КОМПЛАЕНС СИСТЕМА СИБУРА. ВЫПОЛНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

Киселева Вероника Владимировна
Комплаенс-менеджер
ООО «СИБУР»

27 сентября 2021 г.

Направление комплаенс

Разработать и контролировать эффективную программу этики и комплаенса, которая позволяет:

- выявлять и устранять или предотвращать нарушения в области этики и комплаенса до того, как эти проблемы будут обнаружены третьими лицами (такими как истцы, следователи, прокуроры, регуляторы, или средства массовой информации), которые затем заставят организацию решать эти проблемы на своих условиях (например, штрафы, лишение права занимать должности, репутационный ущерб, приостановка бизнеса или введение независимого монитора), и

- поддерживать высокий уровень культуры ответственности и этического лидерства организации.

«Если вы не основываете ваши цели на вашей миссии, вы можете карабкаться по лестнице успеха только для того, чтобы обнаружить, что вы оказались не в том здании»
Стивен Кови

Комплаенс-система СИБУРа

Культура этики и комплаенса и корпоративные ценности встроены в операционную модель Компании

Высокопрофессиональной комплаенс-командой в Компании внедрена программа этики и комплаенса мирового уровня

Глобальное бизнес-сообщество признает Компанию лидером в области этических стандартов

Подтверждение соответствия

BUREAU VERITAS
Certification

ЗАЯВЛЕНИЕ О СООТВЕТСТВИИ

ПАО «СИБУР Холдинг»

Управляющая компания ООО «СИБУР»

Bureau Veritas Certification Rus удостоверяет, что Система Менеджмента вышеупомянутой организации проверена и признана соответствующей требованиям указанным стандарта, указанного ниже

ISO 19600:2014

Область применения

СИСТЕМА КОМПЛАЕНС МЕНЕДЖМЕНТА ПО ВОПРОСАМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ, ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОВЕРШЕНИЯ СДЕЛОК НА ОСНОВЕ ИНСАЙДЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИИ, ВЫЯВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ АНТИМОНОПОЛЬНЫХ НАРУШЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА

Начальная дата одобрения: 24 сентября 2018

При условии постоянного успешного функционирования Системы Менеджмента организации, окончание действия Заявления о соответствии: 23 сентября 2021

№: RU2291650 Версия: № 1 Дата решения: 24 сентября 2018

ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ ПАЛАТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Торгово-промышленная палата
Российской Федерации

СВИДЕТЕЛЬСТВО

О присоединении к Антикоррупционной хартии российского бизнеса

№ 03262

ПАО "СИБУР Холдинг"

Выдано

Адрес: 117997, Москва, ул. Крзижановского, д. 16/1

Дата выдачи: 12 марта 18

С.Н. Катырин

Оценка соответствия Международному стандарту ISO 37001:2016 «Системы управления противодействием коррупции - Требования и рекомендации по применению» и Антикоррупционной хартии российского бизнеса

Цели эффективной комплаенс-программы

РЕПУТАЦИЯ	РИСКИ	ИНФОРМИРОВАННОСТЬ	РЕАГИРОВАНИЕ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
• Обеспечивать и поддерживать на должном уровне этичности бизнеса и репутации Компании как надежного и ответственного участника рынка	• Снижать риск нарушений лицами, нанятыми или связанными договорными отношениями с Компанией	• Повышать вероятность того, что в случае совершения нарушения, о нем станет известно менеджменту Компании	• Повышать вероятность того, что Компания надлежащим образом отреагирует на подозреваемое или совершенное нарушение	• Являться основанием для снижения штрафных санкций, налагаемых регуляторами за правонарушения, если они произошли

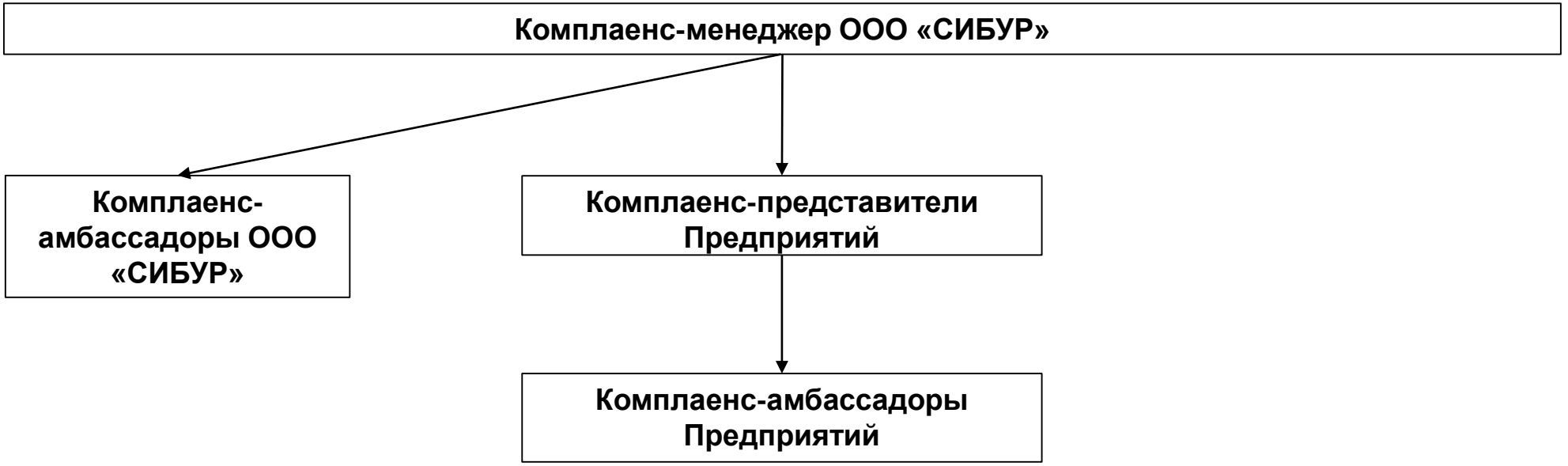
Как достичь этих целей?

- путем непрерывной оценки и снижения юридических, этических и других комплаенс-рисков, и
- путем внедрения и закрепления организационной культуры, которая поощряет этичное принятие деловых решений и обеспечивает возможность сообщать о нарушениях без страха негативных последствий за такие сообщения

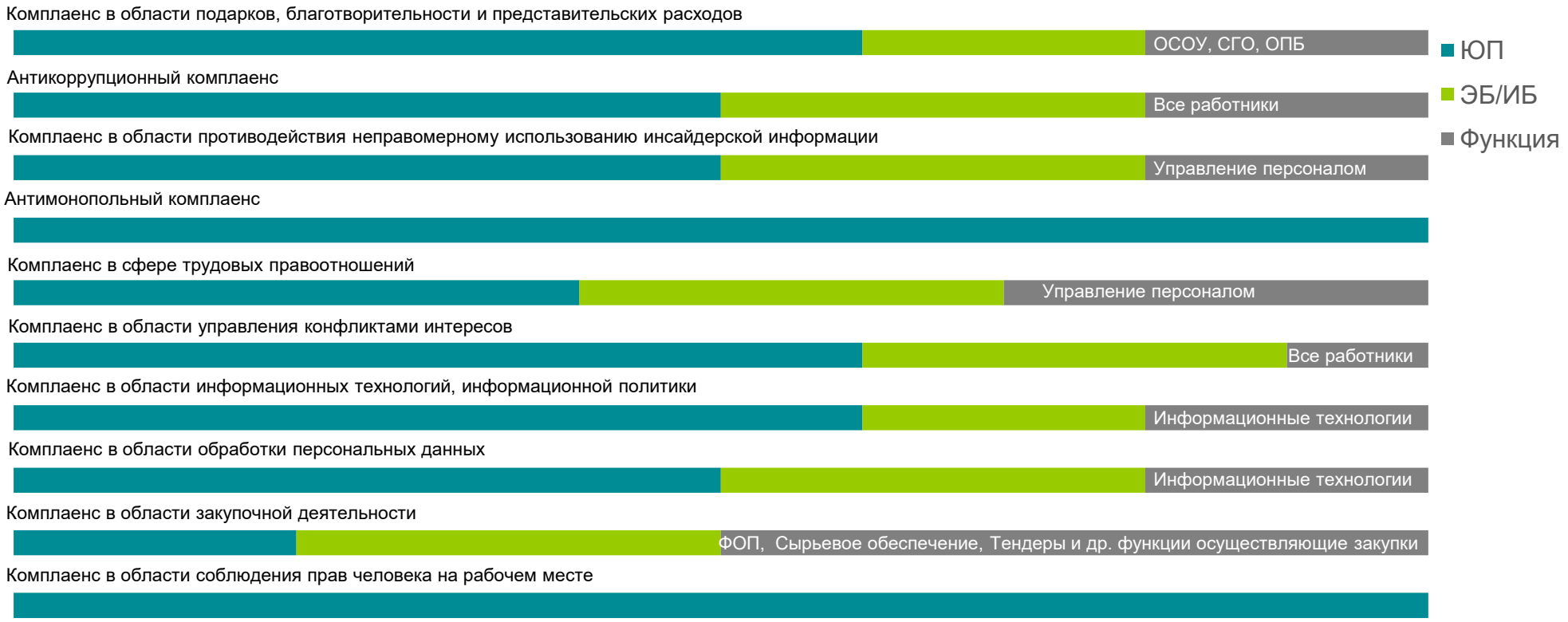
Области комплаенс

2021 г.

Структура направления комплаенс



Обеспечение функционирования комплаенс-системы
Ответственность по областям комплаенс



Программа Комплаенс-представитель

2018
год
Старт программы

22
предприятия
География программы будет расти

17
Комплаенс-представителей

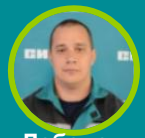
Комплаенс-амбассадоры.

БИАКСПЛЕН

Лешина Наталья

Селезнев Антон

Костин Олег


Лебедев Александр

Григоренко Кристина

СИБУР-ЮГ

Войтушенко Александр

Манжос Алексей

Баяндурян Эммануелла

Бурдина Марина

Томскнефтехим

Голубева Лариса

Куткова Екатерина

Петров Сергей

Запсибнефтехим

Леонтьев Алексей

Касьян Виктор

СИБУР-Кстово

Синявская Екатерина

Сибур-Нефтехим

Соловьева Елена

26

человек

НИОСТ

Рихтер Ксения

Величко Светлана

Сибур-Химпром

Грачева Екатерина

Мухтасаров Марат

Губанов Николай

СибурТюменьГаз

Коротеева Наталья

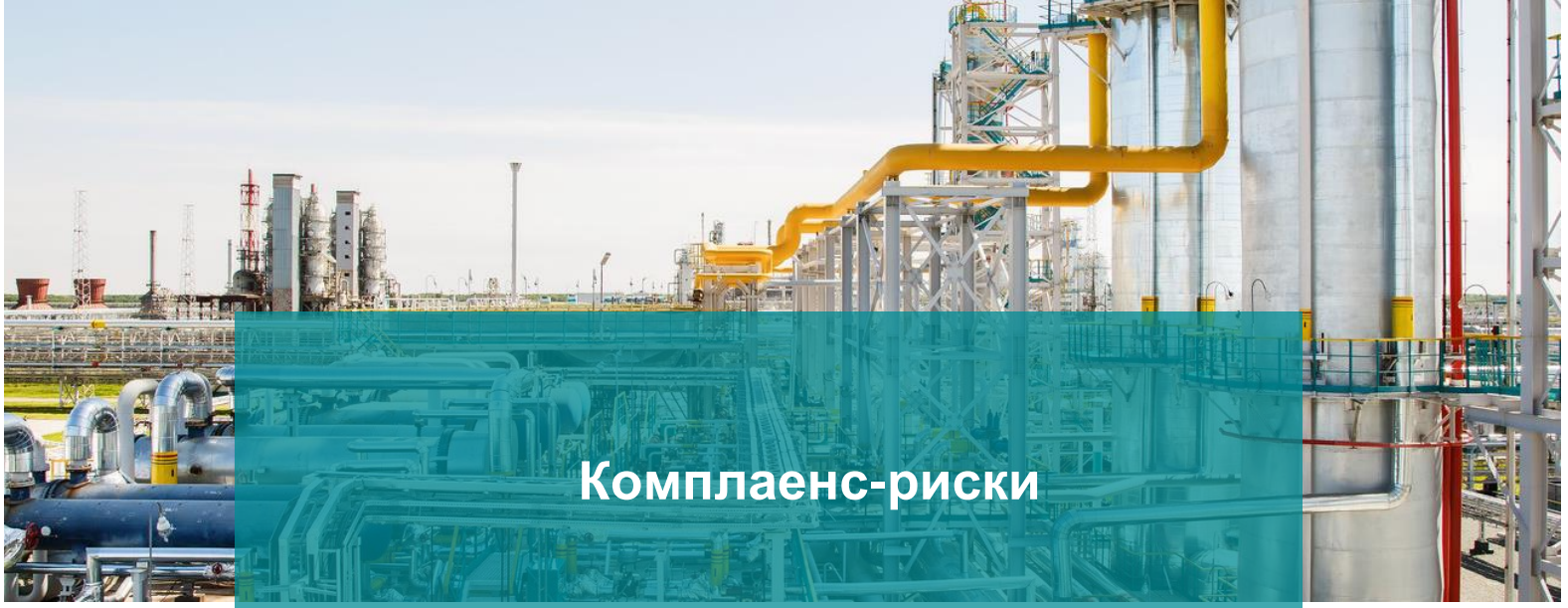
Ковалёва Татьяна

Зверев Андрей

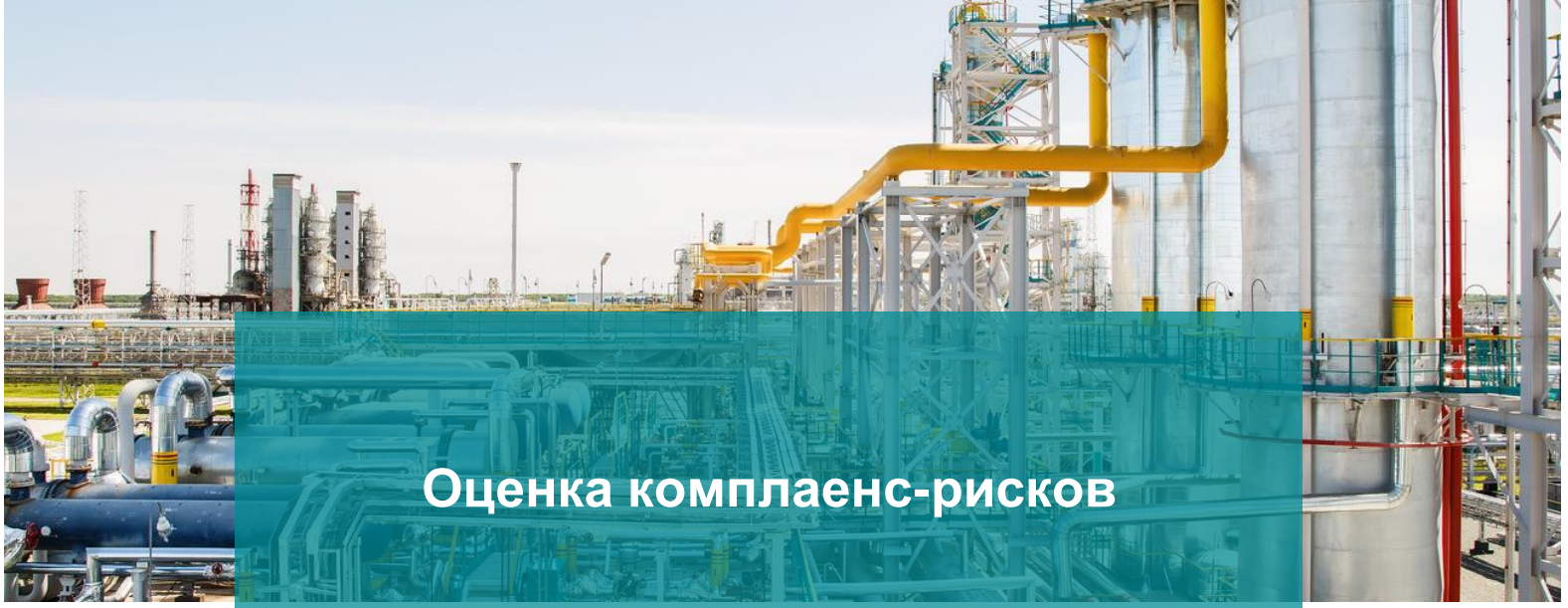
Косыгин Игорь

Алёхин Владимир

- ✓ Амбассадоры **не могут принимать участие в расследовании**
- ✓ Амбассадоры **являются источником знаний в области комплаенс и этики**
- ✓ Амбассадоры **должны быть на связи с профильным комплаенс-подразделением**



Комплаенс-риски



Оценка комплаенс-рисков

1 раз в год — Проводится оценка

1 раз в квартал — Проводится мониторинг

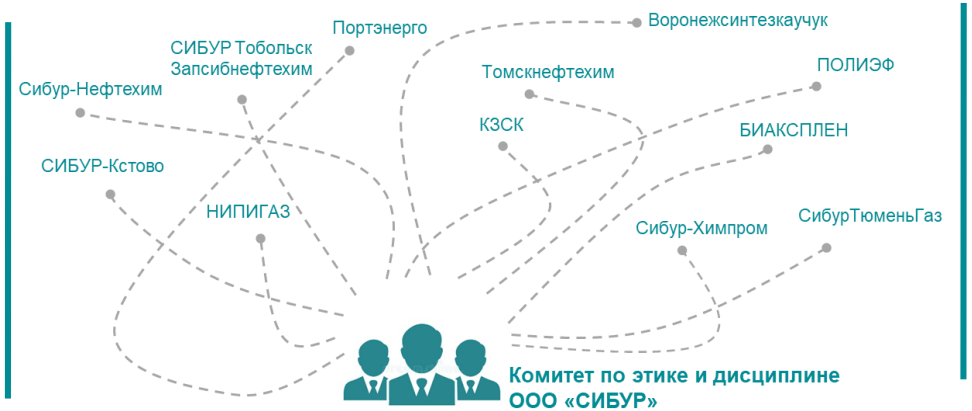
«Методика проведения оценки комплаенс-рисков в ООО «СИБУР» и на Предприятиях ПАО «СИБУР Холдинг»

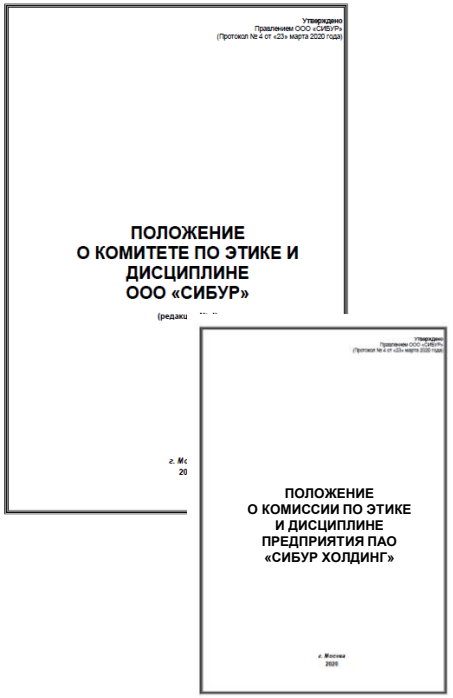
Комплаенс-менеджер совместно с **Владельцами оцениваемых процессов**, а также могут привлекаться представители **иных функциональных направлений**

Комитет по этике и дисциплине ООО «СИБУР» Комиссии по этике и дисциплине Предприятий ПАО «Сибур Холдинг» как часть системы комплаенс-контроля

Состав:

Высшее руководство





Комитет по этике и дисциплине ООО «СИБУР» Комиссии по этике и дисциплине Предприятий ПАО «Сибур Холдинг» как часть системы комплаенс-контроля

Зоны ответственности:

- Нарушение антимонопольных требований
- Нарушение антикоррупционных правил
- Конфликт интересов
- Использование инсайдерской информации для извлечения личной выгоды
- Легализация доходов, полученных незаконным способом
- Нарушение правил по защите информации
- Дискриминация
- Этика

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

Внешние:

▪Публикации СМИ

▪Сообщения от клиентов, поставщиков, подрядчиков, бывших сотрудников на горячую линию или при личной встрече

Внутренние:

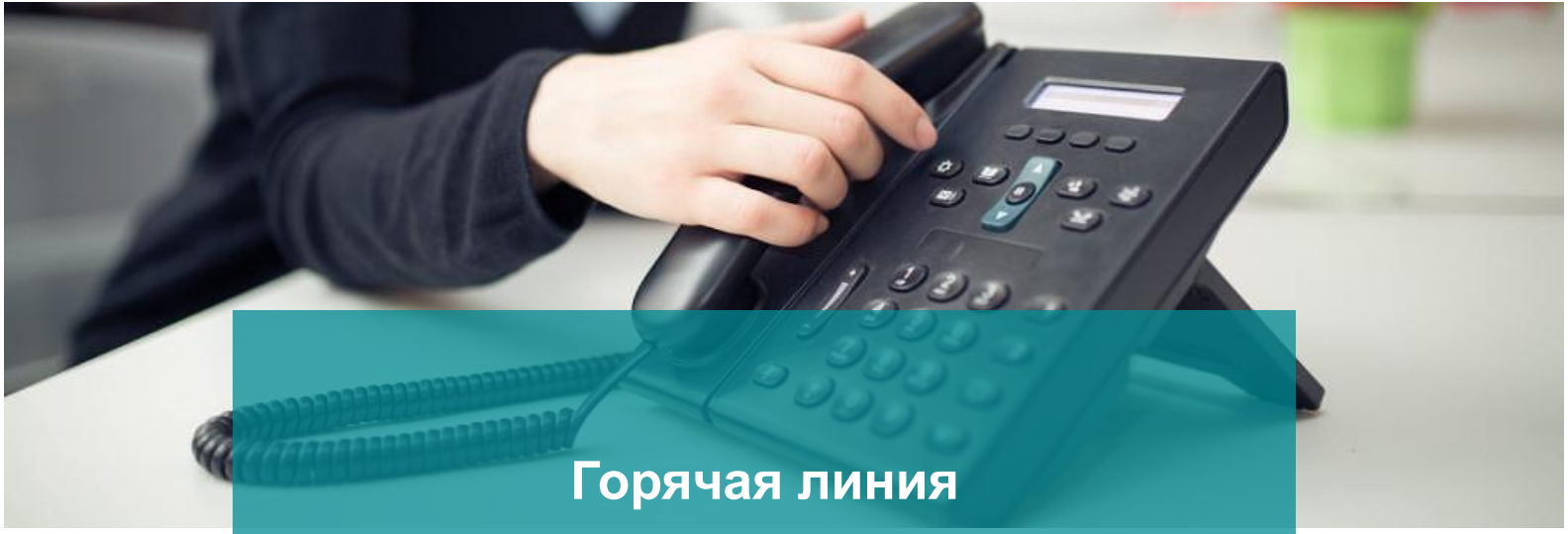
▪Сообщения от работников (на горячую линию или при личной встрече)

▪Информация от руководства

▪Отчеты аудита

▪Информация от службы безопасности

Риск неполучения (утраты) информации нивелируется передачей обслуживания линии внешнему провайдеру



Горячая линия

Анонимность **Независимость** **Обратная связь** **Ответственность** **Двусторонняя коммуникация**

Мне известно о наличии Горячей линии

*

Работникам были доступны несколько вариантов для выбора, поэтому итоговая сумма по всем вариантам **может превышать 100%**

Основные выводы:

- **85%** работников заявили, что им **известно о наличии анонимной горячей линии** по вопросам этики, на которую можно обратиться в случае, если произошел инцидент.
- **86%** работников знают о наличии **хотя бы одного канала, по которому можно обратиться на горячую линию**.
- Только **16%** работников указали, что **знают все указанные в опросе способы обратиться на горячую линию**. Это может свидетельствовать о недостаточном информировании работников о доступных им способах обращения на горячую линию.

Если в культуре организации не ценится добросовестность, людям проще игнорировать проблемы и ждать, что кто-то другой их решит вместо них самих.

Политика уведомления о правонарушениях (несоответствиях)

93/СР от 23.12.2019

Предпосылки для разработки Политики:

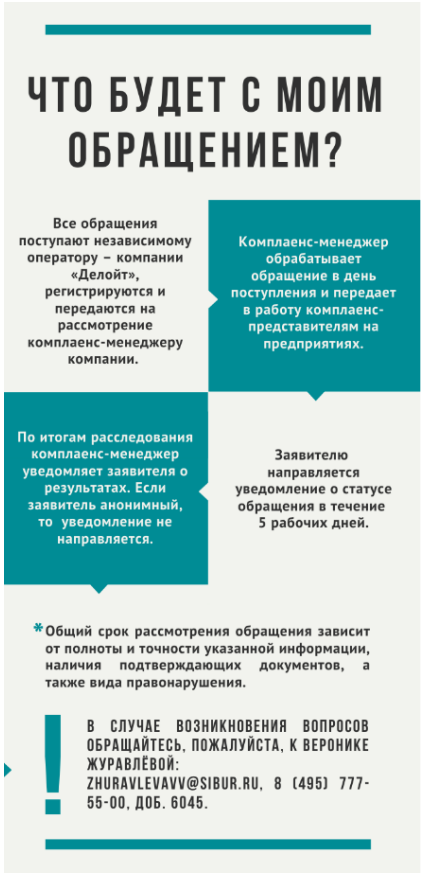
- Получение анонимных сообщений в некорректной форме
- Опасение работников заявлять о нарушениях

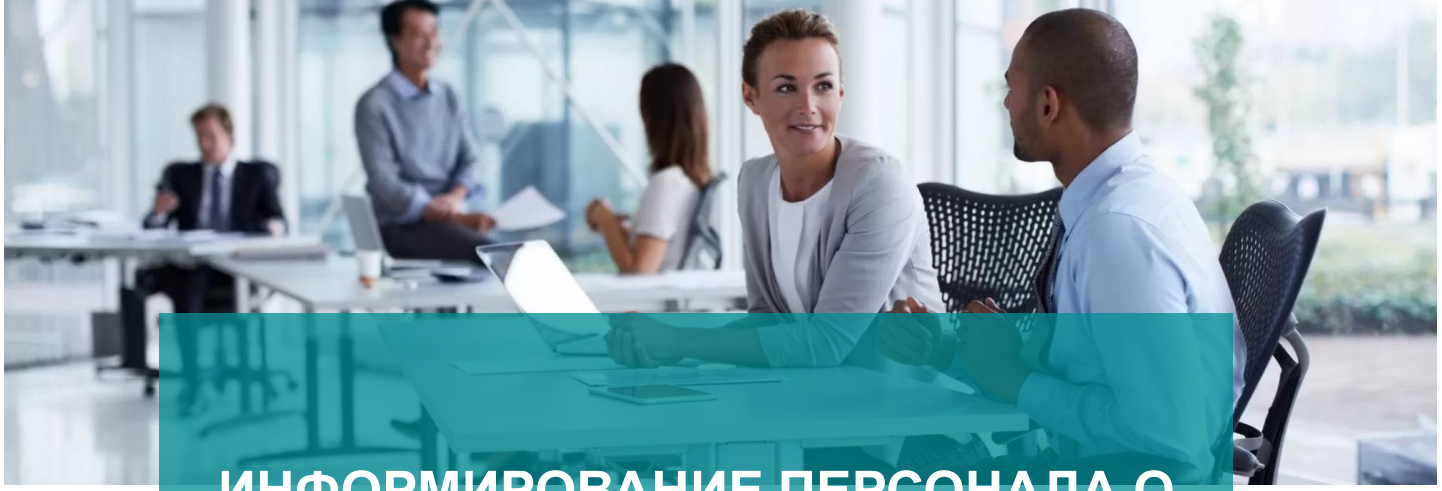
Цель Политики:

Создание у Работников и третьих лиц мотивации к добросовестному информированию Высшего руководства о любых фактах нарушений требований, не опасаясь преследования

Ответственность:

В отношении лиц, сообщивших заведомо ложные сведения, будут применяться меры дисциплинарного взыскания





ИНФОРМИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА О НАРУШЕНИЯХ

- На регулярных общих собраниях с участием высшего руководства
- На обучении по корпоративным этическим нормам
- По электронной почте
- В личных беседах как с каждым работником, так и с персоналом отдела / подразделения / торгового центра
- За определённый период без учета тематики
- С предоставлением только общей информации без уточнения персональных данных участников и указания конкретных мест
- С подробным изложением нарушенного правила и последствий нарушения в каждом случае

Аудит

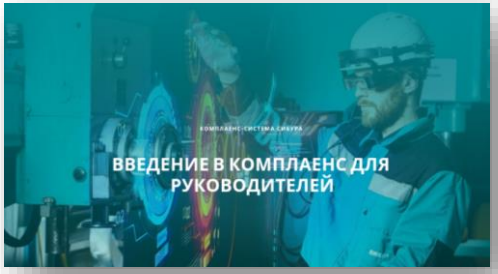
Внутренний комплаенс-аудит

Внутренние проверки

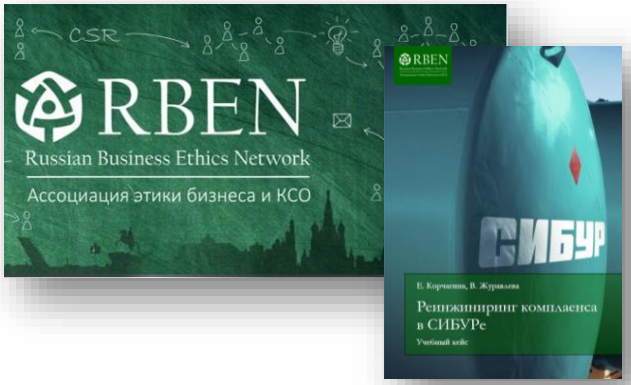
Внешний аудит

Реализация мероприятий по обучению политикам и процедурам

Комплаенс **для Руководителей**

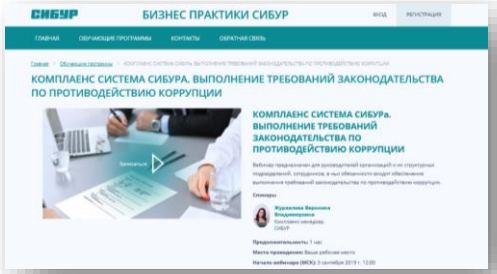


Комплаенс для использования на курсах "Этика бизнеса", "Корпоративная социальная ответственность".



Комплаенс менеджмент в СИБУРе. **Просто о важном.**

Комплаенс **для Контрагентов**



Электронное обучение **Работников** по теме «Правила корпоративной этики «Комплаенс»

2133 человека

Очное обучение **Работников**

СИБУР проводит Комплаенс-сессии, **собирает специалистов данной сферы** из различных отраслей

https://www.sibur.ru/compliance/news/komplaens-menedzhment-stanovitsya-globalnym/

Совершенствование комплаенс-культуры

1
раз в год

Независимый анонимный опрос работников:

- выявить степень информированности об инициативах СИБУР в области комплаенс
- определить уровень поддержки
- получить обратную связь по работе горячей линии по вопросам этики и комплаенс.

1
раз в год

Личные встречи с работниками

1. Письмо всем работникам предприятия
2. Запись. Личная встреча
3. Отчет с рекомендациями ГД
4. План корректирующих мероприятий, сформированный КЭиД

ПРИМЕРЫ ВОПРОСОВ, КОТОРЫЕ МОЖНО ОБСУДИТЬ НА ВСТРЕЧЕ:

- Несоблюдение любой политики компании
- Умышленное нарушение законодательства
- Непрофессиональное поведение
- Неустранение проблемы, которая может вызвать значительный ущерб для компании
- Злоупотребление полномочиями
- Дискриминация
- Конфликты интересов

ВАЖНО:
ФИО УЧАСТНИКОВ ВСТРЕЧ НЕ РАСКРЫВАЮТСЯ

Кодекс деловой этики контрагентов СИБУРа

Содержит **требования к корпоративной социальной ответственности** Контрагентов и других организаций, с которыми СИБУР вступает в деловые отношения

СИБУР поддерживает такие принципы сотрудничества с Контрагентами, как **прозрачность, информационная открытость, состязательность, справедливость, эффективность, добросовестная конкуренция.**

СИБУР стремится работать с Контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, уважают права человека, заботятся об охране труда и здоровья Работников, **привержены принципам устойчивого развития.**

СИБУР ожидает от Контрагентов **следования высоким этическим нормам** и отказа от любой деятельности, которая может рассматриваться как нарушающая эти нормы.

Цели комплаенс до 2025 года, планируемые к утверждению в рамках Стратегии ПАО «СИБУР Холдинг» в области устойчивого развития

СИБУР стремится соответствовать самым высоким требованиям в области бизнес-этики и комплаенс и ожидает соблюдения норм делового поведения от своих партнеров. В основе комплаенс-системы СИБУРа лежат рекомендации Стандарта ISO 19600 «Система комплаенс менеджмента», нормы применимого законодательства, рекомендации регуляторных органов, отраслевая специфика и лучшие практики в области комплаенс. Оценка и мониторинг комплаенс-рисков при взаимодействии с заинтересованными сторонами – это неотъемлемые элементы нашей стратегии устойчивого развития, которые способствуют реализации стратегических целей и гарантируют устойчивый рост в долгосрочной перспективе.

Цели до 2025 года

Принять «Кодекс деловой этики контрагента», распространить требования Кодекса на всех поставщиков Компании

Создать образовательные ресурсы по всем комплаенс-программам СИБУРа

Внедрить комплаенс-систему на всех предприятиях Компании

Развивать комплаенс-программу **«Соблюдение прав человека на рабочем месте»**

Формирование комплаенс-культуры

Руководители

- показывают пример добросовестности

Работники

- **понимают**, что от их действий зависит судьба компании
- **осознают** всю ответственность за свои поступки
- **не боятся** задавать вопросы

Комплаенс

- **не давит**, а формирует определенную среду

исполнение обязательных норм, определенных законодательством или внутренними документами

СИБУР

Резюме

Для достижения эффекта при внедрении программы этики и комплаенса важно:

•Держать в фокусе внимания миссию комплаенс-функции. Миссия должна служить инструментом принятия решений и помогать помнить о смысле работы комплаенс-менеджера

•Основывать внедрение программы на следующих принципах:

- *Этика и комплаенс –ядро стратегии бизнеса Компании*
- *Эффективное управление рисками*
- *Поддержка культуры этики и комплаенса руководством всех уровней*
- *Эффективное управление Горячей линией, расследованиями и мерами реагирования*

Вопросы

Спасибо за внимание