

ВНИМАНИЕ! В связи со сменой оператора горячей линии - телефоны, электронная почта линии инициативного информирования АО «САМРУК-КАЗЫНА» размещены на главной странице сайта <http://www.ulba.kz/ru/>

Инва.№ 30/1066
11.06.2020

Утвержден
Советом директоров АО «УМЗ»
Протокол № 5 от 27.03.2020 г.

Одобен
Решением Правления АО «УМЗ»
Протокол № 1/1199 от 09.01.2020 г.

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И КОМПЛАЕНС
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«УЛЬБИНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД»**

г. Усть-Каменогорск, 2020 год

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	4
НАШИ ЦЕННОСТИ	5
РАЗДЕЛ I. ЭТИКА	5
1. Уважение к каждому человеку	6
2. Политика недопущения притеснений	6
3. Охрана труда и техника безопасности	7
4. Конфиденциальность и защита персональных данных	8
5. Средства связи	8
6. Конфликт интересов	8
7. Служебная этика.....	9
8. Обязанности руководителей подразделений	10
9. Клиентская информация	10
10. Анонимность и конфиденциальность	11
РАЗДЕЛ II. КОМПЛАЕНС	11
1. Соблюдение законодательства	11
2. Противодействие коррупции	11
3. Ограничения совместной работы близких родственников, супругов и свойственников	13
4. Активная, справедливая и открытая конкурентная борьба	13
5. Роль работников в осуществлении внутреннего контроля и раскрытии информации. Точность финансовой документации.....	14
6. Создание доверительных отношений с деловыми партнерами Общества.....	16
7. Тщательный выбор деловых партнеров и коллег. Due Diligence	18
8. Торговые ограничения и Экспортный контроль	18
9. Права интеллектуальной собственности	19
10. Ценные бумаги	19
11. Внешние коммуникации	19
12. Управление документами.....	19
13. Кибербезопасность.....	20
14. Предотвращение конфликта интересов	20
15. Запрет на принятие подарков.....	21
16. Минимизация негативного воздействия на окружающую среду	21
17. Детский труд, принудительный труд	22
18. Осуществление закупок исключительно в интересах Общества	22
19. Информационная открытость	22
20. Защита информации, идей и интеллектуальной собственности Общества	22
21. Благотворительные пожертвования	23
22. Спонсорство	23
23. Профессиональные стандарты и профессиональное поведение; обеспечение качества.....	23
24. Порядок ознакомления с Кодексом	24

ВВЕДЕНИЕ

Слаженная работа коллектива Акционерного общества «Ульбинский металлургический завод» (далее – Общество) – залог успешного достижения стратегических целей и задач, поставленных Обществом. Развитие Общества зависит от качества работы, которую мы выполняем, соблюдения установленных правил и непреклонной борьбы с нарушениями.

Общество верит в то, что его работники вкладывают все свои силы, знания и опыт в осуществляемую ими профессиональную деятельность, беспристрастно и правдиво выполняют обязанности, возложенные на них Обществом.

Следуя Кодексу корпоративной этики и комплаенс Общества (далее – Кодекс), каждый из нас способствует повышению эффективности деятельности Общества, формированию доверия и укреплению сотрудничества между Обществом и работниками, Обществом и его партнерами на основе добросовестности, взаимного уважения и поддержки, строгого выполнения принятых обязательств.

Соблюдение норм Кодекса способствует укреплению репутации и обеспечению устойчивого развития Общества.

Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязанностью всех работников Общества, независимо от занимаемой ими должности. Помимо этого, нормы данного Кодекса обязательны для руководства и третьих лиц, связанных с Обществом.

Кодекс используется во всех сферах деятельности Общества и видах взаимоотношений работников как между собой, так и с партнерами Общества, органами власти, субъектами рынка и гражданским обществом.

Данный Кодекс не отменяет действие других внутренних актов и документов Общества, регулирующих деятельность Общества.

Кодекс является руководством в работе, выделяющим ключевые проблемы, устанавливающим принципы их разрешения и определяющим правила и ресурсы, необходимые для принятия надлежащих решений.

Как получить информацию по вопросам действия данного Кодекса

Общество приветствует взаимное понимание и поддержку среди коллег, которые позволяют им принимать обоснованные решения. Если работнику Общества необходимо получить консультацию, помощь, разъяснение относительно положений настоящего Кодекса, можно обратиться к следующим лицам:

- непосредственному руководителю;
- работнику службы директора по персоналу или юридического управления;
- омбудсмену.

При наличии оснований полагать, что сообщение к непосредственному руководителю является затруднительным или предполагаемое сообщение не будет рассмотрено должным образом, работнику следует обратиться к специалистам службы комплаенс единственного акционера или на горячую линию Deloitte (круглосуточно, 7 дней в неделю, 365 дней в году):

- по телефону 8-800-080-1994 (звонок бесплатный)
- по электронной почте sk.hotline@deloitte.kz
- www.sk.deloitte-hotline.com

При желании работника сохранить конфиденциальность предпринимаются все необходимые для этого меры. Общество обязуется оградить работника, добросовестно сообщившего о потенциальном нарушении, от любых репрессивных мер, таких как понижение в должности, преследование или любой другой формы дискриминации в случае использования процедуры правдивого сообщения о нарушениях или добросовестной передачи информации. Добросовестная передача информации означает, что работник сообщает о том, что ему известно, в полном объеме, при возможности с обоснованием фактов нарушений.

Общество категорически исключает принятие репрессивных мер в ответ на сообщение работников об имеющихся или планируемых нарушениях.

Если работник считает, что в отношении него или его коллеги были допущены ответные меры за сообщение о нарушении этических норм, ему следует немедленно связаться со специалистами службы комплаенс единственного акционера или сообщить на горячую линию Deloitte.

Роль Совета директоров Общества

Члены Совета директоров Общества полностью поддерживают настоящий Кодекс и следуют его положениям.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

руководитель подразделения – руководитель службы/подразделения в соответствии со структурой управления АО «УМЗ».

подчинение прямое – непосредственное подчинение одного работника ближайшему другому работнику (руководителю подразделения) в соответствии с положением о подразделении или должностной инструкцией. При таком подчинении руководитель подразделения имеет право отдавать распоряжения подчиненному ему работнику и требовать исполнения этих распоряжений.

подчинение косвенное – подконтрольное подчинение одного работника другому работнику (руководителю подразделения) независимо от непосредственной подчиненности. При таком подчинении руководитель подразделения имеет право отдавать распоряжения другим работникам Общества как лично, так и через их непосредственного руководителя и требовать исполнения этих распоряжений как лично от работника, так и через его непосредственного руководителя.

конфликт интересов (в настоящем Кодексе) - ситуация, в которой личная заинтересованность работника Общества влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей.

личная заинтересованность - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей необоснованной личной выгоды в виде денег, подарков, развлечений, услуг, скидок, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав, займов или гарантий для себя или близких родственников.

близкие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушки, бабушки, внуки.

супруги - лица, состоящие в браке, заключенном в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан (далее - РК).

свойственники - братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).

единственный акционер – Акционерное общество «Национальная атомная компания «Казатомпром», владеющее всеми голосующими акциями Общества;

заинтересованные лица – лица, реализация прав которых предусмотрена законодательством Республики Казахстан, Уставом Общества и связана с деятельностью Общества;

омбудсмен – лицо, назначаемое Советом директоров Общества, роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников Общества, оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, соблюдении принципов деловой этики работниками Общества, разъяснении положений настоящего Кодекса, а также в осуществлении сбора на конфиденциальной основе и рассмотрении сведений о нарушении положений Кодекса.

работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом на условиях трудового договора.

НАШИ ЦЕННОСТИ

Корпоративные ценности являются основой корпоративной культуры, формируют единство взглядов и действий работников, способствуют эффективному достижению целей организации. основополагающими корпоративными ценностями Общества являются:

- Команда** Общество - это слаженная работа сплоченного коллектива, основанная на единстве взглядов, принципов, на стремлении развития своего человеческого потенциала, командного духа и взаимодействия для достижения общих целей Общества.
- Безопасность** Мы бережно относимся к окружающей среде, руководствуемся стандартами соблюдения принципов безопасного бизнеса.
Мы поддерживаем культуру безопасности труда и несём ответственность за безопасность.
- Профессионализм** Опытная команда менеджеров и высокие стандарты корпоративного управления - залог успеха Общества.
- Ответственность** Будучи предприятием с высокой гражданской ответственностью, Общество стремится соблюдать законность в правоотношениях с работниками, акционерами, партнерами и обществом. Мы несем ответственность за свои решения. Мы дорожим репутацией Общества.
- Развитие** В условиях стремительного роста экономических преобразований Общество постоянно работает над внедрением новшеств в своей деятельности в целях надлежащего удовлетворения требований заказчиков.
Это означает, что мы:
- экспериментируем, ищем новые подходы к решению поставленных задач и внедряем новые технологии;
 - действуем смело и не упускаем новых возможностей, предвосхищая потребности заказчиков;
 - бросаем вызов устоявшимся правилам и находим новые способы и решения поставленных задач;
 - сообщаем о проблемах, делимся идеями и призываем окружающих к соответствующему задачам сотрудничеству.

РАЗДЕЛ I. ЭТИКА

Общество считает, что ведение бизнеса с соблюдением этических принципов является неотъемлемым элементом его долгосрочного успеха. Общество поддерживает высочайший стандарт этического поведения в повседневной деятельности, что является важнейшей частью его подхода к ведению бизнеса.

Все работники Общества следуют высоким стандартам персонального поведения, сложившимся в Обществе. Высокие стандарты персонального поведения подразумевают следование работниками Общества принципам честности, добросовестности, беспристрастности и уважения в общении с коллегами по работе, партнерами и клиентами Общества, а также с другими лицами, состоящими в правоотношениях с Обществом.

Соблюдение высоких стандартов корпоративной этики и поддержание деловой репутации Общества — одна из основных задач ее работников. В процессе исполнения своих трудовых, должностных и служебных обязанностей работники Общества постоянно

руководствуются положениями настоящего Кодекса, следуя им в своей профессиональной деятельности и межличностном взаимодействии на рабочем месте.

1. Уважение к каждому человеку

1.1. Работники Общества строят отношения на взаимном уважении друг к другу, ведут себя корректно и профессионально по отношению к коллегам, клиентам и поставщикам.

1.2. Общество имеет многонациональный состав работников, поэтому коллегам необходимо учитывать имеющиеся различия языковых навыков и национальной культуры. Многообразие взглядов ведет к более благоприятному общению, что плодотворно сказывается на работе с партнерами, акционерами и другими заинтересованными лицами, как на территории Казахстана, так и за его пределами.

1.3. Общество принимает кадровые решения на основании деловых качеств и заслуг, основываясь на действующем трудовом законодательстве Республики Казахстан. Общество предоставляет равные возможности трудоустройства и обеспечивает надлежащие условия для квалифицированных специалистов.

1.4. Руководство Общества берет на себя обязательство предоставлять равные возможности работникам по вопросам найма, вознаграждения, продвижения по службе, классификации, подготовки, переподготовки, стажировки и прочих условий труда.

1.5. Общество также обеспечивает приемлемые условия труда для квалифицированных специалистов с ограниченными возможностями.

2. Политика недопущения притеснений

2.1. Законодательство Республики Казахстан запрещает дискриминацию в сфере труда. Каждый имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо преимущества в их реализации в зависимости от:

- половой или гендерной принадлежности;
- возраста;
- расы, цвета кожи или этнической принадлежности;
- религии;
- места жительства;
- принадлежности к общественным объединениям;
- национальности;
- гражданства;
- языка;
- имущественного и должностного положения;
- беременности;
- а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

2.2. Общество считает категорически недопустимым неудовлетворительное обращение, притеснения либо оскорбительное поведение, как вербальное, так и физическое или визуальное.

2.3. Угрозы либо насилие, или физическое унижение абсолютно недопустимы. Общество не потерпит на рабочем месте никаких притеснений, в том числе, сексуальных домогательств и агрессивного поведения.

2.4. Придавая первостепенное значение справедливости, равенству, уважению и достоинству и не допуская дискриминации, притеснений и агрессии, Общество обеспечивает каждому, кто приходит на работу безопасность и уверенность в том, что он сможет в полной мере раскрыть свой потенциал.

2.5. Общество выступает за уважение достоинства работников на рабочем месте, вне зависимости от того, кем является нарушитель или пострадавший: работником, руководителем, деловым партнером, заказчиком, консультантом или посетителем.

2.6. Общество призывает не утаивать факты нарушений здорового микроклимата в коллективе, в том числе, когда поведение коллег причиняет неудобства, когда работник становится свидетелем недостойного поведения коллеги на рабочем месте, когда в адрес работника поступают угрозы и/или совершаются притеснения и/или насилие. В случае, если законодательством не урегулированы подобные запреты, Общество самостоятельно устанавливает более высокие стандарты надлежащего поведения работников и их ответственность за допущенные нарушения.

2.7. В случае отсутствия возможности урегулировать создавшуюся ситуацию с лицом, непосредственно совершившим такой проступок, работнику следует обратиться в службу директора по персоналу или службу директора по безопасности и режиму

3. Охрана труда и техника безопасности

3.1. Безопасная и здоровая рабочая обстановка не только защищает и укрепляет доверие работников Общества, предотвращает несчастные случаи, которые приводят к серьезным убыткам, но и способствует созданию у Общества репутации организации с высокой гражданской ответственностью.

3.2. Общество ведет политику охраны здоровья и безопасности, определяя то поведение, которое она ожидает от своих работников. Работники Общества несут коллективную ответственность за обеспечение безопасности рабочего места, помогая тем самым в продвижении культуры здоровья и безопасности, а также принимая на себя ответственность за собственную безопасность, безопасность своих коллег и деловых партнеров.

3.3. Работники Общества оказывают помощь в создании комфортного рабочего места, соблюдая правила и политику здоровья и безопасности, принимая взвешенные решения и руководствуясь здравым смыслом, и немедленно сообщая о наступлении опасных условий работы и возникших происшествиях.

3.4. Общество выступает за защиту и безопасность работников, не допуская на рабочем месте насилия в любой форме. Каждый работник Общества, подавая пример обеспечения безопасности, вносит вклад в работу по созданию общей безопасности.

3.5. Для устранения опасных условий работы и для защиты работников Общества, деловых партнеров и иных лиц, необходимо:

- следовать действующему законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Общества, регулирующим вопросы охраны труда, здоровья и окружающей среды;
- знать и соблюдать все правила и процедуры безопасности Общества;
- проходить все обязательные подготовительные курсы или обучение без отрыва от производства, которые развивают способности работников к безопасному исполнению рабочих обязанностей и эксплуатации корпоративного оборудования;
- знать, как безопасно и законно обращаться с опасными материалами и как их утилизировать;
- требовать от всех подрядчиков, поставщиков и коллег соблюдения безопасности.

3.6. Работники общества вносят свой вклад в обеспечение безопасности на рабочих местах:

- соблюдая все обязательные процедуры безопасности и меры ограничения доступа, действующие в зданиях;
- сообщая об увиденных подозрительных или угрожающих случаях, подвергающих сомнению безопасное состояние труда;
- участвуя в тренировочных и учебных мероприятиях по безопасности.

4. Конфиденциальность и защита персональных данных

4.1. Общество уважает право работников на конфиденциальность и стремится обеспечивать конфиденциальность и безопасность всех персональных данных, которыми оно располагает. Работники должны соблюдать процедуры, связанные с безопасностью обработки и защитой персональных данных других работников.

4.2. Общество обязуется принимать соответствующие меры безопасности в целях защиты персональных данных и следить за тем, чтобы предупреждать любые случаи преднамеренного, случайного или несанкционированного доступа к ним. Для осуществления эффективного управления Обществу необходимо обрабатывать и передавать информацию о работниках, как внутри Общества, так и за его пределами. В целях соблюдения действующего законодательства Республики Казахстан работники Общества дают соответствующее согласие на использование своих персональных данных для вышеуказанных или других подобных целей.

5. Средства связи

5.1. Общество предоставляет его работникам средства связи только для деловых целей, это:

- компьютеры,
- телефоны,
- системы электронной почты,
- портативные устройства, факсы,
- доступ в интернет,
- иные средства.

5.2. Работники Общества не могут использовать средства связи для просмотра, получения или отправки ненадлежащих материалов или материалов, которые могут быть оскорбительными для коллег. В том числе, не использовать коммуникационные системы для передачи сообщений ненадлежащего или непристойного содержания третьим лицам.

5.3. Общаясь от лица Общества, работники руководствуются здравым смыслом и профессиональными принципами, не допускают, чтобы данная информация получила публичную огласку или иным образом нанесла вред репутации Общества.

6 Конфликт интересов

6.1. Конфликт интересов возникает в том случае, если личные интересы работников вмешиваются или создают видимость такого вмешательства в интересы Общества.

6.2. Конфликт интересов также может возникнуть, если работники осуществляют действия или имеют интересы, которые затрудняют для них объективное и эффективное выполнение своих обязанностей. В таких ситуациях под вопросом могут оказаться решения, продукты производства и услуги Общества.

6.3. Умение распознать и раскрыть потенциальные конфликты, а также установить способы, как их избежать, помогают Обществу защитить свою репутацию и способствуют эффективному ведению бизнеса.

6.4. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан сообщить о нем непосредственному руководителю, разъяснить, в чем именно он состоит, и воздержаться от участия в принятии решений по тем вопросам, которые касаются этих интересов.

6.5. Конфликт может возникнуть, если работнику или лицу, с кем у него близкие отношения (родственные и/или личные), предоставляются необоснованные личные выгоды (в форме наличных денег, подарков, развлечений, услуг, скидок, займов или гарантий), либо близкий ему человек выбирается поставщиком, консультантом или деловым партнером Общества с учетом положения работника Общества. Родственные или личные отношения работников не должны сказываться на выполнении служебных обязанностей или влиять на принимаемые Обществом решения.

Работники Общества избегают:

- ситуаций, в которых интересы близких ему родственников, супругов и свойственников могут оказать влияние на решения Общества;
- участия в найме на работу людей или продвижении по карьерной лестнице работников, которые ему являются близкими родственниками, супругами и свойственниками или оказании влияния на размер предоставляемых им компенсаций, льгот или возможностей, если они работают в Обществе;
- участия в сделках между Обществом и иными юридическими лицами, собственниками или работниками, занимающими руководящую должность, которые ему являются близкими родственниками, супругами и свойственниками.

6.6. Как конфликт интересов может быть расценена также ситуация, в которой работник или лица, которые ему являются близкими родственниками, супругами и свойственниками, владеют более, чем 1 % капитала юридического лица заказчика, поставщика или конкурента.

Иные случаи конфликта интересов рассматриваются в разделе II КОМПЛАЕНС

7. Служебная этика

7.1. Служебная этика работников Общества основывается на чувстве долга и ответственности за порученное дело, соблюдении принципа законности. Основными нормами служебного поведения являются честность, порядочность, дисциплинированность, добросовестность, пунктуальность, скромность, вежливость и аккуратность.

7.2. В своей повседневной деятельности работники Общества соблюдают высокие этические стандарты, в том числе:

- уважать мнение своих коллег и быть терпимыми, открыто и доброжелательно обсуждать проблемы, возникшие в ходе работы, на принципах равенства, солидарности и партнерства;
- не допускать оскорбительного, притесняющего или непристойного поведения, в том числе по признаку физических особенностей, этнической принадлежности, вероисповедания или возраста, пола или сексуальной ориентации;
- не допускать фамильярности в деловых отношениях, быть корректными и вежливыми при телефонном общении;
- избегать обсуждения с коллегами вопросов, связанных с заработной платой, карьерным ростом, своими обязательствами;
- соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность и аккуратность.

7.3. При исполнении своих должностных обязанностей работник Общества принимает решения только в пределах своей компетенции в соответствии с должностной инструкцией. В случае, если решение вопроса превышает его компетенцию, работник обращается к непосредственному руководителю.

7.4. Каждый работник Общества неукоснительно соблюдает служебную дисциплину, рационально и эффективно использует рабочее время, добросовестно, беспристрастно и качественно исполняет свои служебные обязанности.

7.5. Общество поощряет стремление работников повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения служебных обязанностей.

7.6. Каждый работник бережно относится к собственности Общества, обеспечивая ее сохранность, рациональное и эффективное использование в служебных целях.

7.7. В ходе работы работник независимо от занимаемой должности обеспечивает прозрачность, законность и справедливость принятия решений, противостоит действиям, наносящим ущерб интересам Общества, препятствующим или снижающим эффективность функционирования его подразделений.

7.8. Работники Общества прикладывают все силы, чтобы избежать недобросовестного поведения, которое может навредить репутации Общества либо вовлечь Общество в противозаконную, либо сомнительную, с точки зрения деловой этики, деятельность.

7.9. Работники не вправе использовать свое служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, государственных служащих и иных лиц при решении вопросов личного характера.

7.10. Работая в Обществе, работники должны быть лояльны к нему, не допуская необоснованные негативные высказывания об Обществе или каким-либо образом порочащие его репутацию перед третьими лицами. Работники Общества не вправе передавать подобную информацию в СМИ или делать негативные замечания в социальных сетях, на форумах, в электронных письмах или в других социальных сервисах, но работникам не запрещается конструктивная критика в служебных целях для улучшения деятельности Общества в пределах самого Общества.

8. Обязанности руководителей подразделений

8.1. От руководителей подразделений Общества требуется соблюдение таких же высоких стандартов, которые они устанавливают для своих подчиненных. Руководители подразделений играют важнейшую роль в создании культуры прозрачности, открытого общения и доверия, которая распространяется от коллег на заказчиков и деловых партнеров. В этих целях им следует:

- придерживаться ценностей Общества в повседневных делах;
- прислушиваться к высказываниям подчиненных об опасениях в работе и принимать соответствующие меры;
- знать законы, правила, нормативные положения и политики, используемые в работе с подчиненными;
- лично устранять возникшие проблемы или, сообразно обстоятельствам, передавать на рассмотрение вышестоящим руководителям информацию о проблемах нормативного и правового соответствия;
- выделять и поощрять решения, которые отдают предпочтение соблюдению ценностей Общества и долгосрочному успеху перед сиюминутной выгодой;
- нести ответственность и готовность выслушать мнение подчиненных, а также предоставить обратную связь подчиненным и коллегам;
- регулярно обсуждать с подчиненными важность соблюдения этики и соответствия законодательству и внутренним документам Общества;
- не препятствовать коллегам и другим работникам обращаться к руководству, в службу директора по персоналу, службу директора по безопасности и режиму, юридическое управление по вопросам этики и комплаенс.

8.2. Работникам Общества следует своевременно и правдиво сообщать о неэтичных или незаконных поступках, либо несоблюдении требований законодательства и/или внутренних документов Общества.

8.3. Руководители подразделений должны соблюдать равное отношение к работникам Общества, не допуская пристрастной, необъективной оценки работы кого-либо из них.

9. Клиентская информация

9.1. Общество защищает закрытую, личную или конфиденциальную информацию партнеров, с которыми сотрудничает также тщательно, как и собственную. Это включает в себя понимание и исполнение соответствующих договоров с партнерами, а также действующих норм о конфиденциальности.

9.2. Работники Общества не обсуждают и/или не разглашают информацию о партнерах Общества как внутри Общества, так и за его пределами, за исключением тех случаев, когда у них имеются на это соответствующие полномочия. При получении просьбы/запроса представителя иной компании или средств массовой информации дать

комментарии по вопросу, касающемуся партнера, следует сначала убедиться в наличии разрешения от партнера, а также согласовать предполагаемый ответ с подразделением, ответственным за вопросы по связям с общественностью.

10. Анонимность и конфиденциальность

10.1. При возникновении случаев, когда работники Общества изъявили желание сообщить о проблемах, связанных с ненадлежащим исполнением Кодекса, они могут сделать это в анонимном порядке или конфиденциально. По вопросам делового поведения и корпоративной этики работники Общества могут в анонимном порядке сообщить или получить информацию (совет, консультацию), связавшись со службой горячей линии Deloitte.

Однако, при анонимном сообщении затруднительно отреагировать должным образом, поскольку может возникнуть необходимость получения дополнительных сведений или раскрытия предоставленной заявителем информации.

Наличие данных заявителя и возможность общения с ним позволяют рассмотреть его обращение более тщательно и эффективно.

Однако, все виды обращений работников Общества рассматриваются профессионально и уважительно ко всем вовлеченным лицам.

Обеспечивается максимально возможный уровень конфиденциальности, а доступ к информации предоставляется по принципу служебной необходимости.

10.2. Оператором горячей линии выступает третье лицо. Оператор не может идентифицировать абонента и не имеет других возможностей отследить номер.

Раздел II. КОМПЛАЕНС

1. Соблюдение законодательства

1.1. Высокая репутация Общества основана на соблюдении действующего законодательства Республики Казахстан, международных норм, включая также нормативные правовые акты, которые регулируют ведение дел в тех странах, с заказчиками которых сотрудничает Общество. Общество придерживается в своей деятельности законов, регулирующих права человека, и стандартов по охране труда и техники безопасности, защите окружающей среды, предотвращению коррупции, обеспечению добросовестной конкуренции, налогообложению и достоверному представлению финансовой информации.

1.2. Работники Общества обязаны неукоснительно и в полном объеме выполнять требования действующего законодательства Республики Казахстан, внутренних документов Общества. Нарушение законодательства может послужить основанием для привлечения к ответственности.

2. Противодействие коррупции

2.1. Общество поддерживает меры казахстанского и мирового сообществ по противодействию коррупции. Взятничество, коррупция и незаконные платежи наносят существенный вред экономической безопасности государства и общества. Они влекут разрушительные последствия для экономики страны, дестабилизируют жизнь, работу, а также подрывают доверие населения и общественности.

2.2. Общество действует на внутреннем и международном рынках как организация с высокой гражданской ответственностью и добивается результативности благодаря эффективности своих усилий и инновациям.

2.3. Общество категорически исключает любые формы взяточничества или коррупции. Эта политика распространяется как на государственный, так и частный сектор деятельности Общества.

2.4. Будучи многочисленной командой профессионалов, Общество несет обязательства по противодействию коррупции на всех стадиях ее деятельности. Строгое соблюдение этого обязательства в повседневных отношениях с коллегами и бизнес-партнерами является гарантом укрепления репутации Общества.

2.5. Общество исключает осуществление либо обещание незаконных, ненадлежащих или сомнительных выплат, а также другое материальное вознаграждение партнерам, государственным служащим или другим лицам в любой стране мира с целью получения или сохранения коммерческих заказов или сохранения ненадлежащего преимущества, как напрямую, так и косвенно, в том числе небольшие «стимулирующие» выплаты государственным служащим, несмотря на то, что они могут считаться нормой делового оборота в других странах.

2.6. Общество предпринимает надлежащие меры для заверения партнеров о том, что им не отстаиваются свои интересы с помощью незаконных или неэтичных/некорректных мер и действий.

2.7. Общество устанавливает требования ко всем партнерам о необходимости соблюдения вышеуказанных стандартов, добивается понимания о возможности наступления ответственности за действия сторон, которые могут негативно отразиться на репутации Общества. Это означает, что работники Общества:

- не предлагают и не берут взятки или откаты;
- не производят платежи за упрощение формальностей или за срочность, даже если они считаются законными в стране, где от Общества потребовали такой платеж в установленном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и/или заключенным договором (контрактом, соглашением);
- сообщают руководителю или в службу директора по безопасности и режиму Общества, если работникам Общества предложили взятку либо от них потребовали взятку, или платеж за упрощение формальностей;
- предлагают или принимают компенсацию только разумных представительских или прочих коммерческих расходов в соответствии с утвержденным порядком, установленным Обществом;
- правдиво и точно фиксируют информацию обо всех платежах;
- прежде чем начать сотрудничество проводят надлежащий комплексный анализ бизнес-партнеров для выяснения возможного уровня риска;
- доводят до сведения партнеров политику противодействия взяточничеству и коррупции в начале сотрудничества и по мере необходимости впоследствии;
- обращают должное внимание на тревожные сигналы, включая неточные описания назначения платежей или услуг, запросы платежей в обмен на какие-либо разрешения, признаки того, что сумма счета превышена или указана неверно;
- снижают объем сотрудничества или, в зависимости от ситуации, прекращают сотрудничество в случае, если возникли сомнения в том, что партнер, возможно, не следует стандартам Общества.

2.8. Общество не использует третьих лиц для косвенного предложения или осуществления коррупционных выплат государственным служащим или сотрудникам государственных предприятий.

2.9. Работник, нанимающий консультанта или другого агента, который будет действовать от имени Общества при работе с третьими лицами, должен убедиться в том, что такой консультант или агент обладает хорошей репутацией и соответствующей квалификацией.

2.10. Общество не привлекает третьих лиц для выполнения действий, которые являются недопустимыми в Обществе с правовой или этической нормы.

2.11. Общество тщательно осуществляет наем работников с учетом требований законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Общества.

2.12. Поскольку в ряде стран, с которыми работает Общество, есть законы, запрещающие взятки иностранным чиновникам, а также требующие точности ведения отчетности, Общество соблюдает эти законы в части, которая относится к его деятельности, также учитывает и местные законодательные акты по борьбе с коррупцией в странах, с которыми она ведет бизнес.

3. Ограничения совместной работы близких родственников, супругов и свойственников

3.1. Руководители подразделений не могут занимать должности, находящиеся в прямом подчинении должностям, занимаемым их близкими родственниками и (или) супругом (супругой), а также свойственниками.

3.2. Руководители подразделений при осуществлении своих должностных обязанностей обязаны не допускать как прямого, так и косвенного подчинения им близких родственников, супруга (супруги), а также свойственников.

3.3. При выявлении случаев, указанных в п.п. 3.1 – 3.2 настоящего раздела, Руководители подразделений обязаны добровольно в течение 3-х месяцев с момента обнаружения (выявления) указанного нарушения устранить такое нарушение. Неустранение нарушения в установленный срок является ненадлежащим исполнением должностных обязанностей и влечет применение мер в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

4. Активная, справедливая и открытая конкурентная борьба

4.1. Законодательством о защите конкуренции и ограничении монополистической деятельности запрещены любые соглашения с конкурентами, поставщиками или другими третьими лицами, если такие соглашения ограничивают конкуренцию.

4.2. Общество ведет дела с заказчиками, поставщиками и конкурентами добросовестно, не использует для достижения своих целей манипуляции, сокрытие информации, распространение негативной информации, злоупотребление неподлежащей разглашению информацией, некорректное представление фактов или другие недобросовестные действия в области бизнеса.

4.3. Антиконтурентные методы деятельности причиняют вред партнерам и затрудняют работу рынков, наносят серьезный ущерб партнерским отношениями, нарушая доверие, лежащее в их основе.

4.4. Общество относится к конкурентам, партнерам и акционерам справедливо и с уважением, поскольку:

- соблюдает законодательство о защите конкуренции;
- действует прозрачно и прямо при заключении контрактов, исходит из преимуществ поставщиков и четко обозначенных сравнительных показателей;
- предоставляет точную и своевременную документацию;
- осуществляет правдивую и точную маркетинговую и рекламно-имиджевую деятельность. Не допускается использование заведомо ложных сообщений, замалчивание важных фактов или представление ложных заявлений об Обществе либо об имеющихся конкурентах;
- проявляет особую осторожность в своих сравнительных заявлениях, не допуская несправедливой критики в адрес продукции или услуг конкурентов;
- не прибегает к незаконным или неэтичным методам сбора информации о конкурентах;
- не обсуждает с имеющимися конкурентами цены или любые вопросы, касающиеся цен, с целью сговора относительно цен, тарифов или установления

других условий предпринимательской деятельности на рынке, на котором Общество конкурирует.

4.5. Общество не ведет переговоры с конкурентами в целях:

- фиксации цен;
- раздела возможностей сбыта или территорий;
- заключения соглашения об отказе от переманивания партнеров;
- бойкотирования или отказа от реализации продукта определенному партнеру;
- нечестной победы в тендере;
- обмена конфиденциальной информацией о ценовой политике, прибыли, затратах, условиях и сроках продаж, условиях кредита, маркетинговых и стратегических планах, сделках слияния или поглощения, а также любой другой важной для бизнеса информации.

4.6. Поскольку Общество часто ведет переговоры с партнерами, работникам следует обращаться за консультацией в юридическое управление Общества, прежде чем предпринимать какие-либо действия, которые могут быть восприняты окружающими, как ущемляющие конкуренцию.

5. Роль работников в осуществлении внутреннего контроля и раскрытии информации. Точность финансовой документации

5.1. Когда каждый из работников Общества берет на себя ответственность за обеспечение точности и полноты финансовых документов, с которыми работает Общество, он тем самым обеспечивает защиту его репутации и подтверждает обязательство Общества соответствовать оказываемому доверию. Достоверная отчетность позволяет акционерам справедливо оценить результативность деятельности Общества, которая обеспечивает руководство информацией, требуемой для наиболее эффективного распределения ресурсов, и предотвращает нарушения.

5.2. Общество составляет точные, достоверные и своевременные документы для руководителей, директоров, акционеров, инвесторов, государственных регулирующих органов и других лиц. Это означает, что работники Общества:

- несут ответственность за полноту, точность и правильность заполнения или составления книг учета и документов по всем видам учета, включая таблицу учета рабочего времени, документы о продажах и отчеты о затратах;
- не ведут незарегистрированный, скрытый или теневой учет;
- не подделывают и не искажают документы и сведения о каких-либо сделках;
- своевременно регистрируют сделки и раскрывают информацию о них, предоставляя сопроводительную документацию;
- проводят надлежащие проверки, прежде чем отражать операции или расходы или подписывать документы;
- осознают важность внутренних мер контроля и последовательно соблюдают их;
- оплачивают расходы, связанные с деятельностью Общества, из средств Общества только с разрешения непосредственного руководителя;
- обеспечивают полноту, точность, своевременность и понятность информации, которую раскрывают в публичных заявлениях и отчетах или документах, направляемых в органы, регулирующие операции с ценными бумагами, и фондовые биржи;
- подготавливают информацию, предназначенную для раскрытия согласно соответствующим правилам, процедурам и внутренним политикам Общества.

5.3. Система внутреннего контроля Общества создана для обеспечения гарантий и предоставления соответствующей информации Совету директоров, руководству, прочему персоналу, а также заинтересованным лицам о том, что процессы обеспечивают

эффективную и продуктивную деятельность, достоверную отчетность, соблюдение внутренних документов Общества и действующего законодательства Республики Казахстан.

5.4. Достоверность финансовой и деловой информации Общества составляет основу для законного и эффективного проведения операций в соответствии с законодательством Республики Казахстан, применяемыми международными стандартами финансовой отчетности, общепринятыми принципами бухгалтерского и управленческого учета.

5.5. Достоверность отчетности Общества обеспечивается несколькими механизмами контроля, включая применение принципов бухгалтерского учета, политик, правил и процедур, изложенных в инструкциях Общества, а также положений, руководств по учету и отчетности, по внутреннему контролю.

5.6. Руководством Общества гарантируется достоверность данных, отраженных в системах учета и отчетности, полное соответствие информации, подлежащей публикации, итогам отчетного периода и финансовому состоянию на конец периода.

5.7. Работники Общества на всех уровнях деятельности должны следить за тем, чтобы все записи, отчеты или сведения, которые они используют или передают руководству соответствующих подразделений, позволяли Обществу осуществлять полноценное, достоверное, точное и своевременное раскрытие информации в отчетах, документах и других публичных сообщениях. К таким документам, выпущенным в любой форме, относятся финансовые и управленческие отчеты и прогнозы, отчеты об исследованиях, маркетинговая информация, отчеты о продажах, налоговая отчетность, социальная информация, информация об окружающей среде и другие документы, включая предоставляемые в государственные или надзорные органы.

5.8. Финансовая или деловая информация Общества не должна являться объектом мошеннических действий. Фальсификация либо намерение подделать, украсть, ввести в заблуждение или обмануть являются в большинстве случаев преступными.

5.9. Мошенничество также включает в себя: предоставление недостоверных документов и отчетов, их подделку или изменение, незаконное присвоение или ненадлежащее использование имущества Общества, несанкционированное проведение сделок или выплат крупных сумм, неправомерное использование мелких сумм, внесение записи в учет или выпуск финансовой отчетности, не соответствующих надлежащим стандартам бухгалтерского учета и отчетности.

5.10. Работники, занимающиеся публичным раскрытием информации от имени Общества, должны добросовестно обеспечить полноту, объективность, точность и своевременность раскрытия информации.

5.11. Общество требует соблюдения законодательства Республики Казахстан, общепринятых принципов всех видов учета, внутренних правил и политик, а также требует соблюдения международных стандартов аудита. Работники Общества обязаны вести и представлять первичную документацию Общества, а также отчетность, основанную на этой документации, в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан. Эта документация и отчетность должны достоверно отображать активы, обязательства, доходы, расходы и условные обязательства Общества.

Сообщение о проблемах

Работники Общества обязаны сообщать о проблемах, касающихся сомнительных методов учета, аудита, раскрытия информации или мер контроля.

Единым акционером разработан порядок работы с жалобами, в том числе, по фактам мошенничества, связанным со всеми видами учета, внутренней системой контроля за учетом, вопросами аудита и мерами контроля за раскрытием информации. Разработанный порядок включает процедуры приема, хранения и обработки таких жалоб, а также получения анонимных сообщений и обеспечения конфиденциальности.

Работникам Общества следует немедленно сообщать об имеющихся жалобах и сомнениях, связанных с:

- мошенничеством или ошибками, умышленно допущенными при подготовке, ведении, оценке или изучении каких-либо отчетов или документов;
- нарушением или несоблюдением внутренних мер контроля учета;
- искажением фактов или ложными заявлениями о финансовых аудитах или документах в сведениях со стороны руководителя высшего звена, либо в документах, направляемых руководителю высшего звена;
- отклонением от требования подавать полную и достоверную отчетность о финансовом положении Общества;
- сомнительными сделками с заказчиками, агентами, поставщиками и прочими консультантами;
- подделкой или изменением документов иными способами;
- выставлением счетов на сумму выше или ниже согласованных цен на продукцию;
- платежами, осуществляемыми в целях, которые не были согласованы в контрактах;
- платежами через посредников способами, отличающимися от обычных коммерческих операций, осуществляемых Обществом;
- переводами или депозитами на банковские счета физических лиц, а не на счета организации, с которой у Общества заключены договоры;
- хищением, кражей или незаконным присвоением активов Общества или заказчика;
- устными договоренностями с заказчиками или неутвержденными письменными соглашениями, не включенными в объем официального договора;
- любыми действиями с целью оказать ненадлежащее влияние в отношении выплаты комиссионного вознаграждения.

6. Создание доверительных отношений с деловыми партнерами Общества

6.1. Заказчики

- Общество осуществляет свою деятельность со всеми своими заказчиками одинаково честно и справедливо, независимо от размера их предприятия.
- Общество обязуется предоставлять заказчикам высококачественную продукцию, соответствующую их требованиям.
- Общество предоставляет подробную информацию о своей продукции в рекламе, публичных заявлениях и предложениях отдельным заказчикам.
- Работники, ведущие переговоры по контрактам, обязуются обеспечить заказчикам полноту и достоверность заявлений, сообщений и презентаций.
- Работники Общества не разглашают конфиденциальную или служебную информацию о заказчике. Информация о проекте или контракте сообщается только тем, кому эта информация необходима в служебных целях, либо тем, кто уже обладал данной информацией.

6.2. Поставщики и подрядчики

- Решения Общества относительно закупок основываются на объективной оценке надежности и честности поставщика или подрядчика, а также на общей оценке предложения касательно краткосрочных и долгосрочных перспектив и задач.
- В интересах Общества закупки товаров, работ и услуг осуществляются с учетом преимуществ в цене, качестве, эффективности, сроках поставки и соответствия необходимым требованиям.

- Выступая в качестве закупщика, Общество стремится предотвратить возникновение ситуации зависимости от поставщика или подрядчика, и, следовательно, систематически расширяет круг надежных альтернатив. Отношения с поставщиками и подрядчиками регулируются процедурами, установленными службой директора по закупкам, которые ставят целью одинаковое обращение со всеми поставщиками и подрядчиками.
- Обществом принимаются надлежащие меры для исключения возникновения конфликтов интересов и любых проявлений заинтересованности. Работникам Общества запрещено получать “откаты” в денежной или иной форме в качестве вознаграждения за принятие решения, выгодного для определенных поставщиков и подрядчиков.
- Общество устанавливает для всех поставщиков и подрядчиков требования неукоснительного соблюдения, применяемых нормативных правовых документов, актов, имеющих отношение к их деятельности и деловой сфере.
- Общество при заключении договоров с поставщиками и подрядчиками предусматривает ответственность поставщиков и подрядчиков за соблюдение норм по технике безопасности и гигиене труда, правил этики и комплаенс, в частности, касающиеся борьбы с коррупцией, защиты окружающей среды и соблюдения всех применимых законов и нормативных актов. Общество предпринимает меры, чтобы удостовериться, что эти обязательства выполняются как в процессе выбора, так и во время выполнения контрактов.

6.3. Консультанты, посредники и иные лица, представляющие интересы Общества

- Общество заключает договор на оказание услуг с третьими лицами и тем самым уполномочивает их представлять интересы Общества по необходимым вопросам, в том числе, по маркетингу и продажам на определенной территории в отношении определенных видов деятельности Общества (далее – «Представители»).
- Данные Представители могут выступать от имени Общества по его поручению, а также взаимодействовать с ее потенциальными и существующими заказчиками либо с государственными органами власти, или частными компаниями.
- Общество запрещает любые виды подкупа государственных или частных лиц, а также любую незаконную или недобросовестную деятельность в отношениях с Представителями Общества, с которыми у Общества имеется заключенный договор.
- Общество не нанимает сторонние организации для выполнения каких-либо действий, запрещенных законодательством Республики Казахстан или настоящим Кодексом.
- Для предотвращения коррупции в государственном или частном секторе, использование услуг Представителей возможно только после одобрения и проведения комплексного анализа соответствующими подразделениями Общества.
- Общество не использует Представителей и иных третьих лиц для косвенного предложения или осуществления каких-либо коррупционных выплат государственным служащим или сотрудникам государственных предприятий.
- Работник Общества, при заключении договора на оказание услуг с третьими лицами, должен убедиться, что поставщик услуг обладает хорошей репутацией и соответствующей квалификацией.
- Общество настоятельно рекомендует получить письменное подтверждение от этого Представителя о том, что он будет соблюдать все требования законодательства по борьбе с коррупцией.

7. Тщательный выбор деловых партнеров и коллег. Due Diligence

7.1. Общество тщательно выбирает поставщиков, агентов, консультантов, субподрядчиков, инвесторов, совместные предприятия и альянсы, с которыми сотрудничает Общество.

7.2. Общество не осуществляет ведение дел с теми, кто может подорвать его репутацию, поэтому исключает сотрудничество с компаниями или лицами, которые намеренно и/или постоянно нарушают законодательство.

7.3. В случае, если сотрудничество с какими-либо физическими или юридическими лицами запрещено действующими законодательными нормами или внутренними документами Общества, в том числе, в тех случаях, если данные лица входят в списки запрещенных физических или юридических лиц, опубликованные государственными органами разных государств, такое сотрудничество не допускается Обществом.

7.4. Работники Общества несут ответственность за ознакомление с конфиденциальной информацией, основными сведениями, репутацией и стандартами поведения (в той мере, которая требуется обстоятельствами):

- клиентов, потенциальных клиентов;
- поставщиков;
- тех компаний и лиц, привлекаемых от лица Общества в качестве Представителя, либо с которыми Общество работает напрямую.

7.5. Работники Общества до начала работы обязуются убедиться в том, что организации и лица, которые привлекаются Обществом для представления его интересов или для предоставления Обществу товаров или услуг, соблюдают стандарты Кодекса поведения поставщика.

7.6. Работники Общества несут ответственность за ознакомление с правилами Общества по проведению комплексного анализа новых и текущих контрагентов, за соблюдение этих правил, а также за обеспечение понимания поставщиками и партнерами своих обязательств перед Обществом и ее партнерами.

8. Торговые ограничения и Экспортный контроль

8.1. Общество не вступает в деловые отношения с государственными органами какой-либо страны, организациями или физическими лицами, в отношении работы с которыми введен запрет (санкции).

8.2. Представители Общества также обязаны строго соблюдать все применяемые правовые нормы по экспортному контролю стран, в которых они присутствуют (включая законы, касающиеся технической поддержки или обучения). Особое внимание должно уделяться технологиям и товарам двойного назначения, в том числе, таким как компоненты, программное обеспечение и технологические данные.

8.3. Работники Общества, связанные с международной торговлей, контролируют соблюдение требуемых процедур экспорта продуктов Общества, а также в адрес кого они отправляются, кто их получит и для каких целей. Несоблюдение соответствующих норм и требований может повлечь за собой применение строгих санкций как для Общества, так и для его работников, в том числе, запрет на дальнейшую экспортную деятельность и уголовную ответственность.

8.4. Общество тщательно на регулярной основе осуществляет проверку потенциальных и существующих партнеров на наличие их в списке лиц и организаций, имеющих нарушения, которые не разрешают Обществу сотрудничество с ними.

8.5. Общество обращает внимание на тревожные и сомнительные признаки в его работе такие, как платежи через несколько счетов, запросы на совершение платежей в необычное время или в превышающем размере, а также запросы на возвраты способами, отличающимися от тех, что использовались для проведения первоначального платежа.

9. Права интеллектуальной собственности

9.1. Общество уважает права интеллектуальной собственности третьих лиц, тем самым Общество не использует:

- нелицензированные или неразрешенные товарные знаки в своей деятельности;
- незарегистрированные патенты;
- неразрешенные материалы, защищенные авторским правом;
- неавторизованное программное обеспечение, в том числе не устанавливает на компьютеры Общества программы для личного пользования;
- служебную информацию и коммерческую тайну третьих лиц.

10. Ценные бумаги

10.1. Информация Общества считается «существенной», если она способна повлиять на принятие инвестором положительного решения о том, следует ли приобретать, продавать или придержать ценные бумаги.

10.2. Информация Общества считается «непубличной», пока она не становится доступной для широкого круга инвесторов. Такая публикация осуществляется путем распространения пресс-релизов и предоставления данных биржам.

10.3. Непубличная информация является активом Общества, поэтому не принадлежит отдельным его работникам, которые могут работать с ней или иным образом знают о ней.

10.4. Работник Общества, который использует существенную непубличную информацию для личной выгоды или сообщает ее другим лицам без обоснованной служебной необходимости, нарушает интересы Общества. Нарушение законодательства Республики Казахстан в этой части влечет строгие санкции, которые могут включать значительные штрафы, а также уголовную ответственность, вплоть до лишения свободы в отношении неправомерно действовавших работников.

11. Внешние коммуникации

11.1. Публично выступать по важным корпоративным вопросам могут только члены Совета директоров, председатель Правления и работники Общества, уполномоченные на то в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

11.2. Вышеупомянутые лица имеют исключительное право отвечать на вопросы СМИ или сторонних лиц, касающихся важных корпоративных вопросов. Такие запросы следует передавать уполномоченному подразделению Общества или одному из назначенных Обществом работнику, который впоследствии принимает решение о предоставлении ответа от имени Общества.

11.3. Однако, Кодексом не запрещается освещать вопросы, требуемые по закону или по судебному решению.

11.4. Сообщения для прессы и прочие виды публичного раскрытия информации, касающиеся развития Общества, проходят тщательную проверку работниками уполномоченного Обществом структурного подразделения. Для случаев наступления корпоративной кризисной ситуации Обществом установлены отдельные правила публикации сообщений.

Уполномоченное подразделение Общества и назначенные им работники несут персональную ответственность за выпуск сообщений для печати по важным корпоративным вопросам.

12. Управление документами

12.1. Создание, хранение и утилизация документов Общества должны производиться в строгом соответствии с законодательными и внутренними требованиями Общества.

12.2. Работники Общества должны вести, хранить, архивировать и уничтожать соответствующую документацию, книги и записи любого рода в соответствии с

внутренними документами Общества, регулирующими хранение документации, и правилами конфиденциальности данных.

12.3. Работники Общества обслуживают, хранят, извлекают при необходимости и уничтожают свои бизнес-документы в соответствии с применяемой политикой управления документооборотом, тем самым работники Общества:

- применяют единый подход к организации своих файловых систем, хранилищ и способов извлечения информации на электронных и материальных носителях;
- применяют надлежащий метод хранения, установленный законодательными, налоговыми, нормативными или эксплуатационными требованиями;
- защищают документы от утери, повреждений или удаления и регулярно создают резервные копии;
- хранят все документы, имеющие отношение к каким-либо текущим или возможным судебным разбирательствам либо государственным расследованиям.

12.4. Уничтожение или подделка документов либо электронных писем, имеющих отношение к каким-либо процессуальным действиям, может стать основанием для уголовного преследования.

13. Кибербезопасность

13.1. Работники Общества поддерживают усилия Общества, направленные на обеспечение безопасности собственных технологий и информационных систем, а также технологий и систем клиентов и продавцов, с которыми Общество сотрудничает в рамках своей деятельности. Это означает – понимать и соблюдать политики и процедуры Общества, включая правила сообщения паролей, работы с ноутбуками, мобильными устройствами и хранилищами данных, ответственного использования электронной почты и защиты от утечек данных.

14. Предотвращение конфликта интересов

14.1. Работники Общества не вправе конкурировать с Обществом или допускать, чтобы их действия от лица какого-либо из подразделений Общества подвергались влиянию под воздействием личных или семейных интересов.

14.2. Работникам Общества не допускается:

- наличие личного интереса в осуществлении сделки с Обществом или сделки, в которой участвует Общество от лица партнера;
- владение значительной долей участия или наличие других коммерческих интересов (включая работу или членство в Совете директоров) в компании, являющейся конкурентом, поставщиком или иным партнером Общества либо в организации, которая сотрудничает или стремится к сотрудничеству с Обществом;
- участие в предприятиях, в которых у Общества имеется или может иметься определенное участие: владение или приобретение доли в имуществе (недвижимость, ценные бумаги или прочее имущество), в котором также имеет или может иметь долю участия Общество. Совместные инвестиции, осуществляемые в рамках организованных Обществом программ, которые могут периодически проводиться для определенной категории работников или директоров в целях сближения их деловых интересов с интересами Общества, согласно Кодексу, не требуют дополнительных разрешений;
- предоставление подарка, выгоды, займа, особых услуг, выплаты или благосклонность любого рода, предназначенные для того, чтобы повлиять на работника, компанию или государственного служащего и добиться от них таких действий, которые бы способствовали получению неправомерного преимущества для Общества или для работника Общества лично.

14.3. Работникам Общества запрещается использовать в личных целях возможности, которые могут открываться при пользовании корпоративным имуществом, информацией, своей должностью в Обществе или в рамках исполнения своих стандартных обязанностей от имени Общества.

14.4. При появлении благоприятных возможностей работники Общества действуют в законных интересах Общества, поэтому они не вправе использовать корпоративное имущество, информацию или свое положение для извлечения личной выгоды.

14.5. В случае наличия потенциального конфликта интересов, в целях его недопущения, работникам Общества следует получить разрешение у непосредственного руководителя.

15. Запрет на принятие подарков

15.1. Получение, а равно и предоставление подарков, услуг, обедов, развлечений (далее - Подарки) с целью оказания влияния на принятие решений недопустимо в работе Общества.

Это означает, что Общество:

- следит за тем, чтобы получаемые или предоставляемые Подарки были умеренной стоимости, допустимой в соответствии с настоящим Кодексом и действующим законодательством Республики Казахстан (с учетом ограничений, установленных для определенных лиц);
- исключает дарение и получение Подарков в форме наличных денег;
- исключает предоставление и получение чего-либо ценного, если это обязало бы получателя действовать определенным образом (или создало бы видимость такого обязательства) или поставило бы получателя в неловкое положение, если бы о Подарке стало известно окружающим;
- при взаимодействиях с государственным должностным лицом исключает права предлагать или принимать Подарки;
- обеспечивает соблюдение соответствующих внутренних правил, регулирующих деятельность подразделений Общества относительно предоставления или получения Подарков.

15.2. Работник Общества не может требовать или принимать подарки (в денежной форме, в виде представительского мероприятия или другого вознаграждения, как например, бесплатные товары, работы и услуги) или взятку от поставщиков или субподрядчиков, у которых работник приобретает товары и услуги от лица Общества или ее клиентов. Единственным исключением из этого правила является прием символических подарков, делового угощения и представительских мероприятий небольшой или номинальной стоимости, если подарок или представительское мероприятие не нацелено и не проводится в целях изменения решения о закупке.

16. Минимизация негативного воздействия на окружающую среду

16.1. Общество стремится уменьшить воздействие его работы на окружающую среду. Решения, разработанные и принимаемые для Общества и партнеров, основываются на принципе экологически безопасного развития на любом жизненном цикле работы Общества. Это означает сокращение отходов и наиболее эффективное использование ресурсов при ведении деятельности.

16.2. Общество добросовестно соблюдает соответствующие процедуры в отношении обращения и утилизации опасных и биологически опасных отходов, придерживается всех требований к надлежащему обращению с опасными материалами. Работники Общества незамедлительно предупреждают вышестоящее руководство о любых ситуациях, касающихся выброса опасных веществ, ненадлежащей утилизации, а также обо всех других ситуациях, которые могут нанести вред окружающей среде.

16.3. В рамках законодательства, положений и административных правил Республики Казахстан Общество уделяет надлежащее внимание необходимости охранять окружающую среду и избегать создания проблем со здоровьем людей по причине загрязнения окружающей среды.

17. Детский труд, принудительный труд

17.1. Общество выступает против детского и принудительного труда и соблюдает следующие принципы:

- Общество соблюдает действующее законодательство Республики Казахстан и требования о минимальном трудовом возрасте, и не использует детский труд. Лица младше 16 лет не могут быть приняты Обществом на работу.
- Общество не использует незаконный детский труд, не сотрудничает с поставщиками, подрядчиками, агентами, представителями, а также не вступает в совместные предприятия с организациями, которые используют незаконный детский труд.
- Общество не допускает принудительного труда, в том числе со стороны поставщиков, подрядчиков и иных лиц, которых Общество привлекает для оказания услуг.

18. Осуществление закупок исключительно в интересах Общества

18.1. Общество принимает решения о закупках и заключении договоров исключительно в интересах Общества и его партнеров, когда действует от их лица, а также в соответствии с правилами, принятыми в установленном порядке, и внутренними документами Общества об осуществлении закупок.

18.2. Работникам Общества перед достижением договоренностей о закупке следует получить соответствующие внутренние разрешения. Это позволит обеспечить эффективность бизнеса и финансового контроля над расходами, чтобы деловые расходы были обоснованы, а полученные товары или услуги соответствовали спецификациям, счетам, требованиям законодательства и правилам закупок.

18.3. Без полного раскрытия информации внутри Общества и получения соответствующих разрешений работники Общества не имеют права приобретать от имени Общества (или способствовать такому приобретению) товары, работы и услуги у поставщика, который имеет непосредственное отношение к самому работнику Общества или его родственнику либо каким-то образом контролируется им. Это относится к любым товарам, работам или услугам, приобретаемым для Общества или ее партнерам.

18.4. Общество приобретает товары, работы и услуги только на основании цены, качества, производительности и пригодности. Работники Общества не вправе производить операции, которые являются или выглядят сомнительными или незаконными, либо нацелены на искажение отчетности или результатов работы любой стороны, участвующей в такой операции.

19. Информационная открытость

19.1. Общество придерживается политики информационной открытости и прозрачности деятельности для акционеров, работников Общества и иных третьих лиц. Общество использует все доступные источники информации (интернет, печатные издания, пресс-конференции, телерадиовещание) для свободного доступа всех заинтересованных лиц к раскрываемой информации об Обществе.

20. Защита информации, идей и интеллектуальной собственности Общества

20.1. Информация, интеллектуальная собственность и инновационные идеи Общества являются его ценными ресурсами. Работники Общества должны выявлять, управлять и

защищать эти нематериальные ресурсы, поскольку их разглашение конкурентам может нанести ущерб конкурентным преимуществам Общества и повредить бизнесу.

20.2. Информация Общества, являющаяся конфиденциальной и ограниченного распространения, которая подлежит защите от несанкционированного использования, определяется внутренними документами Общества.

20.3. Разглашение конфиденциальной информации Общества допустимо только в тех случаях, когда это необходимо в обоснованных деловых целях или требуется по закону в рамках судебного процесса или государственного расследования. В случаях раскрытия конфиденциальной информации Общества в обоснованных деловых целях, также необходимо убедиться в том, что эти действия не нарушают действующие нормы о конфиденциальности. В большинстве случаев необходимо защитить информацию с помощью соглашения о конфиденциальности, шифрования данных или принятия других мер безопасности, а также максимально ограничить раскрытие информации иным образом.

20.4. При прекращении трудового договора за работником Общества, в соответствии с договором, заключаемым с Обществом, сохраняется обязанность не использовать конфиденциальную информацию, полученную в период его работы в Обществе.

20.5. Работник Общества несет ответственность перед Обществом за ущерб, причиненный в результате неправомерного раскрытия конфиденциальной информации, включая и ответственность за хищение интеллектуальной собственности, что влекут значительные штрафы и привлечение к уголовной ответственности ответственных работников.

21. Благотворительные пожертвования

21.1. Благотворительные пожертвования от имени Общества или с использованием его финансовых ресурсов разрешены только в порядке, установленном Обществом для осуществления благотворительности, при условии, что они соответствуют всем применяемым нормативным правовым актам.

21.2. Общество не финансирует благотворительные проекты в целях получения коммерческих преимуществ. Общество осуществляет благотворительность, которая является законной в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

21.3. Общество осуществляет благотворительность в рамках своей корпоративной социальной ответственности. Положения настоящего Кодекса не применяются к случаям благотворительных взносов и спонсорства, осуществляемых работниками от своего личного имени.

21.4. Благотворительность не должна приводить к потенциальному или фактическому конфликту интересов.

22. Спонсорство

22.1. Спонсорство является частью маркетинговой стратегии и поддержания связей с общественностью. Оно разрешается при соблюдении законодательства и в рамках внутренних процессов Общества.

22.2. Решения о вовлечении Общества в любую программу спонсорства должны получить одобрение уполномоченного органа.

23. Профессиональные стандарты и профессиональное поведение; обеспечение качества

23.1. Работники Общества обязаны соблюдать профессиональные стандарты, регулирующие деятельность Общества. Работая с партнерами, представителями, поставщиками, подрядчиками или иными лицами, работники Общества ведут себя правильно и профессионально и должны оставлять положительное впечатление об Обществе и соблюдать внутренние правила клиента.

23.2. Качество обслуживания клиентов является ключевым элементом постоянства успеха Общества. Проверка на наличие ошибок, использование актуальных шаблонов, получение отзывов коллег и подтверждение масштаба ожиданий клиента и договорных обязательств, могут существенно улучшить качество обслуживания, а также помочь избежать дорогостоящих ошибок или ущерба репутации Общества. Каждый из работников Общества несет ответственность за анализ своей сферы деятельности и обеспечение качества обслуживания, которые позволят Обществу работать добросовестно и высоко результативно.

24. Порядок ознакомления с Кодексом

24.1. Работник Общества при приёме на работу должен быть в письменной форме ознакомлен с текстом настоящего Кодекса.