

Утвержден
решением Совета директоров
АО «Агентство «Хабар»
23 декабря 2015 года, протокол № 7;
внесены изменения решением
Совета директоров АО «Агентство «Хабар»
от 20 декабря 2016 года, протокол № 6;
внесено изменение решением
Совета директоров АО «Агентство «Хабар»
от 28 марта 2018 года, протокол № 2

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
АО «АГЕНТСТВО «ХАБАР»**

город Астана, 2015 год

1. Введение

1. Кодекс корпоративной этики акционерного общества «Агентство «Хабар» (далее – Кодекс и Общество соответственно) является сводом наиболее важных правил делового поведения Общества и ее работников, этических норм внутрикорпоративных взаимоотношений, социальной ответственности, а также других наиболее приоритетных вопросов этики бизнеса.

2. Целью Кодекса является определение корпоративных ценностей Общества, следование которым демонстрирует приверженность Общества и его работников базовым этическим ценностям, определяющим деловое поведение и формирующим репутацию Общества, ее конкурентоспособность и эффективность.

3. Стандарты корпоративной и деловой этики, содержащиеся в данном Кодексе, должны стать нормами поведения для каждого работника Общества.

Следование стандартам корпоративной и деловой этики обязательно для членов Совета директоров, Правления, а также для всех работников Общества.

4. Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для юридических лиц и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

5. Кодекс корпоративной этики разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Общества и иных внутренних (локальных) документов Общества, а также на основе общепринятых норм корпоративной и деловой этики.

2. Ценности Общества

6. Главной ценностью Общества являются его работники. Все, что делает Общество, – делается людьми и для людей. Качество персонала, возможности для раскрытия талантов и способностей работников, умение использовать их на пользу Общества и самого работника – непреложное условие разносторонних успехов Общества в достижении заявленных целей.

7. В основе деятельности Общества лежат его корпоративные ценности, которые позволяют вести деятельность в соответствии с высочайшими этическими стандартами.

8. Общество осознает, что его репутация зависит не только от неукоснительного соблюдения требований законодательства и обеспечения прав человека. В значительной степени репутация, авторитет и успехи Общества базируются на социальной ответственности и приверженности морально-этическим нормам и правилам.

В этой связи, должностные лица, работники Общества должны обладать соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения.

9. Общество не только ставит задачи, но и создает условия для своих работников, позволяющие повысить уровень профессиональных знаний и навыков, реализовать свои профессиональные, творческие способности, развивать потенциал, иметь перспективу карьерного роста.

10. Общество ценит в своих работниках и их работе:

- 1) ориентированность на достижение стратегических целей Общества;
- 2) креативность, инициативность, пунктуальность и активность при исполнении должностных обязанностей;
- 3) дисциплинированность и ответственность;
- 4) взаимную поддержку между работниками, оказание содействия молодым специалистам Общества и уважение его ветеранов.

11. Основопологающими корпоративными ценностями Общества являются:

Эффективность

Общество осознает свой долг и свою ответственность перед единственным акционером и партнерами, поэтому эффективность деятельности, достижение результатов, как ожидаемых, так и превосходящих ожидания, являются неоспоримой ценностью. В жестких конкурентных условиях Общество и впредь будет непрерывно повышать качество и результативность своей деятельности. Очень важна приверженность Общества инновационной составляющей роста, получению дополнительного экономического эффекта за счет перехода на передовые методы управления и прорывные технико-технологические решения.

Открытость и честность

Общество не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью. Обман, умалчивание и ложные заявления не совместимы со статусом должностного лица, работника Общества.

Общество стремится к максимальной открытости и надежности информации об Обществе, услугах и их достижениях, результатах деятельности. Деятельность Общества направлена на честное и своевременное информирование единственного акционера и партнеров о состоянии дел, повышение прозрачности и доступности информации на основе улучшения качества отчетности и учета в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Социальная ответственность

Осознавая ответственность перед всеми заинтересованными сторонами в странах и регионах своей деятельности, Общество проводит социально-ответственную политику по вопросам труда, занятости, оказывает поддержку работникам, инвалидам, ветеранам.

Патриотизм

Возложенное на Общество высокое доверие со стороны государства и его социальная ответственность, порождают чувство патриотизма и стремление способствовать развитию телевидения в соответствии с требованиями современности и информационной политики Республики Казахстан.

Осуществляя информационное сопровождение государственной политики по консолидации нации на принципах нового казахстанского патриотизма, Общество стремится воспитать истинных патриотов страны как внутри Общества, так и за его пределами.

3. Отношения с единственным акционером и Советом директоров

12. Взаимоотношение между единственным акционером и Советом директоров осуществляются в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества, а также положениями Кодекса корпоративного управления. Общество устанавливает четкие процедуры взаимоотношений с единственным акционером.

13. Порядок обмена информацией между Правлением, Советом директоров и единственным акционером регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества.

4. Отношения с работниками Общества

14. Персонал Общества является его основным и ценным ресурсом. Общество стремится создать в коллективе такую обстановку, которая способствует раскрытию лучших профессиональных и человеческих качеств работников.

15. Общество уважает и обеспечивает права любого работника, к какой бы национальности, религии или культуре он не принадлежал. В Обществе обеспечено реальное равноправие работников, которым предоставлены равные возможности реализовать свой трудовой и творческий потенциал.

16. В Обществе исключена дискриминация работников по признакам пола, возраста, расы, национальности, религии, политических убеждений и т. п.

17. Для Общества неприемлем протекционизм в любой его форме, прежде всего протекционизм на основе семейственности. Общество нуждается в высоком профессионализме своих работников и содействует его развитию. Оно создает все условия для тех, кто небезразличен к уровню своей профессиональной подготовки, не стоит на месте и готов, идя в ногу со временем, осваивать новые знания и технологии, новые формы организации труда. Общество развивает инновационные способности работников, формирует условия для обмена и распространения передового опыта, новых знаний, новаторских идей, проектов и разработок.

18. Сильной стороной Общества является мощный корпоративный дух, объединяющий в целостную команду разных людей – от руководителей Общества до рядового работника, стремящихся достичь единой цели и определяющих общие пути ее достижения.

19. Кодекс направлен на формирование климата нетерпимости в коллективах к коррупционному поведению и другим противоправным действиям работников.

20. В целях соблюдения стандартов деловой этики Общества в отношениях с работниками

Работнику следует соблюдать следующие правила:

1) с уважением относиться к каждому работнику независимо от расовой, национальной принадлежности, пола, возраста, семейного положения, политических предпочтений и опыта работы;

2) постоянно повышать свой профессиональный уровень через систему подготовки персонала, обучаться новым умениям и навыкам, приобретать необходимые профессиональные знания;

3) стремиться к совершенствованию качества результатов своего труда, росту его производительности и эффективности, создавать и поддерживать доброжелательный психологический климат в своем коллективе;

4) постоянно искать новые возможности в своей деятельности, обмениваться опытом с работниками Общества, распространять передовые методы и технологии работы;

5) работать в единой команде для достижения поставленной цели. При этом, нести личную ответственность за результаты своей и совместной деятельности и при необходимости помогать членам своей команды;

6) придерживаться норм делового стиля в выборе одежды, обуви и прически, поддерживающие респектабельный и профессиональный имидж Общества;

7) придерживаться правил культуры ведения переговоров, в том числе телефонных; деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне; также, при разговоре по телефону необходимо помнить, что в одном помещении могут находиться коллеги и следует бережно относиться к их работе и не отвлекать громким разговором;

8) выключать свои сотовые телефоны либо установить их на беззвучный режим при участии на совещаниях с коллегами.

Работнику никогда не следует:

1) допускать дискриминацию других работников по основаниям расовой, национальной и религиозной принадлежности, пола, возраста, семейного положения, политических предпочтений;

- 2) допускать домогательства любого характера;
- 3) вести себя в отношении других работников агрессивно или оскорбительно;
- 4) содействовать продвижению по службе работников Общества на основании семейных, дружеских или иных отношений;
- 5) использовать свои служебные полномочия и возможности для извлечения собственной выгоды или выгоды заинтересованных лиц;
- 6) использовать в личных целях свое служебное время, служебное время работников и доверенное имущество Общества.

5. Отношения с государственными органами и общественными организациями

21. Общество взаимодействует с государственными органами в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества, а также положениями Кодекса корпоративного управления, на основе независимости сторон.

22. Общество, осознавая общественную значимость результатов своей деятельности, придерживается принципа открытости информации о своей работе, стремится к построению и поддержанию устойчивых, конструктивных взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления.

23. Отношения Общества с органами государственной власти и местного самоуправления основываются на принципах ответственности, добросовестности, профессионализма, партнерства, взаимного доверия, а также уважения и нерушимости обязательств.

24. Общество допускает участие своих работников в политических процессах, общественных организациях и профсоюзах, когда это не противоречит законам и обычаям страны. При этом работник, ни при каких обстоятельствах не может называть себя представителем Общества. Участие работника в политических и общественных организациях возможно исключительно во внерабочее время и без использования ресурсов Общества, чтобы данное участие не было расценено как ее политическая или общественная позиция.

25. Общество прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны должностных лиц и работников Общества.

В целях соблюдения стандартов корпоративной и деловой этики Общества в области отношений с государственными органами и общественными организациями, обеспечения доверия к Обществу.

Работнику следует соблюдать следующие правила:

1) следовать всем законам и стандартам поведения, применяемым к деятельности Общества в каждой стране ее присутствия, уважать традиции и обычаи народов, населяющих эти страны;

2) взаимодействуя с представителями органов государственной власти и местного самоуправления, выражать исключительно официальную позицию общества, сформулированную в установленном порядке;

3) в случае поступления запроса со стороны государственных или иных регулирующих органов в соответствии с принятым в Обществе порядком предоставлять полную и достоверную информацию об Обществе, а при необходимости осуществлять иную поддержку деятельности государственных органов.

Работнику никогда не следует:

- 1) взаимодействовать с государственными органами, если это не входит в служебные обязанности или не уполномочены на это;
- 2) пытаться каким-либо незаконным способом повлиять на решения государственных органов или их представителей;
- 3) вводить в заблуждение лиц, ведущих расследование, и других должностных лиц государственных органов или иных регулирующих органов;
- 4) прямо или косвенно препятствовать сбору информации, данных, свидетельств или документации уполномоченными должностными лицами государственных или иных регулирующих органов;
- 5) утаивать, изменять и уничтожать те документы, информацию или учетные записи, которые являются предметом расследования или выдачи по запросу со стороны государственных или иных регулирующих органов;
- 6) использовать ресурсы Общества (например, электронную почту или телефон) для личного участия в политических и общественных процессах.

6. Отношения с деловыми партнерами

26. Общество убеждено, что долговременные, взаимовыгодные отношения с клиентами и поставщиками, имеющими высокую деловую репутацию, являются важным условием эффективности бизнеса.

27. Общество дорожит отношениями со своими деловыми партнерами. Отстаивая свои интересы, Общество с уважением относится к справедливым и законным интересам контрагентов, контролирует исполнение своих договорных обязательств, выступая как надежный партнер по бизнесу.

28. Общество гарантирует своевременное и полное рассмотрение всех обращений, пожеланий и претензий партнеров. В случае возникновения разногласий и споров, отдает предпочтение переговорам и поиску компромисса.

29. Общество осуществляет выбор поставщиков товаров, работ, услуг, предлагающих наименьшие цены, наилучшее качество, условия поставок товаров, выполнения работ, оказания услуг и пользующихся хорошей репутацией в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

30. Общество не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

В целях соблюдения стандартов корпоративной и деловой этики Общества и сохранения ее безупречной репутации в деловом сообществе,

Работнику следует соблюдать следующие правила:

- 1) прилагать все необходимые усилия для добросовестного выполнения Обществом своих обязательств перед деловыми партнерами;
- 2) во взаимоотношениях с деловыми партнерами Общества действовать исключительно в интересах Общества;
- 3) дорожить репутацией Общества, строго соблюдать нормы применимого законодательства и деловой этики;
- 4) выстраивать и развивать отношения с деловыми партнерами Общества на принципах равенства сторон и взаимного уважения, независимо ни от каких факторов, кроме деловых интересов Общества.

Работнику никогда не следует:

- 1) скрывать и искажать предоставляемую информацию, злоупотреблять служебным положением, допускать возникновение конфликта интересов, вести дела в отношении деловых партнеров Общества любым недобросовестным способом;

2) допускать раскрытие информации о деловых партнерах, за исключением случаев, когда оно осуществляется в соответствии с законодательством или условиями договора;

3) принимать в связи с исполнением своих должностных обязанностей взятки (подарки, услуги, оплату развлечений и отдыха, денежное и иное вознаграждение и любые другие выгоды, способные повлиять на беспристрастность и независимость исполнения своих должностных обязанностей, а также на принятие решений, не соответствующих интересам Общества, и получение какой-либо информации, раскрытие которой может нанести ущерб интересам Общества).

7. Охрана труда и охрана окружающей среды

31. Одной из приоритетных задач Общества являются безопасные условия труда и защита здоровья его работников. Вместе с тем, Общество осознает свою ответственность по сохранению благоприятной окружающей среды, рациональному использованию природных ресурсов.

32. В своей деятельности Общество не только гарантирует полное и безусловное соблюдение всех требований законодательства в области охраны окружающей среды, здоровья людей, но и всячески старается минимизировать влияние негативных факторов на людей, природные ресурсы и окружающую среду.

33. Общество понимает, что предупреждение аварий на объектах и готовность к локализации и ликвидации аварийных ситуаций зависят не только от технического состояния объектов, но также и от компетентности персонала, соблюдения дисциплины, заботы персонала о сохранении активов Общества.

34. В целях соблюдения стандартов деловой этики Общества в области охраны труда и охраны окружающей среды

Работнику следует соблюдать следующие правила:

1) неукоснительно соблюдать государственные и корпоративные требования в области безопасности и охраны труда при выполнении своих трудовых обязанностей;

2) приступать только к той работе, для выполнения которой обучены и аттестованы, а также пригодны по медицинским показаниям;

3) прекращать выполнение любой работы в случае, если она становится небезопасной;

4) следить за тем, чтобы обеспечивалось рациональное потребление ресурсов - экономное расходование тепловой и электроэнергии, воды, а также сокращение отходов производства.

Работнику никогда не следует:

1) хранить, принимать и распространять на территории и в рабочих помещениях Общества алкоголь, наркотики и неразрешенные к употреблению лекарственные средства;

2) приступать к работе, если работоспособность ослаблена алкоголем, наркотическими препаратами, либо общим состоянием здоровья.

8. Конфиденциальность

35. Конфиденциальной информацией Общества признается информация, отнесенная к таковой в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

36. Любые сведения конфиденциального характера, которыми располагают работники, в том числе должностные лица, хранятся в тайне, если законодательством Республики Казахстан прямо не предусмотрено иное.

37. Работники, имеющие доступ к конфиденциальной информации Общества, не должны разглашать ее другим работникам, не обладающим доступом к такой информации, а также любым третьим лицам вне Общества. Такие ограничения

применяются также на протяжении времени, установленного внутренними документами Общества, после увольнения работника.

38. В течение рабочего дня и по его окончании, когда работник покидает свое рабочее место, он должен убедиться в том, что на его рабочем столе или в другом легкодоступном месте не остались документы, содержащие конфиденциальную информацию. Все подобные документы должны быть заперты на ключ в шкафах или ящиках, а компьютер должен быть выключен или заблокирован. Во время беседы с партнерами за рабочим столом работника вся конфиденциальная информация, включая информацию на экране компьютера, должна быть визуально недоступна для собеседника.

39. Конфиденциальная информация (в электронном, письменном или другом виде) не должна выноситься за пределы Общества без соответствующего поручения руководства Общества. При увольнении работник обязан оставить в Обществе все принадлежащие Обществу документы, файлы, отчеты и записи, содержащие информацию об Обществе или информацию, которая не предназначена для широкого круга лиц, а также все копии документов, содержащих данную информацию.

40. В целях соблюдения стандартов деловой этики Общества в области раскрытия информации, обеспечения доверия к Обществу и поддержания ее репутации,

Работнику следует соблюдать следующие правила:

1) честно и добросовестно квалифицировать имеющуюся служебную информацию на принадлежность ее к конфиденциальной. Если есть сомнения или не можете однозначно ее квалифицировать, обратитесь к своему непосредственному руководителю;

2) рассматривать право доступа к конфиденциальной информации как высокое доверие и долг сберегать сведения, распространение которых может повлечь негативные последствия;

3) надежно хранить всю служебную информацию от утраты или попадания ее в руки лиц, которым она не предназначена по службе.

Работнику никогда не следует:

1) использовать конфиденциальную информацию ради личной выгоды или выгоды других лиц;

2) необоснованно выступать в лице публичного представителя Общества, делать публичные заявления и выступления, если они не поручены в соответствии с установленным порядком;

3) передавать конфиденциальную информацию третьим лицам даже после окончания своих трудовых отношений с Обществом.

9. Социальные сети

41. Общество поддерживает участие работников Общества в социальных сетях, как для профессиональных, так и для личных целей.

42. Под социальной сетью понимается платформа, онлайн-сервис или веб-сайт, предназначенные для построения, отражения и организации социальных взаимоотношений участников. К социальным сетям относится любой инструмент или сервис, обеспечивающий коммуникацию через интернет.

43. Участие работников в социальных сетях не должно противоречить профессиональным стандартам корпоративной этики Общества.

44. В случае нарушения в социальных сетях требований, указанных в настоящем разделе, Общество вправе привлечь работника к ответственности, предусмотренной законами Республики Казахстан.

45. Работник должен помнить, что страницы в социальных сетях раскрывают его политические, религиозные и иные взгляды. В этой связи, работнику, как представителю

интересов Общества, рекомендуется создавать профиль в социальных сетях, не противоречащий интересам Общества и принципам настоящего Кодекса.

46. Общество рекомендует работникам придерживаться следующих принципов при вовлечении в онлайн переписки/или переговоры, которые могут сказаться на имидже и позиционировании Общества:

1) защита информации

Социальные сети способствуют установлению связей с третьими лицами, распространению информации и обмену данными с ними. Соответственно, во время пользования социальными сетями работник должен особое внимание обращать на то, какая информация, к которой работник имеет доступ, относится к конфиденциальной и/или служебной, и не может быть публично распространена.

Работнику следует помнить, что информация, ошибочно выложенная в социальных сетях, не может быть удалена с сети Интернета полностью.

При размещении информации в социальных сетях, затрагивающей интересы Общества, работник должен быть уверен, что ее распространение не нанесет ущерба (вреда) Обществу. В случаях, если работник не владеет полноценной информацией по вопросу, отраженному в содержании информации, либо комментарии по темам требуют специальных знаний, рекомендуется воздерживаться от предоставления прямых ответов на такие публикации и комментарии, за исключением случаев, когда размещаются ответы, специально подготовленные по ним.

2) Прозрачность и открытость

Взаимоотношения с третьими лицами должны строиться на принципах открытости и честности, введение в заблуждение третьих лиц может негативно отразиться как на репутации работника, так и на репутации Общества.

в пункт 47 внесено изменение решением Совета директоров от 20.12.2016 г., протокол № 6

47. В целях соблюдения требований настоящего Кодекса,

Работнику не следует:

1) распространять и/или раскрывать в социальных сетях сведения, которые относятся к коммерческой, служебной или иной охраняемой законодательством тайне, или являются собственностью Общества в соответствии с внутренними актами Общества;

2) выражать в социальных сетях мнение от имени Общества, если работник не наделен соответствующими полномочиями;

3) распространять ссылки на собственной странице в социальных сетях, в случае если данные ссылки содержат:

информацию, подрывающую имидж и деловую репутацию Общества;

пропаганду наркотических средств, психотропных веществ, а также веществ, используемых при их производстве, изготовлении, переработке;

пропаганду или агитацию насильственного изменения конституционного строя, нарушение целостности Республики Казахстан, подрыв безопасности государства, войны, экстремизма или терроризма, культа жестокости и насилия, социального, расового, национального, религиозного, сословного и родового превосходства;

4) использовать материалы, защищенные авторским правом, товарные знаки, права на публичность и прочие права других лиц без надлежащего разрешения правообладателя (ей) таких прав;

5) вступать в дискуссии в социальных сетях, которые могут причинить вред репутации Общества, коллегам или партнерам Общества;

6) публиковать и раскрывать информацию, которую Общество официально не распространяло в средствах массовой информации;

7) вступать в группы и сообщества либо поддерживать их, призывающие к изменению существующего конституционного строя, сепаратизму или отказу от суверенитета.

Работнику следует:

1) после расторжения трудового договора с Обществом в течение одного рабочего дня удалить с личного сайта в социальных сетях всю информацию о работодателе, ссылки на логотипы и/или товарные знаки Общества, которые являются собственностью Общества и могут использоваться только с разрешения Общества. В случае выявления факта незаконного использования информации об Обществе, Общество оставляет за собой право принять меры, установленные законодательством Республики Казахстан;

2) до распространения информации в социальных сетях проверить содержание распространяемого материала, в целях недопущения нарушений требований настоящего Кодекса, законодательства Республики Казахстан;

в подпункт 3) внесено изменение решением Совета директоров от 20.12.2016г., протокол № 6

3) в случае обнаружения в социальных сетях информации, подрывающей авторитет и деловую репутацию Общества, необходимо в кратчайшие сроки уведомить непосредственного руководителя структурного подразделения либо Председателя Правления, заместителя Председателя Правления, управляющего директора, курирующих структурное подразделение работника;

4) помнить об ответственности за свои высказывания и вести дискуссию на страницах социальной сети в уважительном тоне;

5) избегать употребления нецензурной лексики в переписке в социальных сетях и на блог-платформах.

48. В случае, если в соответствии с должностными обязанностями работник проводит работу по продвижению в социальных сетях аккаунтов Общества, являющихся собственностью Общества, то данные аккаунты не могут быть использованы в личных целях.

49. Общество оставляет за собой право требовать от работника удалять некоторые посты и комментарии в социальных сетях, противоречащие настоящему Кодексу.

10. Конфликт интересов

50. Общество рассматривает своих работников как главную и самостоятельную ценность, поскольку реализация творческих способностей персонала – непреложное условие эффективной деятельности Общества. При этом, оно признает и уважает многообразие и важность внеслужебных целей и интересов своих работников.

51. Вместе с тем, Общество не может быть безразлично к ситуации, когда в результате личных, семейных и других обстоятельств работник Общества утрачивает (или может утратить) лояльность и объективность по отношению к Обществу. Лучшая политика предупреждения конфликта интересов – не участвовать прямо или косвенно в деловых связях с клиентами, поставщиками или конкурентами иначе как в процессе ведения дел от имени Общества.

52. Должностные лица, равно как и работники Общества выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах Общества и единственного акционера, избегая конфликтов.

53. Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов единственного акционера и партнеров.

54. Урегулирование конфликта интересов в Обществе регламентировано настоящим Кодексом, Кодексом корпоративного управления и иными внутренними документами Общества.

55. В целях выявления и предупреждения ситуаций, которые могут вызвать конфликт интересов в Обществе,

Работнику следует соблюдать следующие правила:

1) избегать любых действий, которые могут повлиять на способность принимать объективные деловые решения в интересах Общества;

2) прежде чем согласиться с выдвижением кандидатом в члены органов управления любой организации, интересы которой могут противоречить интересам Общества, должны обсудить этот вопрос с непосредственным руководителем и получить на это разрешение.

Работнику никогда не следует:

1) иметь личную заинтересованность в деятельности деловых партнеров Общества, если такая заинтересованность противоречит интересам Общества;

2) получать займы, подарки или услуги от каких-либо физических или юридических лиц, имеющих деловые отношения с Обществом или стремящихся к таким отношениям, за исключением организаций, предлагающие подобные займы или услуги в ходе своей основной деятельности;

3) заниматься дополнительной неосновной работой или иной деятельностью во внеурочное время, если такая деятельность негативно влияет на исполнение должностных обязанностей в Обществе;

4) скрывать от руководства факт конфликта интересов и его причины;

5) пользоваться в своих интересах или для извлечения личной выгоды возможностями, которые предоставлены корпоративными ресурсами Общества, руководством, работниками Общества, должностным положением и/или информацией, полученной вследствие исполнения должностных и иных служебных обязанностей в Обществе;

6) непосредственно участвовать в рассмотрении и принятии решений по любым отношениям между Обществом и любым аффилированным лицом.

11. Сохранение активов Общества

56. Активы и иные ресурсы (далее – активы) Общества – это основа ее процветания и долгосрочного развития. К активам Общества относятся имущество, конфиденциальная и служебная информация, интеллектуальная собственность, денежные средства, а также оборудование, выданное работникам в пользование. Все активы могут быть использованы только в рабочих целях в интересах Общества.

57. Сохранение активов, их эффективное и рациональное использование, а также четкое и прозрачное отражение активов и производственной деятельности в документации и отчетности являются важными составляющими политики Общества по выполнению обязательств перед единственным акционером и другими заинтересованными сторонами.

58. Должностные лица и работники Общества обязаны защищать вверенные им активы от утраты, кражи, нецелевого, незаконного или неэффективного использования.

59. В целях осуществления защиты активов Общества, в том числе интеллектуальной собственности,

Работнику следует соблюдать следующие правила:

1) максимально эффективно использовать активы Общества;

2) бережно обращаться с имуществом Общества;

3) защищать коммерческую и техническую информацию, которая является интеллектуальной собственностью Общества.

Работнику никогда не следует:

- 1) использовать какое-либо оборудование или устройства Общества в личных целях;
- 2) использовать собственность Общества, информацию о ней и свое должностное положение для получения выгоды для себя лично или других лиц.

12. Соблюдение Кодекса деловой этики и ответственность за его нарушение

60. Неукоснительное соблюдение положений настоящего Кодекса всеми работниками, членами Совета директоров и Правления является ключевым условием для успешной реализации задач Общества и закрепления корпоративных ценностей Общества, защиты интересов ее работников, деловых партнеров, клиентов и единственного акционера.

61. Общество негативно оценивает какие-либо действия, в том числе поручения руководителей, заведомо способствующие нарушению положений Кодекса, а также сокрытие нарушений.

62. Несоблюдение положений Кодекса может привести к нарушению норм законодательства Республики Казахстан, что повлечет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

63. Общество гарантирует, что для добросовестного работника, члена Совета директоров и Правления, сообщившего о нарушении положений настоящего Кодекса или решившего пресечь нарушение, не наступят негативные последствия (в том числе дискриминация и иное преследование с чьей-либо стороны).

64. Общество гарантирует, что меры ответственности будут применяться только на основе результатов объективного рассмотрения обстоятельств совершения нарушения, с учетом его тяжести и действий лица по устранению его последствий.

65. Общество не рассматривает анонимные сообщения о нарушении положений Кодекса, вместе с тем она гарантирует конфиденциальность при проведении проверки.

66. Все факты нарушения этических норм в соответствии с настоящим Кодексом должны рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан и внутренних актов Общества.

67. Структурное подразделение, ответственное за разработку Кодекса обеспечивает:

- 1) в отношении работников – ознакомление с Кодексом в течение 10 рабочих дней с даты его введения в действие;
- 2) в отношении вновь принятых работников – ознакомление с Кодексом при принятии на работу;
- 3) в отношении должностных лиц – ознакомление с Кодексом при избрании в соответствующий орган Общества;
- 4) в случае изменений и дополнений положений Кодекса – ознакомление работников и должностных лиц в течение 10 рабочих дней с даты введения их в действие.

в пункт 68 внесено изменение решением Совета директоров от 28 марта 2018 года, протокол № 2

68. Понимая, что деловая этика должностных лиц и работников Общества может отразиться на репутации Общества, в целях предотвращения нарушений или установления фактов нарушения положений Кодекса, Общество определяет такой метод сбора информации, как опрос (анкетирование).

Опрос (анкетирование) проводится не менее одного раза в полугодие. В опросный лист (анкету) включаются вопросы относительно нарушения норм деловой этики, установленной Кодексом, должностными лицами и работниками Общества.

Сведения о нарушении Кодекса обрабатываются омбудсменом или структурным подразделением, уполномоченным на сбор, учет и хранение сведений о нарушениях

Кодекса, путем сбора документов, подтверждающих нарушение и/или проведение интервью с причастными лицами.

69. Результаты рассмотрения передаются в дисциплинарную комиссию Общества омбудсменом или структурным подразделением, уполномоченным на сбор, учет и хранение сведений о нарушениях Кодекса, с учетом соблюдения сроков наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан. Принятие Кодекса, внесение в него изменений и дополнений находится в компетенции Совета директоров Общества.

70. Кодекс является открытым документом и свободно распространяется Обществом среди партнеров и любых других заинтересованных лиц.

71. Для обеспечения неукоснительного следования положениям Кодекса,

Работнику следует соблюдать следующие правила:

1) знать, соблюдать и руководствоваться в своей деятельности положениями Кодекса;
2) если являетесь руководителем - быть образцом поведения, демонстрировать приверженность положениям Кодекса и важность их соблюдения;

3) в случае неясности каких-либо положений Кодекса или неопределенности действий в конкретной ситуации, обращаться к непосредственному руководителю;

4) в случае наличия достоверной информации о нарушении положений Кодекса придерживаться следующего порядка:

1) указать работнику на недопустимость нарушения положений Кодекса и потребовать прекратить данные действия;

2) в случае отсутствия положительного результата, сообщить о нарушении непосредственному руководителю нарушителя;

3) если непосредственный руководитель причастен к нарушению, не принимает мер к пресечению или не имеет такой возможности, сообщить о нарушении положений Кодекса структурное подразделение, в функции которого входят вопросы управления персоналом;

4) в любой ситуации, в том числе не урегулированной локальными нормативными документами или предполагающей выбор варианта поведения, руководствоваться положениями настоящего Кодекса, поступать справедливо, добросовестно и честно, при этом оценивать, как поведение повлияет на деятельность и репутацию Общества;

5) по возможности доводить до сведения контрагентов Общества положения Кодекса.

Работнику никогда не следует:

1) относиться пренебрежительно к соблюдению положений Кодекса;

2) препятствовать соблюдению другими работниками, членами Совета директоров, Правления положений Кодекса;

3) оставаться безучастным в случаях, если стало известно о происходящем или планируемом нарушении положений Кодекса;

4) скрывать сведения о произошедших или планируемых нарушениях настоящего Кодекса;

5) заявлять о якобы совершенном нарушении, распространяя заведомо ложные сведения.
