

Отчет
Акционерного общества «Минерально-химическая компания «ЕвроХим»
о деятельности в области противодействия коррупции
за 2024 год

I. Области управления противодействием коррупции

Области управления противодействием коррупции в акционерном обществе «Минерально-химическая компания «ЕвроХим» (далее - ЕвроХим, компания) определены **Политикой соответствия обязательным требованиям (комплаенс-политикой) АО «МХК «ЕвроХим»**, утвержденной решением единственного голосующего акционера 14.03.2022 (далее – COMPLAINTS-политика), и **Политикой противодействия коррупции АО «МХК «ЕвроХим»**, версия 2.0), утвержденной решением единственного акционера АО «МХК «ЕвроХим» от 19.01.2023.

Комплаенс-политикой в качестве **цели системы комплаенс-менеджмента** определено эффективное и стабильное функционирование компании, которое достигается путем обеспечения соответствия деятельности компании обязательным требованиям, предупреждения нарушений обязательных требований, формирования, внедрения и развития в компании корпоративной культуры соблюдения обязательных требований.

К обязательным требованиям отнесены требования:

- которые содержатся в нормативных правовых актах и которые связаны с осуществлением деятельности компании, а именно требования, установленные Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, Договором о Евразийском экономическом союзе, актами, составляющими право Евразийского экономического союза, положениями международных договоров Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами государственных корпораций (в случаях, установленных федеральными законами);

- предусматривающие установление в отношении компании разрешительных режимов (в формах лицензирования, аккредитации, сертификации, включения в реестр, аттестации, прохождения экспертизы, получения согласований, заключений и иных разрешений);

- требования, установленные решениями международных организаций, решениями межгосударственных органов, созданных иностранными государствами, и (или) решениями органов власти иностранных государств в случае, если такие решения обязательны для компании на основании международного договора Российской Федерации либо в связи с нахождением членов группы ЕвроХим в юрисдикции соответствующего иностранного государства.

В COMPLAINTS-политике провозглашено также обязательство компании соблюдать в своей деятельности требования **международных стандартов** (в случае, если соответствующий международный стандарт подлежит применению на соответствующей территории, а также в случае, если соблюдение компанией соответствующего международного стандарта является добровольно принятым компанией обязательством и если требования такого стандарта не противоречат нормативным правовым актам государства, в котором компания осуществляет деятельность).

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

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

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

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

С учетом указанных факторов Комплаенс-политикой провозглашен принцип **недопустимости нарушения обязательных требований** и обязательство компании принимать все зависящие от нее **меры по соблюдению указанных требований**, в том числе посредством функционирования комплаенс-системы.

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

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

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

- соответствие высоким стандартам ведения бизнеса, лучшим российским и мировым практикам деловой этики;

- обеспечение устойчивого развития производственного, экономического и финансового потенциала компании в условиях ответственного партнерства с государством и другими заинтересованными сторонами;

- добросовестности и недопустимости осуществления компанией гражданских прав с намерением причинить вред другому лицу, недопустимости действий в обход закона с противоправной целью, а также иного заведомо недобросовестного осуществления гражданских прав, недопустимости использования гражданских прав в целях ограничения конкуренции, а также злоупотребления доминирующим положением на рынке;

- открытости во взаимодействии с заинтересованными лицами, которая обеспечивается посредством внешнего и внутреннего обмена информацией по вопросам соблюдения обязательных требований со всеми заинтересованными сторонами;

- недопустимости заключения любых соглашений и осуществления действий, которые или результаты которых не соответствуют обязательным требованиям;

- постоянного совершенствования системы внутреннего обеспечения соответствия обязательным требованиям.

К **заинтересованным сторонам** Комплаенс-политикой отнесены лица, которые могут влиять на то или иное решение или деятельность компании в процессе обеспечения соответствия обязательным требованиям или могут быть подверженными влиянию или воспринимать себя таковыми в связи решением или деятельностью компании, имеющими отношение к системе комплаенс, включая **внешние заинтересованные стороны** (акционеров, инвесторов, контрагентов, конкурентов, потребителей, органы власти, общественные объединения, государство и другие публично-правовые образования) и **внутренние заинтересованные стороны** (руководящий орган, высшее руководство, работники).

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

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

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

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

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

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

К таким бизнес-процессам Политикой противодействия коррупции отнесены:

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

II. Принципы и обязательства в области противодействия коррупции

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

- недопустимость нарушения обязательных требований;
- принятие всех зависящих от компании мер по соблюдению указанных требований, в том числе посредством функционирования комплаенс-системы;
- необходимость следования потребностям и ожиданиям заинтересованных сторон;
- соответствие высоким стандартам ведения бизнеса, лучшим российским и мировым практикам деловой этики;
- обеспечение устойчивого развития производственного, экономического и финансового потенциала компании в условиях ответственного партнерства с государством и другими заинтересованными сторонами;
- добросовестность и недопустимость осуществления гражданских прав с намерением причинить вред другому лицу, недопустимость действий в обход закона с противоправной целью и иного заведомо недобросовестного осуществления гражданских прав, недопустимость использования гражданских прав в целях ограничения конкуренции, а также злоупотребления доминирующим положением на рынке;
- открытость во взаимодействии с заинтересованными лицами;
- недопустимость заключения любых соглашений и осуществления действий, которые или результаты которых не соответствуют обязательным требованиям;
- постоянное совершенствование системы комплаенс-менеджмента;
- соблюдение в деятельности компании требований международных стандартов;
- безусловное соблюдение прав и свобод человека и гражданина.

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

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

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

Компанией официально заявлено (<https://www.eurochem.ru/sustainability/communities/>), что ЕвроХим рассматривает корпоративное управление, основанное на принципах добросовестной конкуренции, неприятия любых форм коррупции в качестве одного из ключевых условий **устойчивого развития**.

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

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

Конституцией Российской Федерации;

федеральными законами;

другими нормативными правовыми актами в области противодействия коррупции;

локальными нормативными актами компании.

Политика противодействия коррупции, а также **Кодекс корпоративного поведения АО «МХК «ЕвроХим»** (введен в действие 12.09.2022) (далее – Кодекс корпоративного поведения) предусматривают:

обязанности работников (отдельно - руководителей) в области противодействия коррупции (включая обязанность работников информировать компанию о нарушении или угрозе нарушения требований в области противодействия коррупции);

запреты на нарушение работниками требований в области противодействия коррупции; систему мер по предупреждению коррупции (включая сотрудничество с правоохранительными органами; разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение соблюдения требований в области противодействия коррупции; закрепление обязанностей работников по соблюдению требований в области противодействия коррупции в трудовых договорах или должностных инструкциях; поддержание осведомленности работников о требованиях в области противодействия коррупции; меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов; систему информирования о нарушениях требований в области противодействия коррупции; проведение внутренних проверок и расследований);

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

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

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

утвердили COMPLAINT-политику, Политику противодействия коррупции, Кодекс корпоративного поведения, **Процедуру предотвращения и урегулирования конфликта интересов АО «МХК «ЕвроХим»** (действующая версия введена в действие 16.08.2024) (далее – Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов), которые в соответствии со стратегическими целями компании определяют принципы компании в области противодействия коррупции;

определили обязательства органов управления компании в области противодействия коррупции и принципы компании в области противодействия коррупции;

на регулярной основе рассматривают информацию комплаенс-подразделения о планах в области противодействия коррупции и о результатах деятельности в области противодействия коррупции, анализируют указанную информацию и формируют поручения по отдельным вопросам в области противодействия коррупции.

Обращение высшего руководства ЕвроХим о деятельности в области противодействия коррупции, содержащее заявление о следовании компании принципу недопущения коррупции, размещено на сайте ЕвроХим в сети Интернет (<https://www.eurochem.ru/anti-corruption/>).

В соответствии с COMPLAINT-политикой **высшее руководство ЕвроХим**:

обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов компании, необходимых для реализации COMPLAINT-политики;

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

устанавливает обязанности и определяет полномочия подразделений и должностных лиц по соблюдению обязательных требований, обеспечивает документальное их закрепление и информирование внутри компании;

обеспечивает наличие достоверных и объективных систем ведения отчетности о состоянии COMPLAINT-системы;

обеспечивает периодический анализ состояния комплаенс-системы;
устанавливает порядок формирования планов достижения целей и задач в области обеспечения соответствия обязательным требованиям;
обязательно участвуют в принятии решений о мерах по предотвращению и снижению (минимизации) существенных комплаенс-рисков;
определяет методику управления комплаенс-рисками.

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

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

организацию функционирования системы контроля исполнения планов мероприятий по предотвращению (недопущению, упреждению) и (или) снижению комплаенс-рисков;

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

методическую поддержку подразделений по вопросам управления комплаенс-рисками;

организацию обучения работников по вопросам функционирования комплаенс-системы;

обеспечение системы отчетности о состоянии комплаенс-системы;

обеспечение мониторинга состояния комплаенс-системы и контроля за ее функционированием;

обеспечение функционирования механизма доведения до сведения высшего руководства и руководящего органа информации о наиболее существенных случаях несоблюдения обязательных требований, а также информации о случаях разногласий владельцев комплаенс-рисков и функции комплаенс.

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

наделения необходимыми полномочиями для того, чтобы действовать самостоятельно и независимо в оценке состояния соблюдения компанией обязательных требований и в доведении информации о состоянии комплаенс-системы до высшего руководства и руководящего органа;

наделения достаточными и подходящими ресурсами для обеспечения функционирования и постоянного улучшения комплаенс-системы, в том числе посредством создания **комплаенс-подразделения**.

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

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

Политикой противодействия коррупции **Дирекция по контролю за соблюдением правил** (подразделение, обеспечивающее функционирование комплаенс-системы) наделена полномочиями на:

разработку и внедрение локальных нормативных актов (стандартов и процедур) в области противодействия коррупции, в том числе требований к корпоративному поведению работников;

информирование органов власти, потребителей и хозяйствующих субъектов о приверженности компании политике противодействия коррупции;

поддержание осведомленности работников о требованиях в области противодействия коррупции,

представление генеральному директору компании предложений о принятии мер организационного характера по обеспечению соблюдения требований в области противодействия коррупции;

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

проводить мониторинг состояния действующей в компании системы мер по предупреждению коррупции.

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

идентификацию комплаенс-рисков, с которыми сопряжена деятельность компании, и информирование специального должностного лица о таких комплаенс-рисках;

управление комплаенс-рисками, с которыми сопряжена деятельность компании;

взаимодействие и поддержку специального должностного лица в сфере подразделения.

При этом, персональную ответственность за принятие мер по соблюдению обязательных требований несут **руководители подразделений**.

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

принимать меры к соблюдению подчиненными работниками требований в области противодействия коррупции, по недопущению совершения ими коррупционных правонарушений, подавать подчиненным работникам пример и активно содействовать исполнению требований в области противодействия коррупции;

обеспечивать и поддерживать участие подчиненных работников в мероприятиях, направленных на поддержание осведомленности (информирование, обучение) о требованиях в области противодействия коррупции, а также в мероприятиях по проверке знаний работников по указанным вопросам,

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

В 2013 году ЕвроХим присоединилась к **Антикоррупционной хартии российского бизнеса**.

По итогам Антикоррупционного рейтинга российского бизнеса, проведенного в 2024 году, ЕвроХим присвоен класс Рейтинга AAA (компания с очень высоким уровнем противодействия коррупции).

III. Нормативное обеспечение управления в области противодействия коррупции

1. Система локальных нормативных актов по вопросам предупреждения и противодействия коррупции

Основные принципы, цели, основные направления и приоритеты комплаенс-системы (частью которой является система противодействия коррупции), а также единый подход к управлению рисками нарушения обязательных требований определены Комплаенс-политикой, в соответствии с которой компания принимает локальные нормативные акты, определяющие особенности управления рисками нарушения обязательных требований при осуществлении деятельности в отдельных сферах.

Во исполнение Комплаенс-политики в ЕвроХим изданы **локальные нормативные акты в области противодействия коррупции**:

Политика противодействия коррупции определяет задачи и принципы компании в области противодействия коррупции, меры по предупреждению коррупции, принимаемые в компании, подразделения, ответственные за профилактику коррупционных правонарушений, бизнес-процессы, в которых внедряются стандарты и процедуры, направленные на предупреждение коррупции;

Кодекс корпоративного поведения предусматривает основные обязанности работников, касающиеся различных аспектов их поведения и различных сфер отношений (с работодателем, другими работниками, органами власти, иными лицами), в том числе устанавливает обязанности по недопущению коррупционных правонарушений и обязанности по принятию мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Вышеуказанные акты являются общедоступными документами, предоставляются без ограничений всем заинтересованным лицам и размещены на официальном сайте компании в сети Интернет (<https://mcc.eurochem.ru/ru/founding-documents/>).

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

Процедура предотвращения и урегулирования конфликта;
Положение о порядке обмена подарками и знаками делового гостеприимства;
иные локальные нормативные акты, регламентирующие отдельные процессы и процедуры, в том числе процессы согласования договоров, осуществления закупок и др.

3. Принципы добросовестного делового поведения

Комплаенс-политика в качестве **принципов**, следование которым заявлено компанией, указывает:

соответствие высоким стандартам ведения бизнеса, лучшим российским и мировым практикам деловой этики;

обеспечение устойчивого развития производственного, экономического и финансового потенциала компании в условиях ответственного партнерства с государством и другими заинтересованными сторонами;

добросовестность и недопустимость осуществления компанией гражданских прав с намерением причинить вред другому лицу, недопустимости действий в обход закона с противоправной целью, а также иного заведомо недобросовестного осуществления гражданских прав, недопустимости использования гражданских прав в целях ограничения конкуренции, а также злоупотребления доминирующим положением на рынке.

Одной из **целей** компании в области обеспечения соответствия обязательным требованиям в Комплаенс-политике заявлено поддержание высокого уровня деловой репутации и качественное развитие корпоративной культуры компании.

Кодексом корпоративного поведения предусмотрены **обязанности работников** осуществлять профессиональную деятельность (исполнять должностные обязанности, выполнять трудовую функцию) добросовестно и на высоком профессиональном уровне, исключать влияние личной заинтересованности и иных интересов работника на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовой функции (осуществление полномочий), принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами компании меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, воздерживаться от действий (не допускать бездействия), следствием которых может быть умаление деловой репутации компании.

Требования Кодекса распространяются на всех работников.

Согласно Кодексу корпоративного поведения меры по соблюдению работниками требований к корпоративному поведению реализуются **специальным должностным лицом в сфере комплаенса**, которое непосредственно и при поддержке Дирекции по контролю за соблюдением правил:

- организует разработку локальных нормативных актов компании, направленных на организацию соблюдения требований к корпоративному поведению;

- организует информирование работников о требованиях к корпоративному поведению и обеспечивает их экспертную поддержку.

В целях реализации требований Политики противодействия коррупции и Кодекса корпоративного поведения в ЕвроХим внедрены Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов и Положение о порядке обмена подарками и знаками делового гостеприимства.

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

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

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

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

Согласно Комплаенс-политике:

- соблюдение обязательных требований является обязанностью любого работника независимо от его должности, ожидается от работников и расценивается как необходимое условие надлежащего исполнения должностных обязанностей (трудовой функции);

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

- работники независимо от занимаемой должности несут персональную ответственность за соблюдение обязательных требований, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие обязательные требования;

- неисполнение обязательных требований является дисциплинарным проступком, который является основанием для привлечения работника к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

Кодексом корпоративного поведения также предусмотрено, что соблюдение требований к корпоративному поведению является трудовой обязанностью работника, неисполнение которой влечет применение к работнику мер дисциплинарного взыскания в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Управление рисками коррупции

В ходе проведенной компанией работы по идентификации рисков коррупционных правонарушений сформирован реестр соответствующих рисков:

№	Описание риска
1	Риски, связанные с совершением коррупционных правонарушений, в том числе взяточничеством и коммерческим подкупом
2	Риски, связанные с неурегулированными конфликтами интересов при взаимодействии с контрагентами
3	Риски, связанные с неурегулированными конфликтами интересов при заключении трудовых договоров
4	Риски при обмене подарками и знаками делового гостеприимства и осуществлении представительских расходов
5	Риски нарушения требований в области противодействия коррупции при заключении трудовых и гражданско-правовых договоров с гражданами, замещающими должности государственной или муниципальной службы

В целях снижения указанных рисков компаний был разработан и реализован план мероприятий на 2024 год:

№	Наименование мероприятия	Исполнитель	Статус
Политики и процедуры реализации установленных требований			
1.1.	Обновление Процедуры предотвращения и урегулирования конфликта интересов	Комплаенс	выполнено (приказ от 16.08.2024 № 69-од)
1.2.	Обновление действующих процедур по проверке контрагентов с учетом анализа ранее выявленных нарушений, складывающейся практики	Комплаенс	выполнено (распоряжение от 31.07.2024 № 123-р)
Обучение персонала			
2.1.	Обучение работников с применением интерактивного курса «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»	Комплаенс	обучение по курсу успешно прошли (включая итоговое тестирование) 1008 работников
2.2.	Обучение работников с применением интерактивного курса «Противодействие коррупции»	Комплаенс	обучение по курсу успешно прошли (включая итоговое тестирование) 1135 работника
2.3.	Обучение работников с применением интерактивного курса «Управление комплаенс рисками»	Комплаенс	обучение по курсу успешно прошли (включая итоговое тестирование) 63 работника
Автоматизация контролей			
3.1.	Оптимизация автоматизированной системы декларирования конфликта интересов	Комплаенс	выполнено (внедрены доработки; проведено ежегодное декларирование конфликта интересов с использованием системы)
3.2.	Внедрение автоматизированной системы сбора и обработки сведений о рисках (пилотный проект)	Комплаенс	выполнено (завершен пилотный проект)
Предотвращение и урегулирование конфликта интересов			
4.1.	Организация анализа сведений о связях работников в региональных подразделениях компании	ДКБ	выполнено
4.2.	Проведение ежегодного декларирования конфликта интересов	Комплаенс	выполнено
4.3.	Выявление признаков конфликта интересов типа 1 («родственник») и типа 2 («финансовый интерес») при анализе сведений, поступающих от региональных подразделений компании, проведении проверок, анализе анкет претендентов (при подборе персонала и переводе работников на другую работу)	ДКБ	выполнено
4.4.	Подготовка заключений о наличии конфликта интересов по результатам анализа информации	Комплаенс	выполнено
Проведение проверок и расследований			
5.1.	Рассмотрение обращений на горячую линию о коррупционных правонарушениях и конфликте интересов	ДКБ, комплаенс	выполнено
5.2.	Проведение расследований по фактам возможных коррупционных правонарушений и конфликту интересов (по отдельным планам)	ДКБ, комплаенс	выполнено
5.3.	Организация проверки претендентов на замещение вакантных должностей, установление сведений и сбор характеризующих материалов с предыдущего места работы	ДКБ	выполнено
5.4.	Проведение проверки контрагентов перед заключением договоров, в том числе на наличие конфликта интересов у работников компании	ДКБ	выполнено
Обеспечение контроля при принятии стратегических решений			
6.1.	Участие в комиссиях по приему, вводу в эксплуатацию, перемещению и выбытию основных средств, НМА, списанию ТМЦ	ДКБ	выполнено
6.2.	Участие в комитете по закупкам	ДКБ	выполнено
6.3.	Участие в инвестиционном комитете	ДКБ	выполнено
6.4.	Участие в конкурсной комиссии	ДКБ	выполнено
Оценка рисков			
7.1.	Мониторинг исполнения планов снижения рисков коррупционных правонарушений, их корректировка	ДКБ, комплаенс	выполнено
7.2.	Оценка эффективности выполнения планов снижения рисков коррупционных правонарушений	ДКБ, комплаенс	выполнено
7.3.	Переоценка рисков, при необходимости корректировка матрицы коррупционных рисков	ДКБ, комплаенс	выполнено

Для дальнейшего снижения риска коррупционных правонарушений компанией разработан план мероприятий на 2025 год:

№	Наименование мероприятия	Исполнитель	Срок
Политики и процедуры реализации установленных требований			
1.1.	Разработка и внедрение процедуры проведения внутренних проверок соблюдения обязательных требований	Комплаенс	II квартал
1.2.	Разработка и внедрение процедуры проведения внутренних расследований случаев несоблюдения обязательных требований	Комплаенс	II квартал
Обучение персонала			
2.1.	Обучение работников с применением интерактивного курса «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»	Комплаенс	в течение года
2.2.	Обучение работников с применением интерактивного курса «Противодействие коррупции»	Комплаенс	в течение года
2.3.	Обучение работников с применением интерактивного курса «Управление комплаенс рисками»	Комплаенс	в течение года
Автоматизация контролей			
3.1.	Формирование базы данных автоматизированной системы сбора и обработки сведений о рисках	Комплаенс	в течение года
Предотвращение и урегулирование конфликта интересов			
4.1.	Организация анализа сведений о связях работников в региональных подразделениях компании	ДКБ	постоянно
4.2.	Проведение ежегодного декларирования конфликта интересов	Комплаенс	III квартал
4.3.	Выявление признаков конфликта интересов типа 1 («родственник») и типа 2 («финансовый интерес») при анализе сведений, поступающих от региональных подразделений компании, проведении проверок, анализе анкет претендентов (при подборе персонала и переводе работников на другую работу)	ДКБ	постоянно
4.4.	Подготовка заключений о наличии конфликта интересов по результатам анализа информации	Комплаенс	постоянно
Проведение проверок и расследований			
5.1.	Рассмотрение обращений на горячую линию о коррупционных правонарушениях и конфликте интересов	ДКБ, комплаенс	постоянно
5.2.	Проведение расследований по фактам возможных коррупционных правонарушений и конфликту интересов (по отдельным планам)	ДКБ, комплаенс	постоянно
5.3.	Организация проверки претендентов на замещение вакантных должностей, установление сведений и сбор характеризующих материалов с предыдущего места работы	ДКБ	постоянно
5.4.	Проведение проверки контрагентов перед заключением договоров, в том числе и на наличие конфликта интересов у работников компании	ДКБ	постоянно
Обеспечения контроля при принятии стратегических решений			
6.1.	Участие в комиссиях по приему, вводу в эксплуатацию, перемещению и выбытию основных средств, НМА, списанию ТМЦ	ДКБ	постоянно
6.2.	Участие в комитете по закупкам	ДКБ	постоянно
6.3.	Участие в инвестиционном комитете	ДКБ	постоянно
6.4.	Участие в конкурсной комиссии	ДКБ	постоянно
Оценка рисков			
7.1.	Корректировка карты рисков коррупционных правонарушений (при необходимости)	ДКБ, комплаенс	IV квартал
7.2.	Оценка эффективности выполнения планов	ДКБ, комплаенс	по отдельному плану
7.3.	Мониторинг рисков коррупционных правонарушений, формирование реестра рисков, планов снижения рисков с применением автоматизированной системы	ДКБ, комплаенс	в течение года

VI. Организационно-кадровое обеспечение управления противодействием коррупции

1. Ресурсы для функционирования управления противодействием коррупции

Комплаенс-политикой и Политикой противодействия коррупции **ответственность за профилактику (предупреждение) коррупционных правонарушений возложена** на Дирекцию по контролю за соблюдением правил и Дирекцию по корпоративной безопасности.

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

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

Задачами Дирекции по корпоративной безопасности в соответствии с Положением о Дирекции являются, в том числе:

- обеспечение противодействия корпоративному мошенничеству и вовлечению работников ЕвроХим и обществ Группы в коррупционную деятельность;
- выработка рекомендаций по минимизации рисков вовлечения ЕвроХим в коррупционную деятельность и корпоративного мошенничества;
- осуществление внутреннего контроля за деятельностью персонала ЕвроХим и обществ Группы, с целью выявления и пресечения умышленных противоправных действий (бездействий), в том числе коррупционных схем.

Дирекция по контролю за соблюдением правил обеспечивает:

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

Компания в рамках бюджетов вышеуказанных функций выделяет достаточные материальные ресурсы для оснащения рабочих мест, информационное обеспечение работы, повышение квалификации сотрудников.

2. Компетентность работников с функциями управления противодействием коррупции

Сотрудники Дирекции по контролю за соблюдением правил имеют высшее юридическое образование, опыт работы в сфере юриспруденции (в том числе в правоохранительных органах), прошли повышение квалификации по программе профессиональной переподготовки НИУ ВШЭ «Руководитель службы внутреннего контроля», а также по дополнительной профессиональной программе «Комплаенс Менеджмент» Национальной Ассоциации Комплаенс и МГУ им. М.В. Ломоносова.

3. Антикоррупционные меры в отношении персонала

В целях предупреждения рисков коррупционных правонарушений в компании принимаются соответствующие **меры в отношении персонала**, в том числе:

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

2) В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка поступающий на работу в компанию гражданин, замещавший должности государственной или муниципальной службы, представляет информацию о последнем месте службы;

3) В соответствии с Процедурой предотвращения и урегулирования конфликта интересов: при подборе персонала и при переводе работника на другую работу (должность) претендент представляет компании анкету о конфликте интересов, и в случае выявления при проверке анкеты потенциального конфликта интересов принимаются меры по предотвращению такого конфликта (аналогичные меры принимаются перед наделением работника специальными полномочиями);

контролируемые лица также ежегодно представляют декларации о конфликте интересов, а также уведомления о конфликте интересов в случае его возникновения, и в случае выявления конфликта интересов такой конфликт подлежит урегулированию;

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

5) Политикой противодействия коррупции предусмотрено, что в случае возникновения у работника сомнений в соответствии требованиям в области противодействия коррупции действий, которые он совершает или намеревается совершить (в том числе в рамках порученной ему трудовой функции либо по поручению непосредственного или вышестоящего руководителя), или своего бездействия работник обязан довести свои сомнения до сведения своего непосредственного руководителя и получить от него указания о дальнейших действиях, а в случае необходимости (в том числе в случае, если обращение работника к своему непосредственному руководителю осталось безрезультатным или в случае несогласия работника с указанием его руководителя о дальнейших действиях) - сообщить о возникшей ситуации вышестоящему руководителю, или Дирекции по корпоративной безопасности, или Дирекции по контролю за соблюдением правил; в случае если совершаемое или планируемое действие (бездействие) работника не соответствует требованиям в области противодействия коррупции, воздержаться от совершения такого действия (прекратить такое бездействие). При этом, работник не подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности за отказ от совершения действия (продолжение бездействия) при условии, если работник предварительно уведомит об этом компанию, либо в случае, если правомерность такого отказа работника подтверждена судом или органом власти, уполномоченным на осуществление государственного контроля (надзора) в соответствующей сфере;

6) Действующая в компании форма декларации о конфликте интересов предусматривает, в том числе опрос работников о других обстоятельствах, которые связаны или могут быть связаны с вопросами противодействия коррупции, и о которых работники готовы сообщить компании, а также о предложениях по улучшению системы противодействия коррупции в компании;

7) Положение о порядке обмена подарками и знаками делового гостеприимства предусматривает обязанность работника, который намерен передать подарок или оказать знак делового гостеприимства, если такое действие запрещено настоящим Положением, а также при наличии сомнений в допустимости дарения подарка (оказания знака делового гостеприимства), отказаться от дарения подарка (оказания знака делового гостеприимства) либо сообщить Дирекции по контролю за соблюдением правил и Дирекции по корпоративной безопасности о намерении передать подарок (оказать знак делового гостеприимства) и до получения

заклучения об отсутствии риска нарушения законодательства о противодействии коррупции воздержаться от передачи подарка (оказания знака делового гостеприимства) получателю;

8) В соответствии с Кодексом корпоративного поведения соблюдение требований к корпоративному поведению является трудовой обязанностью работника, неисполнение которой влечет применение к работнику мер дисциплинарного взыскания в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Комплаенс-политикой предусмотрено, что:

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

компания не будет проявлять терпимость и оставлять без применения соответствующих мер действия (бездействия) работников, которые нарушают обязательные требования;

руководители всех уровней подают пример поведения, полностью соответствующего Политике, и активно содействуют ее исполнению;

работники независимо от занимаемой должности несут персональную ответственность за соблюдение обязательных требований, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие обязательные требования;

неисполнение обязательных требований является дисциплинарным проступком, который является основанием для привлечения работника к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

совершение работником действия (допущение бездействия в случае, если совершение действия, предписанного обязательным требованием, относится к должностным обязанностям (трудовой функции) работника), которое привело к нарушению компанией обязательного требования, помимо привлечения работника к дисциплинарной и иной предусмотренной законом ответственности, является основанием для: направления работника для обучения и (или) проверки знаний по вопросам соблюдения обязательных требований и (или) перевода работника на другую работу или должность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и (или) применения других мер, направленных на предотвращение повторного нарушения работником обязательных требований;

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

Компанией осуществляется **планирование** организационно-кадровой работы в области противодействия коррупции (см. раздел IV «Управление рисками коррупции»).

4. Меры для выявления и урегулирования конфликта интересов

В соответствии с Процедурой предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

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

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

в целях выявления конфликта интересов в компании применяются такие меры, как: получение сведений о конфликте интересов от контролируемых лиц (анкет, деклараций, уведомлений о значимых событиях, иных сообщений о конфликте интересов), проведение

внутренних проверок (расследований), анализ информации, полученной от контролируемых лиц и из иных источников информации (в том числе, через действующую в компании систему информирования о коррупционных правонарушениях, из государственных реестров (списков, перечней, баз данных), от органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных организаций и физических лиц, из сообщений, распространенных в средствах массовой информации, в сети Интернет, а также опубликованных или распространенных иным способом);

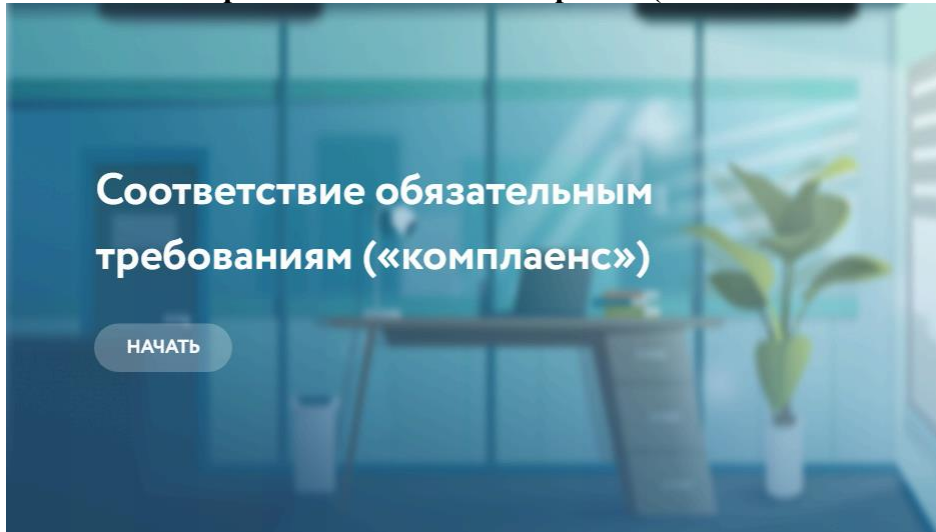
работник при осуществлении профессиональной деятельности (выполнении трудовой функции) в компании обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, исключать влияние личной заинтересованности на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовой функции (осуществление полномочий), сообщать компании о наличии личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им (трудовой функции (осуществление полномочий) (при переводе на другую работу - путем заполнения и предоставления компании анкеты, в период исполнения трудовых (должностных) обязанностей - путем заполнения и предоставления компании деклараций и уведомлений о значимых событиях, путем направления сообщения о конфликте интересов посредством действующей в компании системы передачи и обработки сообщений о коррупционных правонарушениях («горячей линии») или иным способом), принимать меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

В группе ЕвроХим за 2024 год проведено 64 проверки материалов о потенциальном конфликте интересов; в результате анализа указанных материалов Дирекцией по корпоративной безопасности и Дирекцией по контролю за соблюдением правил подготовлены 53 заключения о наличии конфликта интересов (с рекомендациями по предотвращению или урегулированию конфликта интересов).

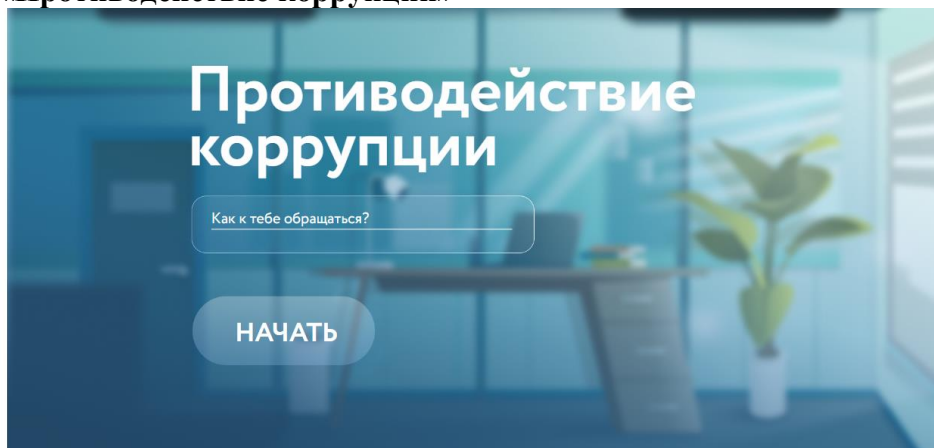
5. Информирование и обучение по вопросам противодействия коррупции

В соответствии с рекомендациями, изложенными в Международном стандарте ISO 37301:2021 «Системы комплаенс-менеджмента - Требования и руководство по применению» и единым подходом к обучению сотрудников, предусмотренным Комплаенс-политикой, в ЕвроХим поддержание осведомленности работников о требованиях в области противодействия коррупции обеспечивается путем обучения с использованием **интерактивных курсов**:

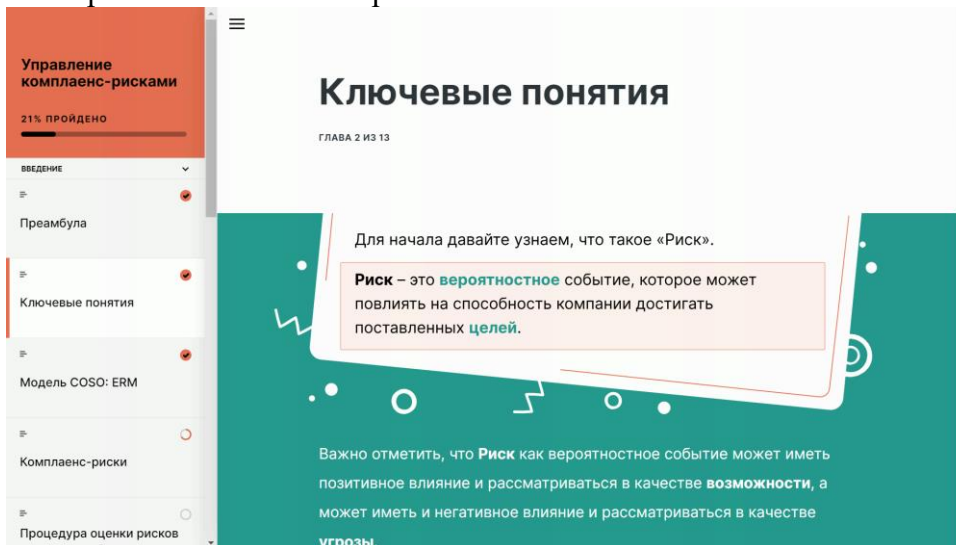
«Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)»



«Противодействие коррупции»



и «Управление комплаенс рисками»



Курсы учитывают специфику деятельности компании и действующие в компании политики, стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы компании, включают тестовые задания для проверки степени усвоения полученных знаний и систему контроля за прохождением обучения.

Курсы «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)» и «Противодействие коррупции» обязательны для прохождения всеми сотрудниками компании; всем вновь принятым на работу в компании сотрудникам задание на прохождение обучения направляется непосредственно сразу после внесения его данных в учетную кадровую систему.

Курс «Управление комплаенс рисками» назначается сотрудникам, ответственным за идентификацию и управление рисками нарушений обязательных требований.

Контроль за прохождением обучения осуществляется Дирекцией по контролю за соблюдением правил, которая представляет отчетность об обучении Совету директоров.

За 2024 курс «Система контроля за соблюдением правил (комплаенс система)» успешно прошли 1008 сотрудников Еврохим, курс «Противодействие коррупции» - 1135 сотрудников, курс «Управление комплаенс рисками» - 63 сотрудника.

Опросы об удовлетворенности содержанием курса показывают высокую степень оценки со стороны сотрудников (от 4,7 до 5 баллов по пятибалльной шкале).

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

На корпоративном интранет-портале размещена информация для сотрудников о действующих в компании требованиях в области противодействия коррупции (включая требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов).

6. Каналы для обращений о коррупционных правонарушениях («горячая линия»)

В компании действует «горячая линия» для сообщений о нарушениях обязательных требований, в том числе о коррупционных правонарушениях.

Заявителям гарантированы конфиденциальность их личности и защита от любых форм преследования и дискриминации.

Единый телефонный номер «горячей линии» 8 800 775 94 94, адрес электронной почты для направления сообщений о нарушениях whistleblower@eurochem.ru, форма для направления таких сообщений на сайте ЕвроХим в сети Интернет www.eurochem.ru/contact-us.

VII. Раскрытие информации о противодействии коррупции

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

Следуя указанному принципу, компания раскрывает на официальном сайте (<https://www.eurochem.ru/about-us/komplaens/>):

заявления высшего руководства о приверженности компании политике противодействия коррупции;

информацию о действующей в компании системе противодействия коррупции;

утвержденные высшим руководством и руководящим органом основополагающие локальные нормативные акты в области противодействия коррупции – Политику соответствия обязательным требованиям (комплаенс-политику), Политику противодействия коррупции и Кодекс корпоративного поведения;

информацию о действующей в компании системе управления рисками коррупционных нарушений.

VIII. Контроль, оценка результатов и корректирующие действия

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

В соответствии с Политикой противодействия коррупции ответственными за профилактику (предупреждение) коррупционных правонарушений являются Дирекция по корпоративной безопасности и Дирекция по контролю за соблюдением правил.

Оценка эффективности антикоррупционных мероприятий, процессов и процедур функциональных направлений осуществляется службой внутреннего аудита. По результатам проверок внутренних аудиторов составляется отчет с указанием недостатков в организации внутренних контролей или при реализации контрольных процедур.