

ОТЧЕТ

об оценке практики корпоративного управления

Раздел 1. Общие сведения и подход к оценке

1. Цели и задачи проведения оценки практики корпоративного управления

Оценка эффективности существующей в Компании практики корпоративного управления в сравнении со стратегическими целями Компании, требованиями действующего законодательства, подготовка рекомендаций по совершенствованию системы корпоративного управления Компании и ее основных компонентов.

2. Основания для проведения оценки

План работы Управления внутреннего аудита АК «АЛРОСА» (ПАО) на 2021 год, утвержденный решением Наблюдательного совета АК «АЛРОСА» (ПАО) 29.12.2020 (протокол № 01/326-ПР-НС от 30.12.2020).

2. Периметр оценки

АК «АЛРОСА» (ПАО)

3. Период проведения оценки

2020 год

4. Сроки проведения оценки

Февраль-март 2021

5. Руководитель и участники группы оценки

Пугачева Н.А., начальник отдела корпоративного аудита Управления внутреннего аудита, руководитель;

Кириллов С.А., главный эксперт отдела корпоративного аудита Управления внутреннего аудита.

6. Описание объекта оценки

Объектами оценки являются следующие компоненты практики корпоративного управления:

- Обеспечение систем управления рисками и внутреннего контроля;
- Порядок постановки целей Компании и мониторинга их достижения;
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами;
- Соблюдение этических принципов и корпоративных ценностей;
- Обеспечение прав акционеров;
- Процедуры раскрытия информации;
- Система управления ИТ.

7. Подход и критерии оценки

Оценка проведена в соответствии с актуализированной Методикой оценки практики корпоративного управления АО «АЛРОСА» (ПАО), путем изучения нормативно-методических и организационно-распорядительных документов, проведения интервью и анкетирования ключевого менеджмента Компании. Объектами оценки являлись компоненты практики корпоративного управления, указанные в п.6 настоящего раздела.

Источниками информации для оценки практики корпоративного управления являлись:

- Стратегия и Долгосрочная программа развития Группы «АЛРОСА» на 2018-2024гг., включая Инвестиционную программу Группы «АЛРОСА», Программу инновационного развития и технологической модернизации (ПИРиТМ), Программу повышения операционной эффективности и сокращения расходов (ПОЭСР),

Программу отчуждения непрофильных активов, а также основные задачи по видам деятельности, Сводный бюджет Компании на 2020 год;

- внутренние нормативно-методические и организационно-распорядительные документы Компании, в том числе политики, положения, методики, положения о службах, подразделениях Компании, должностные инструкции;
- годовые и социальные отчеты Компании, документы по раскрытию информации;
- отчеты о выполнении годовых и ежеквартальных ключевых показателей эффективности деятельности (КПЭ) генерального директора – председателя Правления, членов Правления Компании, руководителей и функциональных служб Компании;
- информация и отчетность по рискам, подготовленная подразделением по управлению рисками Компании (Реестр рисков, Перечень критических рисков, паспорта критических рисков, Годовой отчет по критическим рискам за 2020 год, План мероприятий по минимизации критических рисков на 2021 год и др.);
- протоколы заседаний Наблюдательного совета, Комитета по аудиту при Наблюдательном совете, Правления, иных органов управления и контроля Компании и материалы к ним;
- отчеты по результатам аудитов и иных проверок УВА, проведенных в 2020 году;
- результаты оценки практики корпоративного управления, проводимой Российским институтом директоров (РИД) в рамках присвоения Компании Национального рейтинга корпоративного управления.

Раздел 2. Итоговая оценка практики корпоративного управления и заключение об эффективности

Текущая практика корпоративного управления в АК «АЛРОСА» (ПАО) (в том числе каждый из компонентов) полностью соответствует основным российским и международным методологическим документам, является эффективной и не требует существенных улучшений.

Итоговая оценка практики корпоративного управления Компании – **92%**.

Положительными аспектами и ключевыми изменениями в области корпоративного управления Компании являются:

1. Комитет по аудиту состоит только из независимых директоров, в состав Наблюдательного совета входят три независимых директора;
2. К аудиту финансовой отчетности по МСФО и РСБУ привлекается общепризнанная аудиторская компания, избранная по результатам конкурса. Компания раскрывает все основные формы финансовой отчетности, подготовленной в соответствии с МСФО и РСБУ. Раскрываемая отчетность сопровождается соответствующими аудиторскими заключениями;
3. Компания активно реализует корпоративные социальные проекты для своих сотрудников, населения по месту деятельности Компании, а также благотворительные и спонсорские проекты;
4. В 2020г. проведена работа по разработке/актуализации ключевых нормативно-методических документов, определяющих и регламентирующих, в том числе, корпоративные процессы Компании: Положение о внутреннем аудите, Политика по управлению рисками, Политика по внутреннему контролю, Положение по управлению рисками, Положение о системе ключевых показателей эффективности, Положение о раскрытии информации, Положение о благотворительности, иных безвозмездных сделках и спонсорской деятельности и др.
5. Российский институт директоров в 2020г. подтвердил Акционерной компании «АЛРОСА» (ПАО) рейтинг на уровне НРКУ 8 «Передовая практика»

корпоративного управления» по методике Национального рейтинга корпоративного управления (НРКУ®).

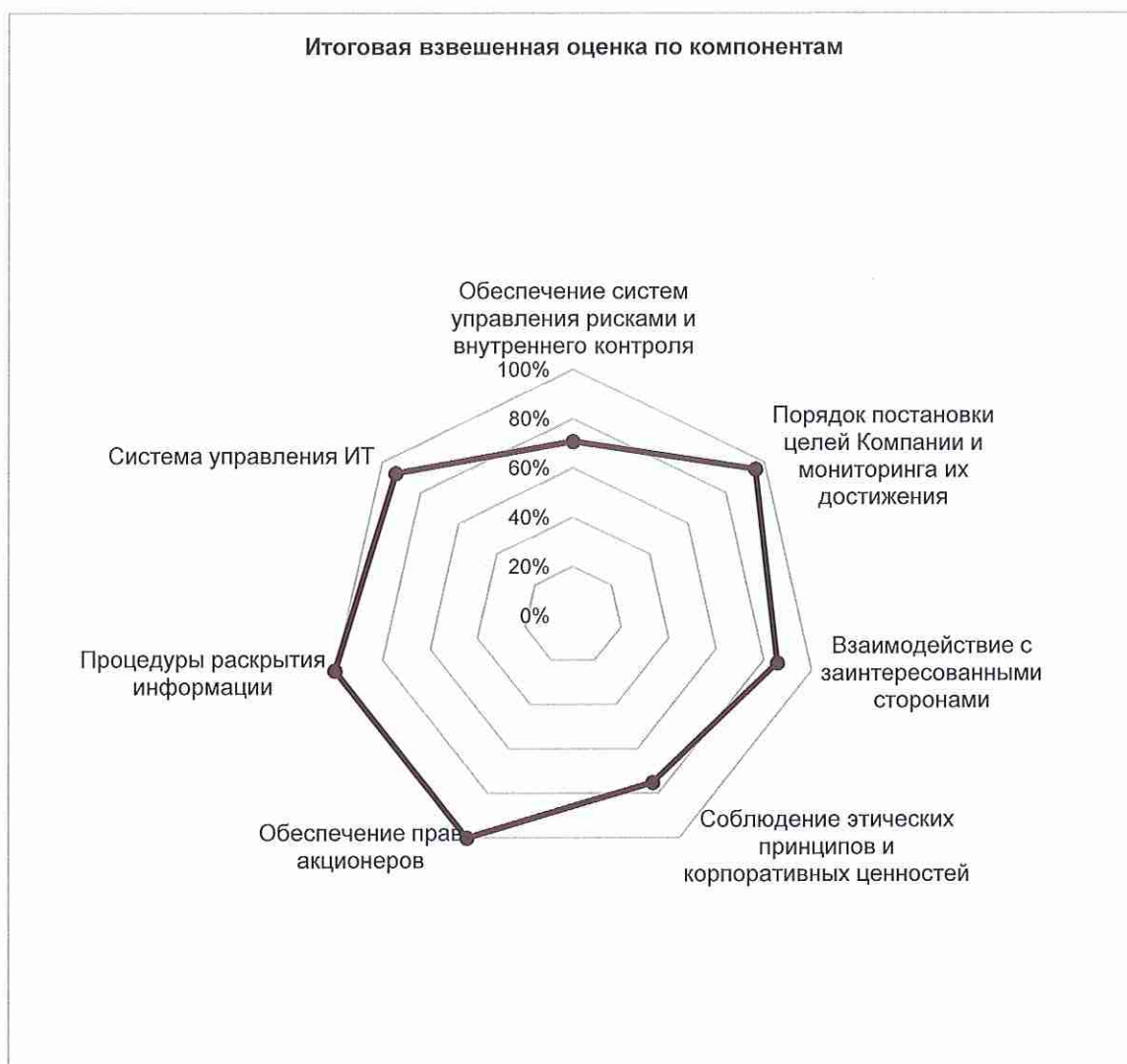
6. Наблюдается положительная динамика в совершенствовании практики корпоративного управления в Компании: по результатам анализа итоговая оценка практики корпоративного управления за 2019г. составила 85%, за 2020г. – 92%.

2.2 Ключевые зоны для развития корпоративного управления в Компании

К числу аспектов, требующих дополнительной проработки со стороны Компании, относятся следующие:

1. На Правлении не рассматриваются вопросы экологии;
2. В Компании не определен и не утвержден уровень риск-аппетита;
3. Процесс функционирования горячей линии неэффективен и требует улучшений;
4. В шаблонах договоров на закупку услуг/оборудования/МТР действовавших до 01.11.2020 отсутствовало условие о соблюдении поставщиками принципов этичного поведения и корпоративных ценностей Компании. В редакции шаблона договора от 01.11.2020 такая оговорка включена. Договоры реализации включают условие о соблюдении этичного поведения и корпоративных ценностей Компании, но не все договоры реализации включают антикоррупционную оговорку.
5. Кодексом корпоративной этики предусмотрено создание Комиссии по этике, однако фактически комиссия не создана. Созданная Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений не рассматривает факты неэтичного поведения и нарушения корпоративной этики;
6. Для сотрудников, вкл. вновь прибывших, не проводятся тренинги / обучающие мероприятия или не доводятся до сведения принципы этичного поведения и корпоративных ценностей Компании в иной форме;
7. В Компании не утверждается план-график значимых событий (и/или план-график мероприятий) с участием СМИ;
8. В рамках проведения КПМГ оценок эффективности системы управления рисками (далее – СУР) и системы внутреннего контроля (далее – СВК), был отмечен ряд недостатков в отношении:
 - Анализа и оценки рисков, документировании результатов.
 - Подготовки плана по совершенствованию СУРиВК,
 - Обучения по вопросам управления рисками и внутреннего контроля.

2.3 Диаграмма уровня состояния корпоративного управления по семи компонентам за оцениваемый период:



Раздел 3. Ограничения

Не применимо

Приложения: подробное описание выявленных наблюдений и недостатков в разрезе компонентов корпоративного управления.

Начальник Управления внутреннего аудита _____

В.И. Желтухин

**Приложение 1 к Отчету
об оценке практики корпоративного управления**

Результаты оценки практики корпоративного управления			
Компоненты	№	Основные наблюдения	Рекомендации внутреннего аудита
Обеспечение систем управления рисками и внутреннего контроля	1	В Компании не определен и не утвержден уровень риск-аппетита.	Определить уровень риск-аппетита и утвердить его на Наблюдательном совете АК «АЛРОСА» (ПАО).
	2	Не утверждены актуализированные редакции Положения об Отделе риск-менеджмента и должностные инструкции сотрудником ОРМ (ожидается согласование в 2021г.)	Утвердить актуализированные Положения об Отделе риск –менеджмента и должностные инструкции сотрудником ОРМ.
	3	Не актуализированы и не утверждены Положения об Отделе внутреннего контроля и должностные инструкции сотрудников ОВК (утверждение запланировано на 2021г.)	Внедрить Положения об Отделе внутреннего контроля и должностные инструкции сотрудников ОВК
		Итоговая взвешенная оценка, %:	71
Порядок постановки целей Компании и мониторинга их достижения	1	На Правлении не рассматриваются вопросы экологии.	Рассмотреть возможность включения в план работы Правления вопросов в части экологии.
	Итоговая взвешенная оценка, %:		95
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	1	В Компании не утверждается план-график значимых событий (и/или план-график мероприятий) с участием СМИ.	Составлять и утверждать план-график значимых событий (и/или план-график мероприятий) с участием СМИ.
	Итоговая взвешенная оценка, %:		86

Результаты оценки практики корпоративного управления			
Компоненты	№	Основные наблюдения	Рекомендации внутреннего аудита
Соблюдение этических принципов и корпоративных ценностей	1	<p>Процесс функционирования «Горячей линии» неэффективен и требует улучшений, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствует регламент, определяющий порядок работы «Горячей линии»; - процесс информирования сотрудников о порядке работы «Горячей линии» в Компании недостаточно эффективен, не отвечает лучшей практике. В ходе выборочного опроса сотрудников Компании, было установлено, что большинство сотрудников не знают по каким вопросам следует обращаться на «Горячую линию», как отправлять сообщение при необходимости; - в течение 2020г. в Компании использовались разные электронные адреса для целей «Горячей линии», при этом один из используемых адресов - anticorruption@alrosa.ru никем не администрируется; - не формируется сводная отчетность о количестве, направлениях, статусе сообщений, полученных по различным каналам; - не проводится регулярный анализ эффективности организации и функционирования «Горячей линии». <p>Создание регламента работы «Горячей линии» предусмотрено планом совершенствования нормативно-правового и организационного обеспечения деятельности АК «АЛРОСА» (ПАО) по противодействию коррупции, утвержденным Генеральным директором Компании. Срок исполнения задачи согласно плана – сентябрь 2020г., при этом на момент оценки Регламент выпущен не был.</p>	<p>Определить и formalизовать порядок работы горячей линии, включая:</p> <ul style="list-style-type: none"> - все каналы информирования о нарушениях; - лицо, ответственное за организацию и координацию «Горячей линии»; - порядок приема и рассмотрения обращений, сроки предоставления обратной связи по обращениям; - необходимость и формат информирования сотрудников о целях, принципах и порядке работы горячей линии (тренинги, новостные рассылки и пр.); - порядок обеспечения конфиденциальности, процесс работы по преследованиям сотрудников за обращения на «Горячую линию»; - формат и периодичность отчетности по обращениям, ответственное лицо за подготовку такой отчетности, заказчики; - механизм возможного поощрения работников, сообщивших о подтвержденных коррупционных нарушениях.

Результаты оценки практики корпоративного управления			
Компоненты	№	Основные наблюдения	Рекомендации внутреннего аудита
	2	Кодексом корпоративной этики предусмотрено создание Комиссии по этике, однако фактически комиссия не создана. Созданная Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений не рассматривает факты неэтичного поведения и нарушения корпоративной этики.	Сформировать Комиссию по этике, либо рассматривать сообщения о неэтичном поведении и о фактах нарушения корпоративной этики в рамках функционирования «Горячей линии», при условии внедрения и администрирования процесса в соответствии с рекомендацией к п.1 настоящего раздела.
	3	Для сотрудников, вкл. вновь прибывших, не проводятся тренинги / обучающие мероприятия или не доводятся до сведения принципы этического поведения и корпоративных ценностей Компании в иной форме.	Рассмотреть целесообразность проведения для сотрудников, вкл. вновь прибывших, тренингов \ иных обучающих мероприятий или возможность доведения до сведения принципов этического поведения и корпоративных ценностей Компании в иной форме.
	4	В шаблонах договоров на закупку услуг/оборудования/МТР действовавших до 01.11.2020 отсутствовало условие о соблюдении поставщиками принципов этического поведения и корпоративных ценностей Компании. В редакции шаблона договора от 01.11.2020 такая оговорка включена. При заключении договоров реализации с контрагентами предусмотрено подписание соглашения об использовании товарных знаков ALROSA ALLIANCE, включающего условие о соблюдении этического поведения и корпоративных ценностей Компании. Однако антикоррупционная оговорка включается не во все договора реализации Компании.	Проанализировать договора закупок, заключенные в течение 2020 г. и до 01.11.2020 г., в случае если они имеют долгосрочный характер предусмотреть возможность документального ознакомления поставщиков и партнеров по бизнесу с принципами этического ведения бизнеса и корпоративными ценностями Компании (например, через подписание дополнительных соглашений). Предусмотреть во всех шаблонах договоров реализации включение антикоррупционной оговорки.
	Итоговая взвешенная оценка, %:		75