

Утвержден решением
Совета директоров
АО «Центр развития города Алматы»
от «29» июля 2020 года,
протокол № 6

**Кодекс деловой этики
акционерного общества
«Центр развития города Алматы»**

г. Алматы

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Корпоративные ценности.....	5
3. Ценности и принципы деловой этики.....	6
4. Этические нормы деловых взаимоотношений.....	8
5. Этические нормы	11
6. Институт Омбудсмeна.....	16
7. Учет и отчетность	17
8. Практическое применение кодекса.....	17
9. Заключительные положения.....	18

1. Общие положения

1. В основе Кодекса деловой этики акционерного общества «Центр развития города Алматы» (далее – Кодекс) лежат миссия и ценности, высокий профессионализм, уважительное отношение к клиентам, коллегам, строгое соблюдение законодательства Республики Казахстан, и внутренних политик и стандартов акционерного общества «Центр развития города Алматы» (далее – Общество), неприемлемость коррупции и любых других незаконных действий.

2. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Общества, Кодексом корпоративного управления Общества и внутренними документами Общества, в том числе с учетом признанных мировых стандартов делового поведения и корпоративного управления.

3. Кодекс представляет собой свод правил, устанавливающих основополагающие ценности и принципы деловой (корпоративной) этики, которым руководствуются должностные лица и работники Общества. Следование Кодексу содействует формированию и развитию позитивной корпоративной культуры, ведет к упрочению репутации и авторитета организации и является залогом успешного развития Общества в будущем. Кодекс устанавливает требования к профессиональной деятельности, взаимодействию в коллективе, взаимоотношениям с партнерами, клиентами, обществом и государством.

4. Целями настоящего кодекса являются:

1) развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах;

2) поддержание в Обществе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;

3) закрепление основополагающих ценностей и принципов, норм деловой (корпоративной) этики и поведения, которыми руководствуются должностные лица и работники Общества в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

4) установление стандартов поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с работниками, государственными органами и заинтересованными лицами;

5) построение эффективного взаимодействия с заинтересованными лицами путем применения лучшей практики делового (корпоративного) поведения.

5. Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами Общества и отражает деятельность должностных лиц и работников Общества в

части применения норм и принципов корпоративной (деловой) этики и поведения.

6. Корпоративная этика является ключевым элементом, объединяющим работников в единый социальный организм. Четкое понимание нравственных ориентиров деятельности необходимо для слаженной работы всех подразделений. Приверженность высоким этическим стандартам поможет сохранить и укрепить доверие в коллективе и в отношениях с внешними партнерами, обществом и государством.

7. Перечень указанных норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен, дополнен в случае возникновения определенных предпосылок и обстоятельств.

8. В Кодексе используются следующие определения и сокращения:

1) должностные лица – члены Совета директоров Общества, члены Правления Общества;

2) Единственный акционер – Коммунальное государственное учреждение «Управление стратегии и бюджета города Алматы»;

3) заинтересованное лицо – лицо, реализация прав которого предусмотрена законодательством и Уставом и связана с деятельностью Общества;

4) законодательство Республики Казахстан – совокупность нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке;

5) конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью работников и (или) должностных лиц Общества и надлежащим исполнением ими своих полномочий или законными интересами государства, Единственного акционера, Общества, физических и юридических лиц, способное привести к причинению вреда этим законным интересам;

б) деловая этика – правила и нормы служебного поведения, совокупность моральных, этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности должностные лица и работники Общества;

7) корпоративная культура – совокупность моделей поведения работников, норм и методов управления, основанных на разделяемых всеми работниками ценностях и направленных на достижение стратегических целей Общества;

8) корпоративный конфликт – разногласия или спор между:

а) Единственным акционером и органами Общества;

б) органами Общества или их членами и работниками службы внутреннего аудита;

с) органом Общества и заинтересованными лицами Общества по вопросам корпоративного управления Общества, которые негативно влияют на интересы Единственного акционера и деятельность Общества;

9) репутация Общества – сложившееся общественное мнение о достоинствах и недостатках деятельности Общества, поведении должностных лиц и работников Общества.

10) работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору или по договору аутсорсинга;

11) Устав – устав акционерного общества «Центр развития города Алматы»;

12) Омбудсмен – работник Общества, не являющийся членом Совета директоров Общества либо членом Правления Общества, уполномоченный Советом директоров Общества, который в рамках своей деятельности разъясняет положения настоящего Кодекса, на конфиденциальной основе осуществляет сбор и рассмотрение сведений о нарушении положений Кодекса.

2. Корпоративные ценности

9. Основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Общества, являются:

1) Компетентность и профессионализм.

В первую очередь, результат работы Общества должен быть безупречен с профессиональной точки зрения. Должностные лица и работники должны обладать качественным образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. 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.

2) Честность и непредвзятость

Честность и непредвзятость – «фундамент» деятельности Общества. Общество не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью. Обман, умалчивание и ложные заявления не совместимы со статусом должностного лица или работника организации.

3) Ответственность

Ответственность – гарантия качества деятельности Общества. Предприятия несет ответственность по взятым обязательствам, установленным требованиями законодательства, договорных отношений, обычаев делового оборота и

морально-нравственных принципов. Организация осознает свою социальную ответственность перед государством и обществом.

4) Открытость

Общество стремится к максимальной открытости и надежности информации об организации, услугах и его достижениях, результатах деятельности. Общество направлено честно, своевременно информировать Единственного акционера, Совет директоров и своих партнеров о состоянии дел, повышать прозрачность и доступность информации на основе улучшения качества отчетности и учета в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В то же время Общество следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и иную охраняемую законодательством Республики Казахстан тайну.

5) Уважение человеческой личности

Работники и партнеры Общества имеют право на честное и справедливое отношение, независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности.

3. Ценности и принципы деловой этики

10. основополагающими ценностями Общества являются:

1) меритократия – справедливая и объективная оценка индивидуальных усилий, способностей и достижений каждого работника;

2) ответственность – выполнение поставленных задач и достижение целей с высокой степенью ответственности, неукоснительное исполнение взятых на себя обязательств, требований законодательства Республики Казахстан, договорных отношений и соблюдение морально-нравственных принципов;

3) профессионализм и развитие – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

4) инициативность – самостоятельное и активное стремление работников в оптимизации бизнес-процессов;

5) взаимное уважение и доверие – доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

6) честность и открытость – вся работа в Обществе строится на принципах честности и открытости;

7) командный дух – сотрудничество для достижения высоких результатов от совместной деятельности и единых намерений;

11. Общество ценит в своих работах:

1) ориентированность на достижение стратегических целей Общества;

2) профессионализм в своей деятельности и стремление повышать свой профессиональный уровень;

3) инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;

4) дисциплинированность и ответственность;

5) взаимную поддержку между работниками, оказание содействия молодым специалистам Общества и уважение работников, имеющих большой стаж работы.

12. При осуществлении своей деятельности Общество:

1) соблюдает нормы законодательства Республики Казахстан, решений Единственного акционера, а также иных документов, относящихся к деятельности Общества;

2) обеспечивает соблюдение и уважение прав, чести и достоинства человека и гражданина независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств;

3) стремится к тому, чтобы все его отношения с заинтересованными лицами были взаимовыгодными;

4) создает равные условия для повышения профессиональной квалификации работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию в соответствии с программами обучения и профессионального развития работников;

5) обеспечивает работникам Общества выплату вознаграждения за труд в зависимости от уровня квалификации, сложности и качества выполняемой работы, результатов выполнения ключевых показателей деятельности;

6) принимает все меры для обеспечения безопасности и охраны труда работников в соответствии с законодательством, а также создает безопасные условия труда для работников;

7) обеспечивает неразглашение конфиденциальной информации в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества;

8) создает условия для открытого и доверительного диалога между должностными лицами и работниками Общества;

9) оценивает и поощряет инициативные идеи и предложения работников, реализация которых имеет положительный эффект для Общества;

10) не допускает предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным должностным лицам и работникам иначе как на законной основе, при обязательном обеспечении всем равных возможностей;

11) несет ответственность за принятие решений, свободных от возникновения конфликта интересов на любом этапе данного процесса, от должностного лица до любого Работника, принимающего решения.

4. Этические нормы деловых взаимоотношений

13. Должностные лица и работники Общества должны:

- 1) уважительно относиться к государственным символам – Государственный Флаг, Государственный Герб, Государственный Гимн;
- 2) уважительно относиться к корпоративной символике;
- 3) соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному языку и другим языкам, традициям и обычаям народов;
- 4) быть вежливыми и корректными;
- 5) быть нетерпимыми к безразличию и грубости;
- 6) оказывать поддержку и помощь коллегам;
- 7) всегда благодарить за содействие, даже если оно оказано не в полной мере;
- 8) быть внимательными к чужому мнению;
- 9) обеспечивать единство слова и дела, выполнять обещания;
- 10) не скрывать/признавать свои ошибки.

14. Должностные лица и работники Общества принимают на себя следующие обязательства по отношению к Кодексу:

- 1) внимательно изучить, понять и добросовестно следовать требованиям деловой этики и правилам поведения, установленных настоящим Кодексом;
- 2) добросовестно, профессионально, эффективно и беспристрастно исполнять свои должностные функции и обязанности;
- 3) нести ответственность за принятые на себя обязательства вне зависимости от статуса и должности;
- 4) оказывать содействие при проведении расследований по вопросам нарушений принципов деловой этики и правил поведения;
- 5) соблюдать требования и процедуры информационной безопасности в соответствии с внутренними нормативными документами о информационной безопасности и Политике раскрытия информации Общества.

15. Должностные лица Общества должны:

- 1) принимать управленческие решения, соответствующие требованиям кодекса, на принципах прозрачности и беспристрастности;
- 2) доводить до работников Общества полученных целевых задач с тем, чтобы работники ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;

3) личным примером показывать приверженность требованиям кодекса, в том числе путем формирования культуры поведения, при которой работники Общества свободно выражают озабоченность несоблюдением требований деловой этики и правил поведения;

4) уделять время созданию командного духа среди работников, сплочению коллектива в команду, объединенную ценностями и принципами Общества;

5) консультировать и наставлять работников;

б) предоставлять, в том числе в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, достоверную информацию своевременно, без нарушения норм конфиденциальности и с учетом решений Единственного акционера и внутренних документов Общества.

16. Должностные лица Общества несут ответственность за создание системы предотвращения, выявления и разрешения ситуаций, связанных с нарушениями требований деловой этики и правил поведения.

17. Отношения с Единственным акционером основаны на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с требованиями Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», с Уставом Общества, Кодексом корпоративного управления и иными внутренними документами Общества.

18. Корпоративное управление в Обществе основано на принципе защиты и уважения прав и законных интересов Единственного акционера.

19. Порядок обмена информацией и обращений между Правлением, Советом директоров и Единственным акционером регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества.

20. Взаимодействие Общества с государственными органами осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества, на основе независимости сторон, с соблюдением принципа недопущения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны должностных лиц и работников Общества.

21. Общество взаимодействует с деловыми партнерами на принципах взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров на принципах законности, честности и эффективности.

22. Общество соблюдает условия договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

23. Выбор поставщиков товаров, работ, услуг осуществляется Обществом на прозрачной основе в соответствии с требованиями законодательства

Республики Казахстан и внутренних документов, и основывается на предпочтении лучшей цены, качества и условий поставок товаров, работ и услуг, а также хорошей деловой репутации контрагента.

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

Отношения между всеми работниками Общества являются равноправными.

Отношения в коллективе влияют на настроение работников и их желание работать, во многом определяют результат работы Общества. Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, работники соблюдают следующие нормы и правила делового этикета:

- 1) уважительно относиться друг к другу;
- 2) в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- 3) не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- 4) не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
- 5) всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- 6) помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- 7) не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие;
- 8) быть вежливыми и корректными;
- 9) быть внимательными к чужому мнению.

25. Создание конструктивных профессиональных отношений между руководством и подчиненными работниками необходимо для ежедневной эффективной работы Общества и для ее будущего развития.

26. Руководителям рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- 1) показывать работникам пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета;
- 2) не критиковать работников в присутствии других работников, делать это конфиденциально;
- 3) уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес.

27. Работникам рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- 1) незамедлительно информировать непосредственного руководителя о причинах отсутствия на рабочем месте;
- 2) не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Если есть уверенность в правоте, необходимо просить о личной встрече;

3) знать в лицо и по имени отчеству руководителей Общества.

28. При наличии трудовой деятельности вне Общества работники должны:

1) уведомить непосредственного руководителя и отдел кадров Общества о планируемой иной оплачиваемой трудовой деятельности в других организациях, с получением разъяснения из отдела кадров о возможностях и последствиях такой работы;

2) в случае получения разрешения, оформить новые трудовые отношения по совместительству в соответствии с законодательством Республики Казахстан, при условии, что новая работа не будет влиять на выполнение им основных трудовых обязанностей в Обществе и наносить ущерб имиджу и интересам Общества;

3) соблюдать правила сохранения коммерческой и иной служебной информации, предусмотренной законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

5. Этические нормы

29. Должностные лица и работники Общества проявляют особую степень ответственности при работе с данными, составляющими конфиденциальную информацию, в том числе с персональными данными в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренними документами Общества и предпринимают все необходимые меры для защиты такой информации.

30. Должностные лица и работники Общества обязательно проходят ознакомление с внутренними документами Общества касательно конфиденциальности информации. При исполнении обязанностей должностные лица и работники должны соблюдать данные правила и процедуры.

31. Должностные лица и работники Общества должны заботиться о предотвращении несанкционированного доступа и разглашения конфиденциальной информации другим работникам, не обладающим доступом к конфиденциальной информации, а также любым третьим лицам вне Общества, а также не допускать потери или уничтожения данных.

32. Должностные лица и работники Общества обязаны не разглашать конфиденциальную информацию на время осуществления ими трудовой деятельности за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а также после прекращения ими трудовой деятельности в Обществе в соответствии с принятыми обязательствами.

33. При получении сведений о нарушении правил соблюдения конфиденциальности информации или нарушении безопасности систем или

устройств работнику необходимо незамедлительно сообщить о данном факте в порядке, установленном внутренними документами Общества.

34. Недопущение конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов Единственного акционера, Общества, должностных лиц и работников. Все должностные лица и работники Общества несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от конфликта интересов.

35. Должностные лица и работники Общества в целях недопущения конфликта интересов обязаны:

1) избегать любых действий и взаимоотношений, которые потенциально могут вызвать конфликт интересов или видимость такого конфликта;

2) воздерживаться от предоставления преимуществ юридическим лицам, которые управляются или принадлежат близким родственникам;

3) немедленно сообщать о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Обществом, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном внутренними документами Общества;

4) своевременно уведомлять о выполнении работы и/или занятия должности(ей) в других организациях, об изменении постоянного (основного) места работы;

5) прежде чем давать свое согласие на работу или занятие должности в сторонней организации, получить в установленном порядке соответствующее разрешение согласно компетенции у Совета директоров/Правления Общества /Председателя Правления Общества;

6) не участвовать в обсуждении и голосовании по вопросам, в решении которых имеется заинтересованность;

7) не использовать в личных целях ресурсы, интеллектуальную собственность, оборудование и связь Общества;

8) в случае если работник не уверен в правильном решении, проконсультироваться с непосредственным руководством.

36. В случае возникновения конфликта интересов должностные лица и работники Общества обязаны в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя или руководство Общества о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только им станет об этом известно.

37. В случае возникновения корпоративных конфликтов участники искивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты, как прав Единственного акционера, так и деловой репутации Общества. Основной задачей органов Общества в процессе

урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Общества.

38. Общество прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий с целью получения или сохранения неоправданных выгод и преимуществ, как со стороны заинтересованных лиц, так и со стороны должностных лиц и работников Общества.

39. Должностным лицом, работником Общества или их близкими родственниками запрещается принятие:

1) вознаграждения в виде денег, услуг и в иных формах за исполнение или не исполнение должностным лицом или работником Общества своих профессиональных обязанностей от физических лиц и организаций, в которых они не выполняют соответствующие обязанности;

2) подарков или услуг в связи с исполнением или не исполнением своих профессиональных обязанностей либо от лиц, зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий;

3) иных благ и преимуществ, принятие которых запрещено законодательством Республики Казахстан в сфере противодействия коррупции.

40. Работники Общества обязаны доводить до сведения руководства о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений.

41. Общество соблюдает безопасность и охрану труда в соответствии с требованиями действующего законодательства в данной сфере. Общество обеспечивает правильную организацию труда работников на рабочих местах и создает безопасные условия труда, соответствующие требованиям действующего законодательства Республики Казахстан в этой области.

42. При выполнении своих служебных обязанностей, а также во время нахождения в помещениях Общества работники должны строго соблюдать правила техники безопасности, принятые и разработанные Обществом в соответствии с политиками Общества и на основании законодательства Республики Казахстан. Нарушение установленных правил техники безопасности, совершенное умышленно либо по неосторожности, и создание при этом угрозы, как собственной жизни и здоровью, так и окружающих является грубым нарушением трудовой дисциплины.

43. Цель Общества в части формирования корпоративной культуры состоит в достижении следующих условий:

1) руководители создают климат, который мотивирует сотрудников прикладывать максимальные усилия для достижения результатов; поощряются инициатива и инновации;

2) самосовершенствование и саморазвитие являются осознанной необходимостью;

3) должностное лицо и работник фокусируются на конечном результате и успехе общего дела;

4) каждое должностное лицо и работник понимает свою роль и значение в достижении стратегических целей.

44. Должностные лица и работники Общества должны формировать командный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса следующими способами:

1) личные пояснительные встречи с подчиненными;

2) собственный пример, использование своего поведения как образец для работников;

3) обеспечивать всеобщее понимание того, что соблюдение требований является обязательным фактором эффективности на рабочем месте.

45. Должностные лица и работники Общества обязаны соблюдать Правила документирования. Все работники Общества должны хранить свое рабочее место в аккуратном и презентабельном виде.

46. Должностным лицам и работникам Общества во время исполнения своих служебных обязанностей рекомендуется придерживаться норм делового стиля в выборе одежды, обуви и прически, в целях поддержания достойного и профессионального имиджа Общества.

47. Должностным лицам и работникам Общества необходимо придерживаться правил культуры ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в уважительном и спокойном тоне, без допущения проявления негативных эмоций и повышения голоса.

48. Общество приветствует инициативность работников в общественной жизни, поддержку проведения корпоративных мероприятий личным участием. Работники обязаны соблюдать общепринятые правила этикета во время проведения корпоративных мероприятий.

49. Работники должны осознавать влияние своего поведения на репутацию Общества и избегать действий, не совместимых с имиджем работника Общества.

50. Общество следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношениях с общественностью и средствами массовой информации. Общество не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и/или искажения фактов в публичных выступлениях должностных лиц и работников Общества, своих информационно-рекламных материалах или других мероприятиях по связям с общественностью.

51. Правом публично выступать, комментировать события Общества или делать какие-либо заявления от имени Общества в средствах массовой

информации, включая Интернет, вправе только уполномоченные на это должностные лица и работники Общества.

52. При выступлении от имени Общества должностные лица и работники Общества обязаны соблюдать общепринятые нормы профессионального поведения и деловой этики, распространять только достоверную информацию, а также не допускать разглашения конфиденциальной информации.

53. Должностным лицам и работникам Общества не следует публично выражать свое мнение по вопросам служебной деятельности и деятельности Общества в целом, если оно:

- 1) не соответствует основным направлениям деятельности Общества;
- 2) раскрывает служебную информацию;
- 3) содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц или работников Общества.

54. Должностные лица и работники Общества обязаны строго придерживаться требований кодекса и сообщать о любых нарушениях требований Кодекса.

55. Должностные лица Общества для достижения целей Общества принимают деловые решения с учетом основополагающих ценностей и принципов деловой этики, и несут полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

56. Должностные лица и работники Общества согласно компетенции, обязаны реагировать на проблемы, связанные с нарушением требований деловой этики, посредством:

- 1) принятия своевременных мер по исправлению ситуации и устранению недостатков;
- 2) принятия/предложения действенных мер дисциплинарного характера в установленном законодательством порядке;
- 3) проведения консультаций с соответствующими структурными подразделениями/органами Общества с предоставлением им необходимых сведений.

57. Общество поощряет работников, готовых к открытому обсуждению Кодекса, и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

58. По вопросам касательно требований кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам нарушений требований кодекса, коррупционных и других противоправных действий Должностные лица и работники Общества, а также Деловые партнеры и Заинтересованные лица вправе обращаться к Омбудсмену (факты нарушения принципов деловой этики

и правил поведения должностными лицами рассматриваются Советом директоров Общества).

6. Институт Омбудсмeна

59. Назначение и досрочное прекращение полномочий Омбудсмeна осуществляется Советом директоров Общества. Присутствие кандидата(-ов) для назначения Омбудсменом на указанном заседании обязательно.

60. Омбудсмен осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом, Кодексом корпоративного управления Общества, настоящим Кодексом и иными внутренними документами Общества.

61. Предложения по кандидатуре для назначения Омбудсменом могут быть внесены Советом директоров Общества, Правлением Общества, Единственным акционером из числа должностных лиц и работников Общества.

62. Основными функциями Омбудсмeна являются:

- 1) сбор сведений несоблюдения положения кодекса;
- 2) консультация работников, должностных лиц по положениям кодекса;
- 3) инициация рассмотрения споров по нарушению положений кодекса и участие в их урегулировании. В части корпоративных конфликтов и конфликтов интересов Омбудсмен координирует свои действия с лицами, ответственными за разрешение корпоративных конфликтов и конфликтов интересов.

63. При возникновении случаев нарушений положений кодекса работники Общества вправе обратиться Омбудсмену как в письменной, так и в устной форме. Анонимные обращения не подлежат рассмотрению, за исключением случаев, когда в таком обращении содержатся сведения о готовящихся или совершенных уголовных правонарушениях либо об угрозе государственной или общественной безопасности и которое подлежит немедленному перенаправлению в государственные органы в соответствии с их компетенцией.

64. Омбудсмен вправе:

- 1) инициировать проведение процедур по выявлению нарушений положений кодекса, как на основании поступивших обращений, так и по собственной инициативе;

- 2) обращаться лично к должностным лицам и работникам Общества по вопросам несоблюдения кодекса;

- 3) давать должностным лицам и работникам Общества разъяснения и толкование положений кодекса.

65. Омбудсмен обязан:

1) обеспечить защиту (в рамках, установленных трудовым законодательством процедур) работников, на период проведения процедур рассмотрения споров по вопросам нарушения кодекса, на случай возникновения ситуаций их принудительного увольнения по причине инициации рассмотрения таких дел;

2) вести учет обращений работников, должностных лиц, а также деловых партнеров и заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений кодекса;

3) в течение пяти рабочих дней предоставлять разъяснения положений кодекса работникам Общества в случае их обращения;

4) соблюдать независимость и непредвзятость при участии рассмотрения споров по вопросам не соблюдения Кодекса;

5) обеспечить анонимность работника, должностного лица, обратившегося по факту нарушения положений Кодекса (в случае пожелания остаться анонимным).

7. Учет и отчетность

66. Общество обеспечивает полноту, точность и достоверность данных, отражаемых в бухгалтерском учете и отчетности.

67. Общество отражает все проводимые операции в строгом соответствии с требованиями бухгалтерского учета и отчетности, в том числе исключает оформление подложных документов первичного бухгалтерского учета, проведение недостоверных бухгалтерских проводок.

68. Работник Общества, располагающий сведениями о нарушении принципов ведения бухгалтерского учета и отчетности, в том числе, о растратах денег, неучтенном имуществе организации, обязан незамедлительно сообщить об этом непосредственному руководителю и/или руководству организации.

8. Практическое применение кодекса

69. Структурное подразделение Общества, курирующее вопросы по работе с персоналом, обеспечивает:

1) в отношении должностных лиц и работников Общества – ознакомление с кодексом в течение 10 (десяти) рабочих дней с момента его введения в действие;

2) в отношении вновь принятых работников – ознакомление с кодексом в срок не позднее одного месяца с момента заключения трудового договора;

3) в случае внесения изменений и дополнений в кодекс – ознакомление должностных лиц и работников Общества не позднее 10 (десяти) рабочих дней с момента введения изменений и дополнений в действие;

4) оценку соблюдения настоящего Кодекса работниками Общества при проведении аттестации, порядок, условия и периодичность проведения которой определяются внутренним нормативным документом по аттестации работников.

70. Мониторинг соблюдения положения настоящего Кодекса является обязанностью всех должностных лиц/работников Общества.

71. Общество имеет право расследовать любые случаи возникновения неэтичного поведения или нарушения положений настоящего Кодекса.

72. Каждому заявителю о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации Общества, гарантируется конфиденциальность по факту его сообщения и отсутствие какого-либо преследования. Однако если заявитель передает заведомо ложные сведения, порочащие честь и достоинство должностного лица/работника Общества, заявитель может быть привлечен к установленной законодательством Республики Казахстан ответственности.

9. Заключительные положения

73. Совет директоров Общества утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

74. Текст настоящего Кодекса размещается на интернет-сайте Общества.

75. Информация о настоящем Кодексе и практике его соблюдения раскрывается в годовом отчете Общества.
