени руководителя к сотрудникам с просьбой раскрывать всю известную им информацию о нарушениях в компании и организации и дополнительные гарантии конфиденциальности, отсутствие каких-либо мер воздействия после факта раскрытия информации, а также вознаграждения и мотивации сотрудников.

Существует также позитивная практика публикации не только обращений к сотрудникам, использования каналов, по которым можно передать информацию, но и учета и статистического анализа полученных обращений.

Примечание 11.

Анализ полученных обращений на линию SpeakUp одного из национальных холдингов

Как указано на сайте компании, из 59-ти поступивших обращений, 33 обращения или 56% касались нарушений в сфере трудовых правоотношений, охраны труда и техники безопасности, 8 сообщений или 13,6% – обжалование действия руководителей структурных подразделений, 4 или 6,8% – выразалось несогласие с порядком и итогами организации закупок товаров, работ и услуг, 3 или 5% – относительно соблюдения требований антикоррупционных политик о конфликте интересов, 3 сообщения или 5% – о несоблюдении правил профилактики коронавирусной инфекции, 8 сообщений или 13,6% – по иным вопросам¹⁹.

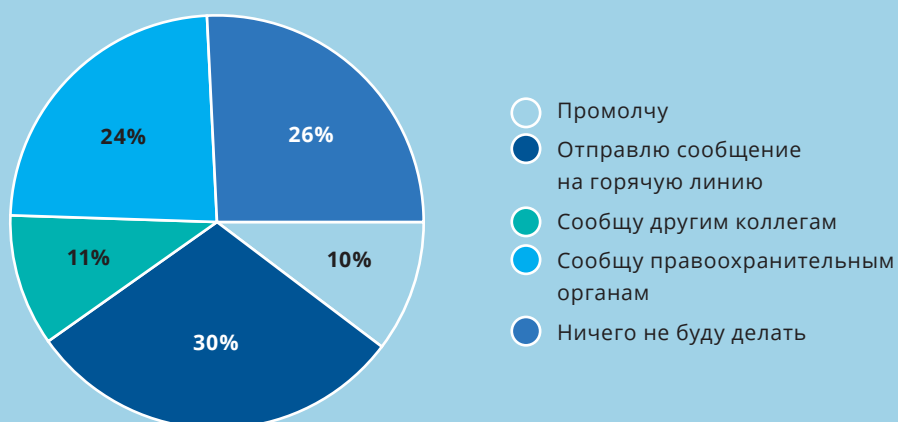
Другой позитивной практикой считается регулярный опрос сотрудников с целью выяснения их готовности раскрыть информацию о фактах нарушений на рабочем месте.

Примечание 12.

Готовность сотрудников раскрывать информацию о нарушениях на рабочем месте

В рамках регулярного опроса по эффективности мер предупреждения коррупции в компании сотрудникам было предложено ответить на вопрос:

Если вы узнаете о коррупционной схеме с участием ваших коллег, что вы сделаете, с большей долей вероятности?



¹⁹ Более подробная информация доступна по ссылке: <http://www.kazakhmys.kz/ru/speak-up>

Ответы были получены от 271-го сотрудника. Более 35% опрошенных заявили о том, что они либо промолчат, либо ничего не будут делать (что должно насторожить комплаенс-службу и требует дополнительного обучения). Около 30% сотрудников заявили, что отправят сообщение на горячую линию и более 23% сообщат правоохранительным органам (что означает утечку информации из компании, возможные репутационные риски и имущественные потери).

3.8. Отчетность и публичность. Меры по информированию общества о антикоррупционных инициативах компании

Методические рекомендации для антикоррупционных комплаенс-служб²⁰ предусматривают их публичность и отчетность. Проведенный мониторинг показал, что большинство компаний не публикуют отчеты о деятельности своих антикоррупционных служб или уполномоченных на это сотрудников (70% из 50 компаний и организаций, чьи документы были изучены в рамках мониторинга). Также был выявлен низкий уровень информирования общества о мерах предупреждения коррупции в компаниях и организациях (68% не информируют о своих действиях и мерах по предупреждению коррупции).

²⁰ Методические рекомендации по организации института антикоррупционного комплаенса в субъектах квазигосударственного сектора. Документ доступен по ссылке: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/111688?lang=ru>

4. Общие и специальные рекомендации для совершенствования антикоррупционных политик и программ в бизнесе

Общие рекомендации:

- эффективность мер предупреждения коррупции в деловой среде может возрасти в случае введения ответственности для юридических лиц за коррупцию, как это предусмотрено Концепцией антикоррупционной политики РК на 2022-2026 годы²¹. В этом случае наличие и добросовестное внедрение мер антикоррупционного комплаенса может служить гарантией смягчения или освобождения от ответственности, выступать своеобразной формой защиты бизнеса. Концепция антикоррупционной политики РК на 2022-2026 годы предусматривается также дополнительные стимулы и меры для развития антикоррупционного комплаенса в Казахстане;
- возможно, будет полезным разделение требований по организации антикоррупционных комплаенс-служб и внедрение мер по предупреждению коррупции в зависимости от сферы деятельности компаний и организаций, количества сотрудников и других критериев. Пока требования едины для всех, это вызывает формальное отношение и отсутствие реальной работы во многих компаниях и организациях;
- требуется проведение специального обучения для руководителей, поскольку отсутствие их инициативности, вовлечения и контроля также может привести к формальному исполнению требований законодательства по внедрению мер предупреждения коррупции в деловой среде.

Специальные рекомендации:

- Три группы проблем были выявлены в рамках мониторинга:
 - (1) отсутствие связи между внутренней оценкой и анализом коррупционных рисков и изменением антикоррупционных программ, политик и стандартов;
 - (2) неэффективное управление конфликтами интересов и низкий уровень осведомленности сотрудников компаний и организаций о ситуациях и процедурах разрешения конфликта интересов;
 - (3) низкий уровень выполнения требований к отчетности антикоррупционных комплаенс-служб, информировании об их работе сотрудников, партнеров и контрагентов компаний и организаций.

²¹ Об утверждении Концепции антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022 – 2026 годы и внесении изменений в некоторые указы Президента Республики Казахстан, Указ Президента Республики Казахстан от 2 февраля 2022 года № 802. Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000802>

Как минимум, эти проблемы требуют максимального внимания со стороны комплаенс-офицеров, а также разработки или совершенствования методических рекомендаций со стороны Агентства РК по противодействию коррупции.

- Также нужны инструменты для мониторинга и диагностики комплаенс-служб с индикаторами прогресса для анализа и отслеживания динамики их развития и понимая проблем, с которыми эти службы сталкиваются при осуществлении своей деятельности.
- Необходимо разработать программы для обучения комплаенс-офицеров с тем, чтобы они продолжали проводить эффективное обучение сотрудников и партнеров.
- Необходима разработка коллективных акций против коррупции в деловой среде.

Заключение

Проведенный мониторинг антикоррупционных документов является первой попыткой оценить усилия по внедрению мер по предупреждению коррупции в квазигосударственном секторе в Казахстане. Мониторинг выявил не только данные о соответствии законодательным требованиям, но и обнажил проблемы, такие как формальное исполнение многих требований, отсутствие информации, данных, практических случаев, которые бы подтверждали выполнение требований, отсутствие мотивации и участия руководителей в процессе предупреждения коррупции в компании или организации и т. д.

Тем не менее, позитивная практика тоже есть, и ее очень важно распространять среди всех субъектов предпринимательской деятельности. Многие компании и организации демонстрируют уверенную антикоррупционную практику, которая соответствует международным стандартам.

Мы надеемся, что антикоррупционный комплаенс в Казахстане будет развиваться и способствовать снижению уровня коррупции в стране.

*Алматы,
Май, 2022 г.*

Приложение № 1

Перечень организаций квазигосударственного сектора, антикоррупционные документы которых были изучены в рамках данного мониторинга

Энергетический и добывающий секторы

1. ТОО «Ereymenau Wind Power» <https://ewp.kz/ru/>
2. ТОО «Samruk-Green Energy» <https://samruk-green.kz/ru>
3. ТОО «АлматыЭнергоСбыт» <https://esalmaty.kz/ru/>
4. АО «НАК «Казатомпром» <https://www.kazatomprom.kz/ru>
5. АО «Самрук-Энерго» <https://www.samruk-energy.kz/ru/>
6. АО «Самрук-Казына» <https://www.sk.kz/about-fund/compliance/?lang=ru>
7. АО «KEGOC» <https://www.kegoc.kz/ru>
8. ТОО «Samruk-Kazyna Ondeu» <https://o-sk.kz>
9. АО НГК «Тау-Кен Самрук» <https://tk.kz/struktura-upravleniya-ao-ngk-tau-ken/>
10. ТОО «Мангистауский Атомный Энергетический Комбинат – Казатомпром» <https://maek.kz/>
11. Группа компаний «Казахмыс» <http://www.kazakhmys.kz/ru>
12. АО «ArcelorMittal» https://www.arcelormittal.kz/policies/anticorruption_policy.pdf
13. Группа компаний «KazMinerals» <https://www.kazminerals.com/ru/%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F/our-business/>
14. ТОО «RG Gold» <https://www.rggold.kz/>
15. АО «Казцинк» <https://www.kazzinc.com/rus>
16. АО «Алатау Жарық Компаниясы» <https://www.azhk.kz/ru/>

Другие секторы экономики

17. СК «Фармация» <https://sk-pharmacy.kz/rus/>
18. АО «НУХ «Байтерек» <https://baiterek.gov.kz/ru/>
19. АО «НИХ «Зерде» <https://zerde.gov.kz>
20. АО «КазАгроФинанс» <https://www.kaf.kz/>
21. АО «Национальные информационные технологии» <https://www.nitec.kz/ru>
22. АО «Казпочта» <https://www.kazpost.kz>
23. АО «Национальная компания «Продкорпорация» <https://www.fcc.kz/>
24. АО «Казахтелеком» <https://telecom.kz/ru/>

25. АО «Казахстан Темир Жолы» (<https://railways.kz/>)
26. АО «Qazaq air» <https://www.flyqazaq.com/korporativnoe-upravlenie-2/>
27. АО «Эйр Астана» <https://airastana.com/global/en-us/About-Us/Corporate-Governance/Corporate-Documents>
28. АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» <https://damu.kz/o-fonde/>
29. Республиканская телерадиокорпорация «Қазақстан» <https://rtrk.kz/ru/about/>
30. АО «Казтелерадио» <https://kazteleradio.kz/>
31. АО «Центральная клиническая больница» <https://sovminka.kz/ru/antikor/>

Организации квазигоссектора, не связанные с предпринимательством

32. Национальный центр экспертизы лекарственных средств и медтехники <https://www.ndda.kz/>
33. Национальный центр экспертизы <https://nce.kz/anticorruption/laws/>
34. РГУ «Институт раннего развития детей» МОН РК <http://irrd.kz/>
35. Национальный центр тестирования МОН РК <http://www.testcenter.kz/ru/>
36. Информационно-аналитический центр МОН РК <https://iac.kz>
37. ТОО «Центр развития цифровой экономики» <https://markirovka.ismet.kz>
38. АО «Национальная компания «KAZAKH INVEST» <https://invest.gov.kz>
39. Институт внешнеполитических исследований <http://www.ssz.kz/>
40. НАО ГК «Правительство для граждан» <https://gov4c.kz/>
41. Национальный антидопинговый центр <https://kaznadc.kz>
42. ТОО «Управляющая компания «Қазмедиа орталығы» <https://qazmedia.kz>
43. АО «Центр развития торговой политики QazTrade» <https://qaztrade.org.kz/rus/>
44. АО «QazExpoCongress» <https://qazexpocongress.kz/kz/>
45. РГП на ПХВ «Информационно-аналитический центр охраны окружающей среды» <https://iacoos.kz/>
46. АО «Казахстанский оператор рынка электрической энергии и мощности» <https://www.korem.kz>
47. АО «Информационно-аналитический центр нефти и газа» <http://www.iacng.kz/ru/>
48. РГКП «Центр судебных экспертиз» <http://www.forensic.gov.kz>
49. АО «Управляющая компания специальной экономической зоны «Национальный промышленный нефтехимический технопарк» <https://nipt.kz/>
50. АО «Управляющая компания специальной экономической зоны «Международный центр приграничного сотрудничества» Хоргос» <https://khorgos.kz/o-nas/>
51. АО «Национальный центр научных исследований, подготовки и обучения в сфере гражданской защиты» <https://tg-ok.kz>

Приложение № 2

Источники и полезные ссылки

Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан

1. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции, принята резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи от 31 октября 2003 года
2. Конвенция Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности, принята резолюцией 55/25 Генеральной Ассамблеи от 15 ноября 2000 года

Национальное законодательство Республики Казахстан в сфере противодействия коррупции

3. Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗПК «О противодействии коррупции». Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000410>
4. Об утверждении Концепции антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы и внесении изменений в некоторые указы Президента Республики Казахстан, Указ Президента Республики Казахстан от 2 февраля 2022 года № 802. Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000802>
5. Методические рекомендации по организации института антикоррупционного комплаенса в субъектах квазигосударственного сектора, утвержденные приказом председателя Агентства РК по противодействию коррупции 31 декабря 2020 года. Документ доступен по ссылке: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/111688?lang=ru>
6. О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан, Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153. Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000153>
7. Об утверждении Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года № 12. Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014441>
8. Об утверждении Правил поощрения лиц, сообщивших о факте коррупционного правонарушения или иным образом оказывающих содействие в противодействии коррупции. Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 декабря 2015 года № 1131. Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001131>

Доклады, обзоры, руководства и другие документы

9. Национальный доклад о противодействии коррупции в Республике Казахстан за 2021 год. Текст документа доступен по ссылке: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/283483?lang=ru>
10. Corporate Anti-corruption Compliance Drivers, Mechanisms and Ideas for Change, OECD, 2020, page 15 <https://www.oecd.org/corruption/Corporate-anti-corruption-compliance-drivers-mechanisms-and-ideas-for-change.pdf>

Приложение № 3

Рисунки, таблицы и диаграммы

Рисунок 1. Основные сферы деятельности антикоррупционной комплаенс-службы

Рисунок 2. Матрица мониторинга антикоррупционных документов субъектов квазигосударственного сектора Казахстана

Рисунок 3. Количественный состав компаний, чьи антикоррупционные документы были изучены в рамках мониторинга

Рисунок 4. Уровень соответствия/несоответствия по основным направлениям деятельности АКС

Рисунок 5. Степень соответствия индикаторов мониторинга установленным требованиям

Рисунок 6. Детальное соотношение выполнения требований к антикоррупционной комплаенс-службе

Для представления позитивной практики и опыта в данном обзоре использована информация и данные с сайтов АО «Казахстанский фонд поддержки предпринимательства «Даму», Группы компаний «Казахмыс», ТОО «Казцинк», материалы АО «Самрук-Энерго» и других компаний, представленных в обзоре.



A series of horizontal blue lines for writing, spanning most of the page width.

