

УТВЕРЖДЕН
Решением Совета директоров
АО «УМЗ»
Протокол №6 от «29» мая 2023г.

ОДОБРЕН
Решением Правления АО «УМЗ»
Протокол №16/1378 от «30» марта 2023г.

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И КОМПЛАЕНС
АО «Ульбинский металлургический завод»**

Акционерное Общество «Ульбинский металлургический завод» (далее – Общество) флагман атомной отрасли Казахстана. Широко известно в мире в качестве поставщика урановой, бериллиевой, танталовой и ниобиевой продукции. Мы нацелены на устойчивое поддержание бизнеса и создание долгосрочной выгоды для всех стейкхолдеров Общества.

Кодекс корпоративной этики и комплаенс АО «Ульбинский металлургический завод» (далее – Кодекс) является одним из базовых компонентов, соблюдение положений которого способствует достижению стратегических целей Общества.

Все, что мы делаем сегодня, должно быть направлено на создание лучшего будущего, поэтому Кодекс разработан в целях оказания содействия работникам Общества в понимании ценностей Общества, значимости принимаемых мер, поставленных задач и своих обязанностей.

Кодекс обязателен для всех работников Общества. Мы должны стремиться следовать ему.

Ценности Общества

Движущая сила Общества – это корпоративные ценности, которым мы следуем. Они являются основой корпоративной культуры Общества, формируют единство взглядов и действий работников, способствуют эффективному достижению целей Общества.

Безопасность

- ✓ Безопасность – наша привычка
- ✓ Каждый из нас лично несет ответственность за безопасность
- ✓ Мы поддерживаем культуру безопасности через стандарты и поведение
- ✓ Мы бережно относимся к окружающей среде

Профессионализм

- ✓ Мы лидеры в отрасли
- ✓ Мы обладаем и делимся уникальными знаниями и опытом
- ✓ Мы эффективно достигаем поставленных целей
- ✓ Мы принимаем взвешенные решения

Ответственность

- ✓ Каждый из нас несет личную ответственность за результат своей работы
- ✓ Мы заботимся о будущем и несем ответственность за принимаемые решения
- ✓ Мы дорожим репутацией Общества
- ✓ Мы честны друг с другом, партнерами, поставщиками и потребителями

Развитие

- ✓ Развивая себя, мы развиваем Компанию
- ✓ Мы продвигаем инновации
- ✓ Сохраняя лучшее, мы развиваем новые бизнес-направления
- ✓ Мы улучшаем технологии

Команда

- ✓ Мы уважаем мнение и ценим вклад каждого
- ✓ Мы помогаем друг другу
- ✓ Мы работаем на общий результат
- ✓ Опыт и энергия поколений создают эффективную команду

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 потребителей;

-бросаем вызов устоявшимся правилам и находим новые способы решения поставленных задач;

-сообщаем о проблемах, делимся идеями и призываем окружающих к соответствующему задачам сотрудничеству.

Введение

1. Слаженная работа нашей команды – залог успешного достижения целей и задач, поставленных Обществом. Развитие Общества также зависит от качества работы, которую мы выполняем, соблюдения установленных правил и непреклонной борьбы с нарушениями и недопущению их впредь.

2. Общество верит в то, что ее работники вкладывают все свои силы, знания и опыт в осуществляемую ими профессиональную деятельность, добросовестно и надлежащим образом выполняют обязанности, возложенные на них Обществом.

3. Претворяя в жизнь ценности Общества и следуя Кодексу, каждый из нас вносит свой вклад по внедрению инноваций в выстраивание партнерских отношений и стимулирование результативности. Ценности Общества и Кодекс служат для работников Общества ориентиром при построении отношений с партнерами, поставщиками, потребителями и иными стейкхолдерами Общества.

4. Руководство Общества понимает, что соблюдение Кодекса приносит больше долгосрочных преимуществ для Общества по сравнению с теми выгодами, которые могут быть получены в результате действий, предпринятых в нарушение Кодекса, в краткосрочной перспективе.

Соблюдение норм Кодекса является обязанностью всех работников Общества, независимо от занимаемой ими должности.

5. На основании Кодекса дочерним и зависимым организациям Общества рекомендуется разработать и утвердить советом директоров/наблюдательным советом аналогичный внутренний документ.

6. Положения Кодекса должны применяться во всех сферах деятельности Общества и видах взаимоотношений работников как между собой, так и с партнерами, поставщиками, потребителями и иными стейкхолдерами Общества.

7. Настоящий Кодекс подготовлен в соответствии со стратегическими целями, законодательством Республики Казахстан, международно-правовыми нормами, общепринятыми нормами деловой культуры, а также внутренними документами Общества.

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

Кодекс является руководством в работе, регламентирует этические принципы и положения в области комплаенс Общества, закрепляет правила поведения для Общества и его работников.

8. Общество приветствует среди коллег взаимное понимание и поддержку, которые позволяют им принимать обоснованные решения. Если работнику Общества необходимо получить консультацию, помощь, разъяснение относительно положений Кодекса, следует обратиться к своему непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю, Омбудсмену или в Службу комплаенс.

9. Несоблюдение Кодекса может нанести существенный ущерб деятельности и репутации Общества. Работники Общества в случае, если им становится известно о несоблюдении норм Кодекса, Антикоррупционного законодательства, регуляторных требований и/или внутренних процедур, должны как можно скорее информировать об этом по своему выбору своего непосредственного

руководителя, вышестоящего руководителя, Омбудсмана или Службу комплаенс, либо посредством обращения к Внешней независимой организации («оператору «горячей линии»»), в том числе на анонимной или конфиденциальной основе.

Актуальные контактные данные Внешней независимой организации («оператора «горячей линии»») размещаются на официальном интернет-ресурсе Общества.

10. Работники, сообщившие о нарушениях, не будут подвергнуты какому-либо негативному обращению или наказанию каким-либо образом. Работникам предоставляется полная защита прав и интересов, включая сохранение рабочего места. Вместе с тем, работники, которые действуют недобросовестно или выдвигают обвинения в целях получения личной выгоды и/или со злым умыслом, могут быть привлечены к установленной законодательством Республики Казахстан и внутренними документами ответственности.

11. Члены Совета директоров полностью поддерживают Кодекс и следуют его положениям. Служба комплаенс Общества отчитывается перед Комитетом по аудиту Совета директоров Общества по выявленным фактам несоблюдения Кодекса. Положения Кодекса пересматриваются каждые два года и обновляются при необходимости.

12. Кодекс представлен на казахском, русском и английском языках на официальном интернет-ресурсе Общества. Также на официальном интернет-ресурсе Общества размещаются внутренние документы Общества, дополнительно разъясняющие положения Кодекса, следование которым является обязательным либо рекомендованным для стейкхолдеров Общества. Эти и прочие внутренние документы Общества, описывающие внутренние процессы для соблюдения положений Кодекса, как и сам Кодекс, представлены на внутреннем корпоративном портале Общества.

13. В Кодексе используются следующие термины и понятия:

1) **антикоррупционное законодательство** – законодательство по вопросам противодействия коррупции, в том числе Уголовный кодекс Республики Казахстан, Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях, Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Закон Великобритании о взяточничестве и иное применимое антикоррупционное законодательство;

2) **близкие родственники** – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки;

3) **внешняя независимая организация («оператор «горячей линии»»)** – внешняя независимая организация по конфиденциальному информированию, принимающая сообщения о потенциальных, совершенных или совершаемых нарушениях Антикоррупционного законодательства, регуляторных требований, а также по иным вопросам, предусмотренным Политикой конфиденциального информирования. «Оператор «горячей линии»» доступен круглосуточно, без выходных и имеет поддержку на государственном, русском и английском языках. При обращении работник или иное Ассоциированное лицо должно указать язык, которым желало бы воспользоваться;

4) **ДЗО** – дочерние и зависимые организации Общества;

5) **дресс-код** – требование к внешнему виду работников Общества, форме и стилю одежды, главная функция которого состоит в том, чтобы показать работника Общества с лучшей стороны как ответственного, аккуратного и внимательного;

6) **закрытый период** – период, в течение которого лицам, обладающим доступом к инсайдерской информации, запрещены операции с ценными бумагами Общества;

7) **инсайдерская информация** – имеет значение, как определено в Правилах по ведению и поддержанию списка инсайдеров и перечня инсайдерской информации АО «УМЗ»;

8) **единый акционер** – АО «НАК «Казатомпром»;

9) **конфликт интересов** – в контексте настоящего Кодекса это ситуация, в которой при исполнении своих служебных обязанностей работник Общества принимает решение, участвует в принятии решения или осуществляет другие, связанные с его должностью действия, которые влияют или могут повлиять на личные или материальные интересы самого работника, его близкого родственника, супруга (супруги), свойственника, и затрагивают или могут затронуть интересы Общества.

10) **корпоративное мошенничество/мошенничество** - в контексте настоящего Кодекса действия или бездействие физических и/или юридических лиц (в случаях, предусмотренных Применимым законодательством) с целью получить личную выгоду и/или выгоду иного лица в ущерб интересам Общества и/или причинить Обществу материальный и/или нематериальный ущерб путем обмана, злоупотребления доверием, введения в заблуждение или иным образом. Корпоративное мошенничество проявляется в виде искажения финансовой отчетности, коррупционных действий, а также хищения и иных злоупотреблений, в том числе умышленной порчи и других нарушений в отношении активов Общества.

11) **косвенное подчинение** – подконтрольное подчинение одного субъекта (работника) другому субъекту (руководящему работнику), независимо от непосредственной подчиненности. При таком подчинении любой из руководящих работников имеет право отдавать распоряжения работникам Общества лично, так и через его непосредственного руководителя и требовать исполнения этих распоряжений как лично от работника, так и через его непосредственного руководителя;

12) **Общество** – Акционерное Общество «Ульбинский металлургический завод»;

13) **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 Кодекса, а также в осуществлении сбора на конфиденциальной основе и рассмотрения сведений о нарушении положений Кодекса;

14) **партнеры** – юридические лица, с которыми сотрудничает Общество, и которые сотрудничают с Обществом с целью получения взаимных выгод, достижения стратегических целей и т.д.;

15) **Порядок закупок** – Порядок осуществления закупок акционерным обществом «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» и юридическими лицами, пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат АО «Самрук-Қазына» на праве собственности или доверительного управления;

16) **поставщики** – физическое лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность, юридическое лицо (за исключением государственных учреждений, если иное не установлено для них законами Республики Казахстан), временное объединение юридических лиц (консорциум), выступающее в качестве контрагента в заключенном между Обществом и ним договоре о закупках товаров, работ и услуг (далее- товар) для нужд Общества;

17) **потребители** – лица, имеющие намерение заказать или приобрести либо заказывающее, приобретающее и (или) использующее товар у Общества;

18) **Правление** – Правление Общества;

19) **прямое подчинение** – это непосредственное подчинение одного субъекта (работника) другому субъекту (руководителю). При таком подчинении руководящий работник имеет право отдавать распоряжения подчиненному ему субъекту и требовать исполнения этих распоряжений;

20) **работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом на условиях трудового договора;

21) **руководители** – в контексте настоящего Кодекса Председатель Правления, Первый заместитель Председателя Правления-главный инженер, Заместители Председателя Правления, руководители служб и структурных подразделений Общества;

22) **руководство** – в контексте настоящего Кодекса Председатель Правления Общества, работники, занимающие должности/позиции, находящиеся в прямом подчинении председателя Правления Общества;

23) **Служба комплаенс** – Служба офицера по рискам и комплаенс Общества;

24) **свойственники** – полнородные и неполнородные братья и сестры, родители и дети супруга (супруги);

25) **Совет директоров** – Совет директоров Общества;

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

27) **стейкхолдер**- термин для обозначения лиц, заинтересованных во взаимодействии с Обществом и/или с которыми взаимодействует Общество, но не раскрытыми в определении терминов: партнеры, поставщики, потребители, акционеры.

Раздел 1. Этика

Глава 1. Соблюдение высоких стандартов персонального поведения

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

2. Все работники Общества следуют высоким стандартам персонального поведения, принятым в Обществе и соответствующим ответственности и традициям, сложившимся в Обществе. Высокие стандарты персонального поведения подразумевают следование работниками Общества принципам честности, добросовестности, беспристрастности и уважения не только в работе и общении с коллегами, партнерами, поставщиками, потребителями и иными стейкхолдерами Общества, но и в повседневной жизни.

3. Соблюдение высоких стандартов персонального поведения и поддержание деловой репутации Общества — одна из основных задач работников Общества. В процессе исполнения своих трудовых обязанностей работники Общества постоянно руководствуются положениями Кодекса, следуя им в своей профессиональной деятельности и межличностном взаимодействии на рабочем месте.

Глава 2. Уважение к каждому человеку

1. Работники Общества строят отношения на взаимном уважении друг к другу, ведут себя корректно и профессионально по отношению к акционерам, партнерам, поставщикам, потребителям и иным стейкхолдерам Общества как в Обществе, так и за его пределами, своевременно выполняют поручения и требуют такого же отношения от других.

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 акционерами, партнерами, поставщиками, потребителями и иными стейкхолдерами Общества, как на территории Казахстана, так и за его пределами.

3. Общество принимает кадровые решения на основании деловых качеств и заслуг, основываясь на трудовом законодательстве Республики Казахстан. Общество предоставляет равные возможности трудоустройства всем кандидатам, независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, принадлежности к общественным объединениям или по иным обстоятельствам.

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.

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

Глава 3. Политика недопущения притеснений

1. Законодательство Республики Казахстан запрещает дискриминацию в сфере труда. Каждый имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав и свобод в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан.

Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, принадлежности к общественным объединениям или по иным обстоятельствам.

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

Угрозы, насилие и физическое унижение категорически недопустимы. Общество не потерпит на рабочем месте никаких притеснений, в том числе сексуальных домогательств, морального насилия и агрессивного поведения.

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

4. Общество выступает за уважение достоинства работников на рабочем месте, вне зависимости от того, кем является нарушитель или пострадавший: работником, руководителем, партнером, поставщиком, потребителем или стейкхолдером Общества.

5. Общество призывает не утаивать факты нарушений психологического климата 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. Общество устанавливает высокие стандарты надлежащего поведения работников и их ответственность за допущенные нарушения.

6. В случае отсутствия возможности урегулировать создавшуюся ситуацию с лицом, непосредственно совершившим такой проступок, работнику следует обратиться к Омбудсмену или в Службу комплаенс.

Глава 4. Производственная безопасность

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 репутации Общества как организации с высокой социальной ответственностью.

2. Общество ведет политику в области обеспечения охраны труда и здоровья работников, промышленной безопасности, охраны окружающей среды, ядерной и радиационной безопасности, определяя основные намерения и направления деятельности руководства Общества в данном направлении, а также то поведение, которое она ожидает от своих работников. Работники Общества несут 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. Обеспечение охраны труда и сохранение здоровья работников – главный приоритет Общества. Общество стремится соответствовать лучшим мировым практикам, неукоснительно соблюдать национальные и международные требования и постоянно улучшать систему управления производственной безопасностью.

4. Общество при осуществлении производственной деятельности осознает всю полноту ответственности перед заинтересованными сторонами за создание и поддержание безопасных условий труда работников, обеспечение безопасности других лиц, имеющих отношение к деятельности Общества, всемерное поддержание экологической безопасности и сохранение естественной природной среды в местах осуществления производственной деятельности Общества и его ДЗО, стремится достичь нулевого уровня травматизма и нулевого уровня воздействия на окружающую среду.

5. Для устранения опасных условий работы и для защиты работников Общества необходимо:

1) обеспечивать приоритет здоровья людей и охраны окружающей среды по отношению к результату производственной деятельности;

2) следовать законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Общества, регулирующим вопросы охраны труда и здоровья работников, промышленной безопасности, охраны окружающей среды, ядерной и радиационной безопасности;

3) обеспечивать приверженность руководителей всех уровней Общества и ДЗО в реализации программ по обеспечению производственной безопасности;

4) знать и соблюдать все правила и процедуры безопасности Общества;

5) улучшать систему управления производственной безопасностью доступными техническими и административными способами;

6) предупреждать производственные аварии и минимизировать возможные последствия;

7) проходить все обязательные подготовительные курсы или обучения без отрыва от производства, которые развивают способности работников к безопасному исполнению рабочих обязанностей и эксплуатации корпоративного оборудования;

8) знать, как безопасно и законно обращаться с опасными материалами и как их утилизировать;

9) требовать от всех коллег, партнеров, поставщиков и потребителей соблюдения безопасности;

10) обеспечивать осведомленность заинтересованных лиц и прозрачность информации о состоянии производственной безопасности;

11) применять передовые международные отраслевые практики в обеспечении производственной безопасности.

12) 6. Работники Общества вносят свой вклад в обеспечение безопасности на рабочих местах:

13) сообщая об обнаруженных опасных условиях (ОУ), опасных действиях (ОД) и о происшествиях без последствий – Near Miss (NM);

14) проводят поведенческие аудиты безопасности (ПАБ);

15) применяя право приостановки небезопасных работ посредством процедуры «СТОП-Карты»;

16) участвуя в тренировочных и учебных мероприятиях по производственной безопасности;

17) устраняя опасности и снижая риски в области охраны окружающей среды, охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, критически относиться и детально разбирать каждое происшествие, извлекая соответствующие уроки, в целях недопущения аналогичных случаев впредь.

Глава 5. Конфиденциальность и защита персональных данных работников

1. Общество уважает право работников на конфиденциальность и стремится обеспечивать конфиденциальность и защиту всех персональных данных, которыми она располагает. Работники должны соблюдать процедуры, связанные с безопасностью обработки и защитой персональных данных других работников Общества.

2. Работая в Обществе, работники соглашаются на использование своих персональных данных для обработки и передачи информации о работниках Общества как внутри Общества, так и за его пределами в соответствии с законодательством Республики Казахстан, в том числе и для оформления выплаты заработной платы и выполнения иных кадровых требований.

При этом, 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.

Глава 6. Служебная этика

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

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

- уважают мнение своих коллег, открыто и доброжелательно обсуждают проблемы, возникшие в ходе работы, на принципах равенства, солидарности и партнерства;

- не допускают оскорбительного, притесняющего или непристойного поведения, в том числе по признаку происхождения, социального, должностного

и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, принадлежности к общественным объединениям или по иным признакам;

- не допускают фамильярности в деловых отношениях, корректны и вежливы при телефонном общении;

- избегают обсуждения вопросов, связанных с заработной платой, карьерным ростом, своими обязательствами, с коллегами;

- соблюдают дресс-код;

- не допускают использование или доведение до других работников Общества ложной, неправдивой или неполной информации о себе, своей деятельности, там, где требуется полное раскрытие информации согласно законодательству и/или внутренним документам Общества, равно как о своих близких родственниках и свойственниках.

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 своему непосредственному руководителю.

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

5. Общество поощряет стремление работника повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения служебных обязанностей.

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

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 структурных подразделений.

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.

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 или вопросов в интересах Общества.

10. Работая в Обществе, работники лояльны к ней, не допускают 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. Однако работникам не запрещается конструктивная

критика в служебных целях для улучшения деятельности Общества в пределах самого Общества.

Глава 7. Обязанности руководителей

1. Руководители Общества своим поведением демонстрируют абсолютную приверженность нормам Кодекса, играя важнейшую роль в создании культуры прозрачности, открытого общения и доверия, которая распространяется от коллег на партнеров, поставщиков и потребителей Общества. В этих целях руководителям следует:

- 1) придерживаться ценностей Общества в повседневных делах;
- 2) ответственно и с готовностью рассматривать устную и письменную информацию подчиненных о проблемах в работе и принимать соответствующие меры;
- 3) знать законодательство, внутренние документы Общества, используемые в работе с подчиненными;
- 4) лично устранять возникшие проблемы или, сообразно обстоятельствам, передавать на рассмотрение вышестоящим руководителям информацию о проблемах нормативного и правового соответствия;
- 5) выделять и поощрять решения, которые отдают предпочтение соблюдению ценностей Общества и долгосрочному успеху перед сиюминутной выгодой;
- 6) регулярно обсуждать с подчиненными важность соблюдения этики и соответствия законодательству и внутренним документам Общества;
- 7) не препятствовать коллегам и другим работникам в обращениях к руководству, Омбудсмену или Службу комплаенс.

2. Руководители должны демонстрировать равное отношение к работникам Общества, не допуская пристрастной, необъективной оценки работы кого-либо из работников, вне зависимости от нахождения их в прямой или косвенной подчиненности либо отсутствия подчиненности вообще.

Глава 8. Средства связи

1. Общество предоставляет своим работникам средства связи только для деловых целей, это:

- компьютеры;
- стационарные и мобильные телефоны;
- системы электронной почты;
- портативные устройства, факсы;
- системы, обеспечивающие взаимодействие через социальные сервисы;
- доступ в интернет;
- иные средства связи.

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 могут использовать коммуникационные системы для передачи сообщений ненадлежащего или непристойного содержания третьим лицам.

Глава 9. Защита информации партнеров, поставщиков и потребителей Общества

1. Общество защищает закрытую, личную или конфиденциальную информацию партнеров, поставщиков и потребителей, с которыми сотрудничает, также тщательно, как и собственную. Это включает в себя понимание и исполнение соответствующих договоров, заключенных с партнерами, поставщиками и потребителями Общества, и действующих в Обществе положений о конфиденциальности.

2. Работники Общества не обсуждают и не разглашают информацию о партнерах, поставщиках и потребителях Общества как внутри Общества, так и за ее пределами, за исключением тех случаев, когда у них имеются на это соответствующие полномочия. При получении просьбы/запроса представителя иной Компании или СМИ дать комментарии по вопросу, касающемуся партнера, поставщика или потребителя Общества следует сначала убедиться в наличии разрешения от партнера, поставщика или потребителя Общества, а также обсудить предполагаемый ответ со структурным подразделением Общества, ответственным за вопросы по связям с общественностью.

3. Работникам Общества категорически запрещается обсуждать конфиденциальную информацию в местах общего пользования (лифты, холлы, места приема пищи и прочие).

Раздел 2. Комплаенс

Глава 1. Соблюдение законодательства

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

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

Глава 2. Противодействие коррупции

1. Общество поддерживает меры казахстанского и мирового сообществ по противодействию коррупции и борьбе со взяточничеством.

Коррупция наносит существенный вред экономической безопасности государства и общества, влечет разрушительные последствия для экономики страны, дестабилизирует общественную жизнь, работу, а также подрывает доверие населения и общественности.

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

3. Общество категорически исключает любые формы проявления коррупции. При осуществлении своей деятельности эта политика распространяется Обществом на все сферы деятельности Общества, как связанной с государственным, так и с частным сектором.

4. Общество несет обязательства по противодействию с коррупцией на всех уровнях и стадиях его деятельности. Строгое соблюдение этого обязательства в повседневных отношениях с коллегами и партнерами, поставщиками и потребителями является гарантом укрепления репутации Общества.

5. Общество исключает предоставление либо обещание незаконных имущественных (неимущественных) благ и преимуществ партнерам, поставщикам, потребителям, государственным служащим или иным 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.

6. Общество предпринимает надлежащие меры для заверения партнеров, поставщиков и потребителей Общества в том, что ею не отстаиваются свои интересы с помощью незаконных или неэтичных мер и действий.

7. Общество устанавливает ко всем партнерам, поставщикам и потребителям требования 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 обязаны:

1) руководствоваться принципом законности, требованиями Конституции, законов и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан и законодательства иных стран, применимых к деятельности Общества, строго соблюдать Антикоррупционное законодательство;

2) обеспечивать соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц;

3) не допускать совершения действий, способных дискредитировать Общество;

4) сообщать своему непосредственному руководителю или в Службу комплаенс о возникновении конфликта интересов, личной заинтересованности при исполнении служебных обязанностей, о склонении к коррупционному поведению и получению подарков;

5) не руководствоваться личными и (или) корыстными интересами при исполнении служебных обязанностей;

6) воздержаться от обращения к коллегам и руководителям с неправомерными просьбами, нарушающими установленный порядок

взаимоотношений, которые могут оказать влияние на принятие беспристрастного служебного решения;

7) не склонять других работников к совершению коррупционных правонарушений и не поощрять такие действия;

8) не принимать подарки в связи с исполнением служебных полномочий, способные привести к конфликту интересов;

9) не использовать служебную или иную информацию, не подлежащую к распространению, в целях получения или извлечения имущественных (неимущественных) благ и преимуществ;

10) отказаться от назначения на должность, если она связана с непосредственной подчиненностью (подконтрольностью) им лиц, являющихся их близкими родственниками, супругами или свойственниками, или наоборот непосредственной подчиненностью (подконтрольностью) таких работников лицам, являющимся их близкими родственниками, супругами или свойственниками;

11) проявлять активность в противодействии коррупции, в раскрытии коррупционных правонарушений;

12) незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю или в Службу комплаенс об известных фактах коррупции, в том числе о склонении к получению какой-либо выгоды за ускоренное рассмотрение материалов либо фактов волокиты;

13) незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю или в Службу комплаенс о сомнениях в правомерности полученного для исполнения распоряжения;

14) обращаться к вышестоящему руководству, в Службу комплаенс или Внешнюю независимую организацию («оператору «горячей линии»»), если непосредственный руководитель сам вовлечен в конфликт интересов;

15) поддерживать и требовать от коллег соблюдения высокой правовой антикоррупционной культуры;

16) на постоянной основе принимать меры по устранению причин и условий возможного возникновения конфликта интересов, коррупционных правонарушений и их последствий;

17) воздерживаться от оказания содействия кому-либо в осуществлении предпринимательской и (или) иной деятельности, связанной с извлечением доходов;

18) воздержаться от представления или лоббирования интересов третьих лиц, а равно совершения действий от их имени;

19) не использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, а также иного государственного имущества и служебной информации.

8. Общество не использует третьих лиц для косвенного предложения или осуществления незаконных имущественных (неимущественных) благ и преимуществ государственным служащим или работникам государственных предприятий, работникам партнеров или потребителей Общества.

9. Общество, при найме лица, который будет действовать от имени Общества при работе с третьими лицами, должна убедиться в том, что такое лицо обладает хорошей репутацией и соответствующей квалификацией.

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

11. Общество тщательно осуществляет наем работников с учетом требований законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Общества. Это включает в себя проверку точности информации в заявлениях о приеме на работу, в том числе сведений о наличии фактов (например, случаев совершения коррупционных преступлений), которые не позволяют им работать в Обществе.

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 ее деятельности, также учитывает и местные законодательные акты по борьбе с коррупцией в странах, с которыми она ведет бизнес.

Глава 3. Ограничения совместной работы близких родственников, супругов и свойственников

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

2. Руководители при осуществлении своих должностных обязанностей обязаны не допускать как прямого, так и косвенного подчинения им близких родственников, супруга (супруги), свойственников, как в самом Обществе, так и обособленных подразделениях Общества.

3. Не допускается совместная работа близких родственников, супругов и свойственников в пределах одного и того же структурного подразделения Общества, в случае, если согласно выполняемым функциональным обязанностям, указанным в их должностной инструкции и/или организационной структуре Общества один из них имеет прямое подчинение другому.

4. Для устранения конфликта интересов вследствие косвенного подчинения работники Общества не подлежат включению в состав наблюдательных советов / советов директоров ДЗО, если в таких ДЗО работают их близкие родственники и (или) супруг (супруга) и (или) свойственники.

5. При выявлении случаев, указанных в пунктах 1-4 настоящей главы, работник обязан действовать в порядке, регламентированном главой 12 настоящего Кодекса и Положением по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов АО «УМЗ».

Глава 4. Активная, справедливая и открытая конкурентная борьба

1. Законодательством Республики Казахстан запрещены любые соглашения с лицами, если такие соглашения ограничивают конкуренцию.

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

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

4. Общество относится к акционерам, конкурентам, партнерам, поставщикам и потребителям справедливо и с уважением, вследствие чего:

- соблюдает законодательство в сфере защиты конкуренции Республики Казахстан и, если применимо, иных государств;

- действует прозрачно и прямо при заключении контрактов, исходит из преимуществ поставщиков и четко обозначенных сравнительных показателей, с учетом требований применимых закупочных процедур (например, Порядка закупок);

- предоставляет точную и своевременную документацию;

- осуществляет правдивую и точную маркетинговую и рекламную 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 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.

5. Общество не ведет переговоры с конкурентами в целях:

- манипулирования ценами;

- раздела возможностей сбыта или территорий;

- заключения соглашения об отказе от переманивания партнеров, поставщиков и потребителей;

- бойкотирования или отказа от реализации продукта определенному потребителю;

- 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.

6. Поскольку Общество часто ведет деловые переговоры с партнерами, поставщиками и потребителями, работникам следует обращаться за консультацией в Службу комплаенс, прежде чем предпринимать какие-либо действия, которые могут быть восприняты окружающими как ущемляющие конкуренцию.

Глава 5. Внутренний контроль и раскрытие информации. Обеспечение точности и полноты финансовой документации

1. Когда каждый из работников Общества берет на себя ответственность за обеспечение точности и полноты финансовых документов, с которыми работает

Общество, тем самым он обеспечивает защиту его репутации, как добросовестной компании, и подтверждает обязательство Общества соответствовать оказываемому доверию. Достоверная отчетность позволяет акционерам Общества справедливо оценить результативность деятельности Общества, которая обеспечивает руководство информацией, требуемой для наиболее эффективного распределения ресурсов, и предотвращает нарушения.

2. Общество составляет точные, достоверные и своевременные документы для акционеров, инвесторов, Совета директоров, государственных органов и иных лиц. Это означает, что работники Общества:

1) несут ответственность за полноту, точность и правильность заполнения или составления книг учета и документов по всем видам учета, включая табель учета рабочего времени, документы о продажах и отчеты о затратах;

2) не ведут незарегистрированный, скрытый или теневой учет;

3) не подделывают и не искажают документы и сведения о каких-либо сделках;

4) своевременно регистрируют сделки и раскрывают информацию о них, предоставляя сопроводительную документацию;

5) проводят надлежащие проверки, прежде чем отражать операции или расходы или подписывать документы;

6) осознают важность внутренних мер контроля и последовательно соблюдают их;

7) оплачивают расходы, связанные с деятельностью Компании, из средств Общества только с разрешения непосредственного руководителя;

8) 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;

9) своевременно подготавливают информацию, предназначенную для раскрытия в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

3. Система внутреннего контроля Общества создана для обеспечения гарантий и предоставления соответствующей информации Совету директоров, руководству, руководителям и работникам Общества, а также заинтересованным лицам о том, что процессы обеспечивают эффективную и продуктивную деятельность, достоверную отчетность, соблюдение внутренних документов Общества и законодательства Республики Казахстан.

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

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.

7. Работники Общества на всех уровнях деятельности должны следить за тем, чтобы все записи, отчеты или сведения, которые они используют или передают руководителям соответствующих структурных 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 органы.

8. Финансовая или деловая информация Общества не должна являться объектом мошеннических действий.

Корпоративное 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 (например, представительские или командировочные расходы), внесение записи в учет или выпуск финансовой отчетности, не соответствующих надлежащим стандартам бухгалтерского учета и отчетности.

Более подробный перечень примеров корпоративного мошенничества приведен в Приложении 2 к Политике АО «УМЗ» по противодействию коррупции и мошенничеству.

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

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

11. Работники Общества обязуются добросовестно сообщать о проблемах, касающихся сомнительных методов учета, аудита, раскрытия информации или мер контроля. Единым акционером разработан порядок работы с сообщениями, 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 сообщений, а также получения анонимных сообщений и обеспечения конфиденциальности.

12. Работникам Общества следует немедленно сообщать лицам или организации, указанным в пункте 9 Введения Кодекса, об имеющихся жалобах и сомнениях, связанных с:

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

Глава 6. Создание доверительных отношений с поставщиками и потребителями Общества

1. Поставщики

1.1. Решения Общества относительно закупок основываются на объективной оценке надежности и честности поставщика, а также на общей оценке предложения касательно краткосрочных и долгосрочных перспектив и задач.

1.2. В интересах Общества закупки товаров, работ и услуг осуществляются с учетом преимуществ в цене, качестве, эффективности, сроках поставки и соответствия необходимым требованиям.

1.3. Выступая в качестве закупщика, Общество стремится предотвратить возникновение ситуации зависимости от поставщика и, следовательно, систематически расширяет круг надежных альтернатив. Отношения с поставщиками регулируются процедурами, установленными Обществом, которые ставят целью одинаковое обращение со всеми поставщиками.

1.4. 8. Обществом принимаются надлежащие меры для исключения возникновения конфликтов интересов и любых проявлений заинтересованности. Работникам Общества запрещено получать имущественные (неимущественные) блага и преимущества в качестве вознаграждения за принятие решения, выгодного для определенных поставщиков.

1.5. Общество устанавливает для всех поставщиков требования неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан или

иного применимого законодательства (в случае закупок за пределами Республики Казахстан).

1.6. Общество обязывает своих поставщиков подписать Кодекс этики поставщика Общества, основанный на принципах работы, которых придерживается Общество в отношениях с третьими лицами, включая соблюдение норм по правам человека, по запрету детского труда, по технике безопасности и гигиене труда, правил этики и комплаенс, в частности, касающиеся борьбы с коррупцией и честной конкуренции, защиты окружающей среды и соблюдения всех законов и нормативных актов Республики Казахстан. Общество предпринимает меры, чтобы удостовериться, что эти обязательства выполняются как в процессе выбора, так и во время выполнения договорных обязательств.

1.7. 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).

1.8. Данные Представители могут выступать от имени Общества по ее поручению, а также взаимодействовать с ее потенциальными и существующими потребителями либо с государственными органами, или частными компаниями.

1.9. Общество запрещает любые виды подкупа государственных или частных лиц, а также любую незаконную или недобросовестную деятельность в отношениях с Представителями, с которыми у Общества имеется заключенный договор.

1.10. Общество не нанимает сторонние организации для выполнения каких-либо действий, запрещенных законодательством Республики Казахстан или Применимым законодательством или Кодексом.

1.11. Для предотвращения коррупции в государственном или частном секторе, использование услуг Представителей возможно только после одобрения и проведения комплексной правовой оценки соответствующими подразделениями Общества, что строго регулируется внутренними процедурами, описанными во внутренних документах Общества по взаимоотношениям с торговыми партнерами.

1.12. Общество не использует Представителей и иных третьих лиц для косвенного предложения или осуществления имущественных (неимущественных) благ и преимуществ в качестве вознаграждения государственным служащим или работникам государственных предприятий.

1.13. Работник, нанимающий Представителя от имени Общества при работе с третьими лицами, должен убедиться в том, что данный Представитель обладает хорошей репутацией и соответствующей квалификацией.

1.14. Общество настоятельно рекомендует получить письменное подтверждение от этого Представителя о том, что он будет соблюдать все требования законодательства по борьбе с коррупцией.

2. Потребители.

2.1. Общество осуществляет свою деятельность со всеми своими потребителями одинаково честно и справедливо, независимо от размера их предприятия.

2.2. Общество обязуется предоставлять потребителям высококачественную продукцию, соответствующую их требованиям.

2.3. Общество предоставляет подробную информацию о своей продукции в рекламе, публичных заявлениях и предложениях отдельным потребителям.

2.4. Работники, ведущие переговоры по контрактам, обязуются обеспечить потребителям полноту и достоверность заявлений, сообщений и презентаций.

2.5. Работники Общества не разглашают конфиденциальную или служебную информацию о потребителе. Информация о потребителе, проекте или контракте сообщается только тем, кому эта информация необходима исключительно в служебных целях.

Глава 7. Тщательный выбор партнеров, поставщиков, потребителей и коллег (комплаенс-проверка контрагентов)

1. Следуя применимому Антикоррупционному законодательству, Общество тщательно выбирает партнеров, поставщиков и потребителей, с которыми сотрудничает Общество, в том числе проводя комплаенс-проверку контрагентов. Порядок и процедуры проведения таких комплаенс-проверок контрагентов регламентируются Правилами по комплаенс - проверке контрагентов АО «УМЗ».

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

3. В случае, если сотрудничество с какими-либо физическими или юридическими лицами запрещено 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.

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

- партнеров;
- потребителей;
- поставщиков, в том числе компаний и лиц, привлекаемых от лица Общества в качестве Представителя либо с которыми Общество работает напрямую.

5. Работники Общества обязуются убедиться в том, что Общества и лица, которые привлекаются Обществом для представления ее интересов или для предоставления Обществу товаров, работ и услуг, соблюдают нормы Кодекса этики поставщика АО «УМЗ».

6. Работники Общества несут ответственность за ознакомление с Правилами по комплаенс-проверке контрагентов АО «УМЗ», за их соблюдение, а также за

обеспечение понимания партнерами, поставщиками и потребителями своих обязательств перед Обществом и ее партнерами.

Глава 8. Торговые ограничения и экспортный контроль

1. Общество не вступает в деловые отношения с государственными органами какой-либо страны, организациями или физическими лицами, в отношении работы с которыми введен запрет (экономические или иные санкции). По вопросам нахождения организаций или физических лиц под санкциями работникам необходимо получить обязательную консультацию Службы комплаенс.

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.

3. Работники Общества, занимающиеся вопросами международной торговли, 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 ее работников, в том числе запрет на дальнейшую экспортную деятельность и уголовную ответственность.

4. Общества тщательно на регулярной основе осуществляет проверку потенциальных и существующих партнеров, поставщиков и потребителей на наличие их в списке лиц и организаций, имеющих нарушения, которые не разрешают Общества сотрудничать с ними.

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.

Глава 9. Права интеллектуальной собственности

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, конфиденциальную информацию и коммерческую тайну третьих лиц.

Глава 10. Ценные бумаги Общества

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

2. Информация Общества считается «непубличной», пока она не становится доступной для широкого круга инвесторов. Непубличная информация является активом Общества, поэтому не принадлежит отдельным его работникам, которые могут работать с ней или иным образом знают о ней.

3. Внутренние документы Общества запрещают лицам, обладающим доступом к существенной, непубличной, инсайдерской информации Общества, совершать сделки с ценными бумагами Общества на основе такой информации, а также предоставлять такую информацию или рекомендации о покупке или продаже ценных бумаг Общества другим лицам, связанным семейными, родственными либо деловыми отношениями с ними.

4. Работник или иной инсайдер Общества, использующий инсайдерскую информацию для личной выгоды или сообщаящий ее другим лицам без обоснованной служебной необходимости, нарушает интересы Общества. Нарушение законодательства Республики Казахстан или применимого законодательства другого государства (в зависимости от места совершения сделки) в этой части влечет строгие санкции, которые могут включать значительные штрафы, а также уголовную ответственность, вплоть до лишения свободы в отношении неправомерно действовавших работников Общества или иного инсайдера.

Глава 11. Внешние коммуникации

1. Публично выступать по важным корпоративным вопросам могут только члены Совета директоров, Председатель Правления (либо лицо исполняющее его обязанности или замещающее его) и работники Общества, специально уполномоченные на это Председателем Правления (либо лицом исполняющим его обязанности или замещающим его).

2. Лица, указанные в пункте 1 главы 11 раздела 2 Кодекса, имеют исключительное право отвечать на запросы СМИ или сторонних лиц, касающихся важных корпоративных вопросов.

3. Однако Кодексом не запрещается освещать вопросы, требуемые в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4. Сообщения для прессы и прочие виды публичного раскрытия информации, касающиеся развития Общества, проходят тщательную проверку работниками структурных подразделений Общества в соответствии с внутренними документами Общества. Для случаев наступления корпоративной кризисной ситуации Обществом установлены отдельные правила публикации сообщений.

Глава 12. Конфликт интересов

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

2. Конфликты интересов могут возникнуть, если работники Общества осуществляют действия или имеют интересы, которые затрудняют для них объективное и эффективное выполнение своих обязанностей. В таких ситуациях под угрозой могут оказаться решения, продукты и услуги Общества.

3. Конфликт интересов также может возникнуть, если работнику, его/ее супруге(гу), свойственнику или близкому родственнику, предоставляются имущественные (неимущественные) блага и преимущества, либо супруг(а), свойственник или близкий родственник выбирается поставщиком Общества с учетом положения работника Общества. Работник Общества должен избегать ситуаций, в которых интересы близких ему людей могут оказать влияние на решения Общества. Родственные или личные отношения работников не должны сказываться на выполнении служебных обязанностей или влиять на принимаемые Обществом решения.

4. Конфликты интересов могут возникнуть в результате, включая, но не ограничиваясь:

1) наличия у работников Общества финансовых интересов в другом юридическом лице, с которым Общество поддерживает деловые отношения;

2) владения работниками или их близкими родственниками, супругами, свойственниками долями (акциями) других юридических лиц;

3) работы по совместительству должностным лицом или участие в работе органов других юридических лиц;

4) предоставления деловых возможностей другим юридическим лицам, в ущерб интересам акционеров и Общества в силу личных имущественных интересов;

5) совместной работе супругов, свойственников или близких родственников в прямом и косвенном подчинении друг у друга и/или участие в оценке деятельности таких близких родственников, супругов, свойственников.

Как конфликт интересов может быть расценена ситуация, в которой работник или его близкий родственник, супруг, свойственник владеет более чем 1% долями (акциями) юридических лиц, являющихся партнерами, поставщиками, потребителями или конкурентами Общества.

5. 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. Решение об урегулировании конфликта интересов принимается одним из следующих способов:

1) отказ работника от своего личного интереса, являющегося источником конфликта интересов;

2) запрет на использование работником информации, являющейся объектом его личного интереса;

3) постоянное или временное отстранение работника от обсуждения и разрешения вопросов, порождающих конфликт интересов, на добровольной или директивной основе;

4) изменение его должностных обязанностей по согласованию с работником;

5) перевод работника на должность, не связанную с возникшим конфликтом интересов, в случае согласия работника, в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан.

7. В случае не раскрытия конфликта интересов и/или непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, предусматривается применение мер дисциплинарной ответственности.

8. В целях недопущения конфликтов интересов физическое лицо, ранее являвшееся государственным служащим и имевшее в силу своих служебных функций полномочия по контролю и надзору за деятельностью Общества со стороны государства, не может быть избрано в члены исполнительного органа Общества в течение двух лет со дня прекращения таких полномочий.

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

10. В целях недопущения конфликта интересов в Обществе не допускается:

1) наличие личного интереса в осуществлении сделки с Обществом или сделки, в которой участвует Общество от лица партнера, поставщика или потребителя;

2) владение значительной долей участия или наличие других коммерческих интересов (включая работу или членство в совете директоров) в компании, являющейся конкурентом, партнером, поставщиком или потребителем Общества либо в организации, которая сотрудничает или стремится к сотрудничеству с Обществом;

3) 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 Общества;

4) предоставление или получение работником Общества имущественных (неимущественных) благ и преимуществ, 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.

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

Глава 13. Запрет на принятие материального вознаграждения, подарков или услуг

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:

1) исключает дарение и получение Подарков в форме наличных денег (материального вознаграждения);

2) 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;

3) при взаимодействиях с государственным должностным лицом исключает права предлагать или принимать материальное вознаграждение, подарки или услуги;

4) обеспечивает соблюдение соответствующих внутренних правил, регулирующих деятельность структурных подразделений Общества относительно предоставления или получения материального вознаграждения, подарков или услуг.

2. Работник Общества не может требовать или принимать имущественные (неимущественные) блага и преимущества от поставщиков или потребителей Общества.

3. Общество устанавливает в отдельном внутреннем документе процедуры и порядок обращения с полученными либо переданными подарками. Работники обязаны следовать установленным процедурам, в том числе в целях исключения возможных конфликта интересов или недопущения коррупционного правонарушения.

Глава 14. Кибербезопасность

Работники Общества поддерживают усилия Общества, направленные на достижение и поддержание уровня защищенности электронных информационных ресурсов, информационных систем и информационно-коммуникационной инфраструктуры от внешних и внутренних угроз, обеспечивающего устойчивое развитие Общества в условиях глобальной конкуренции. Это означает понимать и соблюдать требования информационной безопасности, выполнение которых обеспечивает конфиденциальность, целостность и доступность обрабатываемой информации.

Глава 15. Минимизация негативного воздействия на окружающую среду

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

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.

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

4. В рамках внедрения указанных принципов защиты окружающей среды, Общество предусматривает в Кодексе этики поставщика АО «УМЗ» соответствующие положения.

Глава 16. Детский и принудительный труд

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

1) Общество соблюдает 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.

2) Общество не использует незаконный детский труд, не сотрудничает с партнерами, поставщиками и потребителями, а также не вступает в совместные предприятия с организациями, которые используют незаконный детский труд.

3) Общество не допускает принудительный труд, в том числе со стороны партнеров, поставщиков и потребителей.

Глава 17. Осуществление закупок исключительно в интересах Общества

1. Решения о закупках и заключении договоров принимаются исключительно в интересах Общества и в соответствии с Порядком закупок.

2. Процедуры закупок в Обществе включают в себя соответствующие внутренние согласования. Это позволяет обеспечить эффективность бизнеса и финансового контроля над расходами, чтобы деловые расходы были обоснованы, а полученные товары, работы и услуги соответствовали заявленной спецификации.

3. Каждый работник Общества, руководствуясь принципами рациональной экономии и добросовестного отношения к имуществу Общества, несет персональную ответственность за надлежащее соблюдение бюджетной дисциплины в рамках утвержденных лимитов по расходам.

Глава 18. Информационная открытость

Общество придерживается политики информационной открытости и прозрачности деятельности для акционеров, работников и иных стейкхолдеров Общества. Общество использует все доступные источники информации

(интернет, печатные издания, пресс-конференции, телерадиовещание) для свободного доступа всех заинтересованных лиц к раскрываемой информации об Обществе.

Глава 19. Защита информации, идей и интеллектуальной собственности Общества

1. Информация, интеллектуальная собственность и инновационные идеи Общества являются ее 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.

2. Информация Общества, являющаяся служебной информацией ограниченного распространения, подлежит защите от несанкционированного использования, неправомерного разглашения и иных неправомерных действий в отношении такой информации, которая определяется внутренними документами Общества.

3. Осуществление внешних связей с использованием сведений, составляющих конфиденциальную информацию и коммерческую тайну Общества должно происходить при условии заключения договорных обязательств о неразглашении конфиденциальной информации, подписания соглашения о конфиденциальности и обязательства о неразглашении конфиденциальной информации и коммерческой тайны Общества. Передача, обработка, хранение и пересылка информации с пометками «Конфиденциально» и «Коммерческая тайна» в электронном виде производится в соответствии с едиными требованиями в области информационных коммуникационных технологий и обеспечения единых требований.

4. При прекращении/расторжении трудового договора с работником Общества за ним сохраняется обязательство в течение 3 (трех) лет после окончания трудовых отношений с Обществом не разглашать сведения, составляющие служебную информацию ограниченного распространения, о чем работником подписывается соответствующее обязательство.

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

Глава 20. Благотворительные пожертвования

1. Благотворительные пожертвования от имени Общества или с использованием ее финансовых ресурсов разрешены только в порядке, установленном АО «Самрук-Қазына» и/или Обществом для осуществления благотворительности, при условии, что они соответствуют всем применяемым нормативным правовым актам.

2. Общество не финансирует благотворительные проекты в целях получения коммерческих преимуществ. Обществом осуществляет благотворительность,

которая является законной в соответствии с законодательством Республики Казахстан и/или АО «Самрук-Қазына».

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

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

5. В целях недопущения конфликта интересов и предотвращения потенциальных рисков коррупции и/или обвинений в лоббировании, Общество не делает взносы и пожертвования в поддержку политических партий. Платежи Правительствам Республики Казахстан и иных стран ограничиваются только утвержденными законодательством выплатами (налоги, сборы и т.п.), отчет о таких платежах Обществом публикует на соответствующих информационных ресурсах. Вместе с тем, Общество не ограничивает своих работников в отношении их частных взносов политическим партиям и участия в деятельности политических партий и/или движений во время, свободное от работы в Обществе, при условии, что такие взносы и деятельность не приводят к потенциальному или фактическому конфликту интересов.

6. До рассмотрения вопроса об оказании благотворительной помощи осуществляется обязательная комплаенс - проверка получателей такой помощи.

Глава 21. Спонсорство

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

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

3. До рассмотрения вопроса об оказании спонсорской помощи осуществляется обязательная комплаенс-проверка получателей такой помощи.

Заключительные положения

1. Службой комплаенс на регулярной основе осуществляется корпоративное обучение работников Общества в рамках настоящего Кодекса.

2. Работник в трехдневный срок после вступления в должность должен быть в письменной форме ознакомлен с текстом настоящего Кодекса.

3. Службой комплаенс осуществляется обучение (по графику) по нормам Кодекса и их надлежащему соблюдению.

4. Члены Совета директоров и члены Правления Общества после их избрания обязаны ознакомиться с текстом настоящего Кодекса, подписать обязательство о следовании настоящему Кодексу согласно приложению к настоящему Кодексу.

5. Нарушение положений Кодекса может служить основанием применения к работникам мер дисциплинарного характера в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

Приложение к Кодексу
корпоративной этики и комплаенс
АО «УМЗ»,
утвержденному решением
Совета директоров АО «УМЗ»
№ 6 от 29 мая 2023 года

**Обязательство
о следовании Кодексу корпоративной этики и комплаенс АО «УМЗ»**

Я,

(фамилия, имя, отчество (при наличии))

подтверждаю, что осведомлен (а) о положениях Кодекса корпоративной этики и комплаенс АО «УМЗ» (далее – Кодекс) и обязуюсь следовать им.

Я, полностью поддерживаю положения Кодекса, своим поведением демонстрирую абсолютную приверженность его нормам, придерживаюсь ценностей Общества в повседневных делах и при решении вопросов, связанных с компетенцией Совета директоров/Правления АО «УМЗ».

При наличии у меня дополнительных вопросов о принципах и требованиях Кодекса, я могу обратиться к Службе комплаенс или Омбудсмену.

дата, подпись

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
заочного заседания Совета директоров акционерного общества
«Ульбинский металлургический завод»
№ 6

г. Астана

29 мая 2023 года

Место нахождения акционерного общества «Ульбинский металлургический завод» (далее – АО «УМЗ») Республика Казахстан, г. Усть-Каменогорск, проспект Абая, 102.

Кворум для проведения заседания имеется.

По вопросу №3 повестки дня:

Об утверждении Кодекса корпоративной этики и комплаенс АО «Ульбинский металлургический завод» в новой редакции.

Голосовали:

ФИО	«ЗА»	«ПРОТИВ»	«ВОЗДЕРЖАЛСЯ»
Сарымсаков Д.А.	X		
Жаныбеков С.Б.	X		
Рыспанов А.А.	X		
Аманжолов А.К.	X		
Жакипова А.С.	X		
Раимханов А.Т.	X		
Бежецкий С.В.	X		

По итогу голосования: «ЗА» - 7 «ПРОТИВ» - _ «ВОЗДЕРЖАЛСЯ» - _

Принятое решение.

1. Утвердить Кодекс корпоративной этики и комплаенс АО «Ульбинский металлургический завод» в новой редакции, согласно приложению.

2. Признать утратившим силу Кодекс корпоративной этики и комплаенс Акционерного общества «Ульбинский металлургический завод», утвержденный Советом директоров АО «УМЗ» 27.03.2020 (решение №5).

Корпоративный
секретарь АО «УМЗ»



Н. Зарипов