

Утвержден решением
Совета директоров АО «Волковгеология»
от 22 октября 2021 года
(протокол №)



**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И КОМПЛАЕНС
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«ВОЛКОВГЕОЛОГИЯ»**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	4
Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
Глава 2. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ	7
Глава 3. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ	8
Ответственное инвестирование	8
Конфиденциальность информации	8
Конфликт интересов	9
Коррупция и запрещенные платежи	9
Взаимоотношения с поставщиками	10
Соответствие требованиям конкуренции	10
Равные условия найма и труда	11
Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды	11
Защита собственности Общества и внутренний контроль	12
Глава 4. ДЕЛОВЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ	13
Акционеры	13
Государственные органы	14
Деловые партнеры	14
Должностные лица и работники	14
Общество	18
Глава 5. ИНСТИТУТ ОМБУДСМЕНА	18
Глава 6. КОМПЛАЕНС. ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА.	19
Соблюдение законодательства	19
Ограничения совместной работы близких родственников, супругов и свойственников	20
Предотвращение коррупции и взяточничества	21
Активная, справедливая и открытая конкурентная борьба	22
Роль работника в осуществлении внутреннего контроля и раскрытия информации. Точность финансовой документации	24
Сообщение о проблемах	26
Предотвращение конфликта интересов. Политика по предупреждению коррупции	27
Запрет на принятие подарков	28
Информационная открытость. Защита информации, идей и интеллектуальной собственности Общества	28
Глава 7. ПОРЯДОК ОЗНАКОМЛЕНИЯ С КОДЕКСОМ	29
Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	29
Приложения:	30

ВВЕДЕНИЕ

Слаженная работа нашей команды есть путь к достижению целей и задач, поставленных акционерным обществом «Волковгеология» (далее – Общество). Рост нашего дела также зависит от качества работы, которую мы выполняем, соблюдения установленных правил и непреклонной борьбы с нарушениями и недопущению их впредь.

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

Претворяя в жизнь ценности Общества и следуя Кодексу корпоративной этики и комплаенс акционерного общества «Волковгеология» (далее - Кодекс), каждый из нас вносит свой вклад по внедрению инноваций в выстраивание партнерских отношений и стимулирование результативности. Ценности Общества и данный Кодекс служат для ее работников ориентиром при построении отношений с заказчиками, деловыми партнерами, коллегами и обществом, в котором мы живем и работаем.

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

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

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

Настоящий Кодекс подготовлен в соответствии с миссией и целями стратегического развития Общества на основании законодательства Республики Казахстан, международных правовых норм, общепринятых положений деловой культуры, а также внутренних документов Общества.

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

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В Кодексе используются следующие основные термины и определения:

Корпоративная этика - совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности должностные лица и работники Общества;

Должностные лица - члены Совета директоров Общества, члены Правления Общества;

Работник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом на условиях трудового договора;

Акционер - лицо, являющееся собственником акции;

Заинтересованное лицо - лицо, реализация прав которого, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и Уставом Общества, связана с деятельностью Общества;

Законодательство Республики Казахстан - совокупность нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке;

Конфликт интересов - это ситуация, когда при исполнении своих служебных обязанностей работник 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 родственника и затрагивают или могут затронуть интересы Общества;

Корпоративный конфликт - разногласие по вопросам корпоративного управления между акционером и органами Общества, либо органами Общества и работниками/должностными лицами Общества, либо органом Общества и заинтересованными лицами Общества, которые негативно влияют или могут повлиять на интересы акционеров и деятельность Общества;

Корпоративная культура - это специфические для Общества ценности, принципы, нормы поведения и отношения;

Урегулирование корпоративных конфликтов - осуществление комплекса процедур, направленных на предупреждение или разрешение корпоративных конфликтов;

Омбудсмен - лицо, назначаемое уполномоченным органом Общества, роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников Общества и оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками Общества;

Офицер по рискам и комплаенс - работник Общества, подчиняющийся непосредственно совету директоров, обеспечивающий организацию функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля Общества, включая соблюдение обязательных регуляторных требований по вопросам противодействия коррупции Республики Казахстан, и выполняющий функ-

ции в соответствии с законодательством Республики Казахстан, учредительными документами, настоящим Положением и внутренними документами Общества.

Комплаенс - представляет собой соответствие каким-либо внутренним или внешним требованиям или нормам;

Мошенничество - хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием;

Подарок — вещь, которую даритель по собственному желанию безвозмездно преподносит в полное владение с целью доставить удовольствие, пользу получателю подарка;

Конфиденциальная информация - информация ограниченного доступа, содержащая коммерческую и иную охраняемую законом тайну, за исключением государственных секретов.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом, Кодексом корпоративного управления АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына», утвержденным в качестве Кодекса корпоративного управления Общества, иными внутренними документами Общества и устанавливает основополагающие ценности и принципы корпоративной этики и комплаенс, этические нормы деловых взаимоотношений.

2. Общество должно обеспечить ознакомление должностных лиц и работников Общества с требованиями настоящего Кодекса.

3. Общество принимает и следует положениям настоящего Кодекса во взаимоотношениях со всеми группами заинтересованных лиц: акционерами, должностными лицами и работниками, деловыми партнерами, государственными органами и обществом в целом - для принятия корпоративных решений как стратегически важных, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники Общества.

Как получить информацию по вопросам действия данного Кодекса

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

- ✓ непосредственному руководителю;
- ✓ работнику кадрового или юридического подразделения;
- ✓ работнику подразделения безопасности;
- ✓ офицеру по рискам и комплаенс;
- ✓ омбудсмену.

5. При наличии оснований полагать, что обращение к непосредственно-

му руководителю является затруднительным или предполагаемое сообщение не будет рассмотрено должным образом, следует сообщить о подобном нарушении одним из следующих способов:

- ✓ обратиться к Офицеру по рискам и комплаенс, позвонив по номерам, указанным в справочнике или предложить индивидуальную встречу;
- ✓ обратиться к работнику подразделения безопасности, омбудсмену Общества, позвонив по номерам, указанным в справочнике или предложить индивидуальную встречу;
- ✓ при желании воспользоваться услугами единой «горячей линии»: сообщения могут передаваться всеми заинтересованными лицами на русском, казахском и английском языках посредством следующих каналов связи:
 - по телефонному номеру 8-800-080-4747 (для обеспечения преемственности сохранен номер телефона, ранее использовавшийся для «горячей линии» Общества, звонок на территории РК бесплатный); либо
 - на электронную почту mail@sk-hotline.kz; либо
 - через интернет-портал www.sk-hotline.kz; либо
 - через WhatsApp 8-771-191-88-16.

Горячая линия работает круглосуточно без выходных в режиме «24/7». При этом телефонные звонки принимаются оператором с 09.00 до 18.00 с понедельника по пятницу. В остальное время (включая праздничные / выходные дни) телефонные обращения поступают на автоответчик с возможностью записи обращений. Обработка обращений, полученных в нерабочее время, осуществляется в первый рабочий день после получения обращения.

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

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

7. Если работник считает, что в отношении него или его коллеги были допущены ответные меры за сообщение о нарушении этических норм, ему следует немедленно связаться с офицером по рискам и комплаенс, с работником подразделения безопасности, омбудсменом Общества, позвонить на «горячую линию» в соответствии с Политикой конфиденциального информиро-

вания, либо оставить сообщение в разделе по этике и комплаенс на интернет-ресурсе Общества.

Глава 2. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

8. Движущая сила Общества – это корпоративные ценности Общества, которые являются основой корпоративной культуры Общества, формируют единство взглядов и действий работников, способствуют эффективному достижению целей Общества. Корпоративными ценностями Общества являются:

Команда. Общество - это слаженная работа сплоченного коллектива, основанная на единстве взглядов, принципов, на стремлении развития своего человеческого потенциала, командного духа и взаимодействия для достижения общих целей Общества.

Безопасность. Мы бережно относимся к окружающей среде, руководствуемся стандартами соблюдения принципов безопасного бизнеса. Мы поддерживаем культуру безопасности труда и несём ответственность за безопасность.

Профессионализм. Опытная команда менеджеров и высокие стандарты корпоративного управления- залог успеха Общества.

Ответственность. Будучи Обществом с высокой гражданской ответственностью, АО «Волковгеология» стремится соблюдать законность в правоотношениях с работниками, акционерами, партнерами и обществом. Мы несем ответственность за свои решения. Мы дорожим репутацией Общества.

Развитие. В условиях стремительного роста экономических преобразований Общество постоянно работает над внедрением новшеств в своей деятельности в целях надлежащего удовлетворения требований заказчиков.

9. В своей деятельности Общество руководствуется следующими принципами корпоративной этики:

- 1) объективность;
- 2) прозрачность;
- 3) ответственность;
- 4) патриотизм;
- 5) уважение прав и интересов заинтересованных сторон;
- 6) принцип охраны окружающей среды;
- 7) принцип безопасности условий труда;
- 8) всестороннее противодействие коррупции и мошенничеству;
- 9) принцип предупреждения и урегулирования корпоративных конфликтов и конфликтов интересов.

10. Деятельность Общества основана на взаимных обязательствах между Обществом и всеми заинтересованными лицами по соблюдению принципов корпоративной этики и правил поведения. Соблюдение взаимных обязательств - необходимое условие конструктивной работы.

Глава 3. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ

Ответственное инвестирование

11. Критерии инвестиционных решений, принимаемых в Обществе, не являются исключительно экономическими по своей сути, они также принимают во внимание социальные, экологические показатели и принципы корпоративного управления.

12. Общество обеспечивает распространение принципов ответственного инвестирования для дочерних и зависимых организаций Общества.

13. Общество строго придерживается законодательства зарубежных стран и требований на международных рынках капитала, в случае осуществления операций за рубежом.

Конфиденциальность информации

14. 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.

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

16. Любые сведения конфиденциального характера, которыми располагают должностные лица и работники Общества, должны храниться в тайне, если законодательством Республики Казахстан прямо не предусмотрено иное.

17. 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.

18. Должностные лица и работники должны соблюдать правила и процедуры, предусмотренные внутренними документами Общества и связанные с режимом безопасности и работы с конфиденциальной информацией Общества.

19. Общество уважает и охраняет конфиденциальность личных данных и поддерживает политику информационной безопасности. Общество обязуется защищать информацию, составляющую государственную тайну, и соблюдать требования национальной безопасности.

20. 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 внутренним документом Общества.

Конфликт интересов

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

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

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

24. В случае возникновения конфликта интересов работника 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.

25. Конфликт может возникнуть, если работнику или лицу, с кем у него близкие отношения (родственные и/или личные), предоставляются необоснованные личные выгоды (в форме наличных денег, подарков, развлечений, услуг, скидок, займов или гарантий), либо близкий ему человек выбирается поставщиком, консультантом или деловым партнером Общества с учетом положения работника Общества. 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 решения Общества.

26. В связи с этим работники Общества избегают:

- прямых или косвенных отношений «руководитель – подчиненный» с людьми, с которыми у них близкие отношения;
- участия в найме на работу людей или продвижении по карьерной лестнице работников, с которыми у них близкие отношения, или оказании влияния на размер предоставляемых им компенсаций, льгот или возможностей, если они работают в Обществе;
- участия в сделках между Обществом и иными юридическими лицами, собственниками или работниками которых являются люди, с которыми у них близкие отношения.

27. Как конфликт интересов может быть расценена также ситуация, в которой работник или лицо, с которым у него близкие отношения, владеет более, чем 1 % капитала компании заказчика, поставщика или конкурента.

Коррупция и запрещенные платежи

28. В Обществе запрещены любые платежи в частном или государственном секторе с целью получения преимуществ (запрещенные платежи). Дан-

ные платежи могут повлечь уголовное преследование в отношении работника и должностного лица или Общества и рассматриваются как форма коррупции. В том числе, запрещены вознаграждение, другие виды выплат, дарение или оплата дарения каких-либо ценностей государственным служащим, представителям частного сектора любым третьим лицом с целью получения или сохранения неоправданных выгод и преимуществ.

29. Обществом разрешены расходы, непосредственно связанные с функциями и задачами Общества.

30. Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на каждого работника и должностное лицо Общества.

31. Работники Общества и должностные лица обязаны сообщать о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений в соответствии с порядком, установленным внутренними документами Общества.

Взаимоотношения с поставщиками

32. Взаимоотношения Общества с поставщиками основаны на принципах законности, честности, эффективности и конкуренции.

33. Общество ожидает от своих поставщиков соблюдения требований законодательства, правил закупок, принятых в Обществе, справедливого отношения с работниками, обеспечения безопасных условий труда, защиты окружающей среды.

34. Общество предоставляет всем поставщикам равные конкурентные возможности. Работники Общества должны воздерживаться от любых действий, которые приводят и/или могут привести к получению какими-либо поставщиками неправомерных преимуществ.

35. В отдельных случаях Общество может предоставлять преимущества отдельным категориям поставщиков и только в соответствии с Правилами закупок ТРУ АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» и требованиями законодательства Республики Казахстан. Для обеспечения эффективности во всех таких случаях должен быть обеспечен принцип конкуренции.

Соответствие требованиям конкуренции

36. Общество не заключает соглашения или договоренности, которые препятствуют конкуренции, и соблюдает действующее законодательство Республики Казахстан о конкуренции на рынках.

37. Должностные лица и работники Общества должны воздерживаться от предложений и вступления в соглашения, носящих явный или неявный, формальный или неформальный, письменный или устный характер, которые направлены на ограничение конкуренции.

38. Должностные лица и работники Общества должны соблюдать требования законодательства Республики Казахстан и тех стран, в юрисдикции которых осуществляется внешняя деятельность Общества, касающаяся конкуренции.

Равные условия найма и труда

39. Общество соблюдает трудовое законодательство Республики Казахстан и создает комфортные условия работы для своих работников. Должностные лица и работники Общества обязаны придерживаться норм трудового законодательства Республики Казахстан и правил трудового распорядка Общества.

40. Общество обеспечивает наличие единых правил при приеме на работу, оценке достижений и продвижении работников и должностных лиц, основанных на четких и прозрачных критериях. Должностные лица и работники Общества, участвующие в принятии решений о приеме на работу, оценке достижений и продвижении работников и должностных лиц Общества обязаны придерживаться этих правил.

41. В Обществе запрещена любая дискриминация 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, а также принадлежности к общественным объединениям.

Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды

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

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

1) следовать действующему законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Общества, регулирующим вопросы охраны труда, здоровья и окружающей среды;

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

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

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

5) требовать от всех подрядчиков, поставщиков и коллег соблюдения безопасности.

43. Работники Общества вносят свой вклад в обеспечение безопасности на рабочих местах:

1) соблюдая все обязательные процедуры безопасности и меры ограничения доступа, действующие в зданиях;

- 2) сообщая об увиденных подозрительных или угрожающих случаях, подвергающих сомнению безопасное состояние труда;
- 3) участвуя в тренировочных и учебных мероприятиях по безопасности.

Защита собственности Общества и внутренний контроль

44. Все должностные лица и работники должны обеспечивать сохранность вверенного им имущества Общества и обеспечивать его эффективное целевое использование. Любое имущество Общества должно быть использовано только в законных целях, связанных с осуществлением деятельности Общества.

45. Должностным лицам и работникам Общества запрещено пользоваться, либо передавать третьим лицам деловые возможности, которые могут возникнуть посредством использования корпоративной собственности, информации или служебного положения в Обществе.

46. Должностным лицам и работникам Общества запрещено использовать корпоративную собственность, информацию или служебное положение с целью получения личной выгоды.

47. Интеллектуальная собственность является одним из самых ценных активов Общества. Все работники должны защищать авторские права, коммерческую тайну и другую информацию, являющуюся собственностью Общества. В то же время необходимо уважать законные права других лиц на интеллектуальную собственность. Незаконное использование чужой интеллектуальной собственности может подвергнуть Общество и даже его отдельных работников судебному преследованию и обязательствам выплаты компенсаций, включая значительные штрафы и уголовное наказание. Ключевой подход к защите своей интеллектуальной собственности, обеспечивающий ограждение от этих рисков, состоит в своевременном и обоснованном анализе новых товаров, услуг, процессов и программного обеспечения Общества с целью обнаружения возможных нарушений в отношении изобретений, коммерческой тайны и прав других лиц на интеллектуальную собственность.

48. Общество разрабатывает и внедряет эффективные средства бухгалтерского и операционного контроля, направленные на обеспечение достоверности финансовой отчетности, эффективность деятельности и сохранность активов Общества.

49. Контроль создает правильную основу для своевременного предоставления надежной и точной информации акционерам, государственным органам и Обществу.

50. Работники и должностные лица Общества обязаны строго придерживаться установленных процедур внутреннего контроля и сообщать о любых нарушениях процедур внутреннего контроля или случаях мошенничества в порядке, установленном внутренними документами Общества.

51. Работники и должностные лица обязаны соблюдать условия сохранения коммерческой тайны, обеспечивать и соблюдать конфиденциальность полученной информации. При принятии решений по любым вопросам дея-

тельности Общества, работники и должностные лица обязаны руководствоваться исключительно его интересами. Работники и должностные лица используют активы Общества только для дальнейшего развития его бизнеса и не ищут личной выгоды. Работники и должностные лица воздерживаются от участия в какой-либо деятельности, если эта деятельность:

- не согласуется с деятельностью Общества;
- противоречит интересам Общества;
- может вызвать сомнения в честности и надежности Общества.

52. Должностные лица и работники Общества обязаны своевременно и объективно представлять отчеты о финансовых операциях и сделках, соблюдать правила Общества по документообороту и хранить в установленном порядке всю необходимую документацию.

53. Общество предоставляет его 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.

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

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

Глава 4. ДЕЛОВЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

Акционеры

56. Соблюдение и защита прав акционеров Общества являются одними из основных приоритетов. Система взаимоотношений с акционерами основана на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом Общества и внутренними документами Общества, а также положениями Кодекса корпоративного управления Общества.

57. Порядок обмена информацией между Обществом и акционерами регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом Общества и внутренними документами Общества.

Государственные органы

58. Взаимодействие Общества с государственными органами осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом Общества и внутренними документами Общества, а также положениями Кодекса корпоративного управления 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.

Общество взаимодействует с государственными органами Республики Казахстан на принципах доброжелательного сотрудничества и взаимного уважения.

59. Общество выступает против недобросовестной конкуренции, несоблюдения антикоррупционного и антимонопольного законодательства Республики Казахстан, а также иных противоправных действий.

Деловые партнеры

60. Проявление внимания к индивидуальным потребностям каждого партнера - основа политики Общества. Общество заинтересовано в построении стабильных, долгосрочных, прозрачных и взаимовыгодных отношений с инвесторами и деловыми партнерами.

61. Общество взаимодействует с инвесторами и деловыми партнерами на принципах законности, эффективности, справедливости, взаимной выгоды, информационной прозрачности, ответственности за принятые на себя обязательства, строгого соблюдения условий договоров.

62. Выбор партнеров и поставщиков товаров, работ, услуг осуществляется Обществом на прозрачной основе в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и принятыми в Обществе правилами, и основывается на предпочтении лучшей цены, качества и условий, а также деловой репутации контрагента.

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

64. Общество берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

65. Общество ожидает от своих деловых партнеров соблюдения законодательства, которое требует от них справедливого обращения с работниками, обеспечения безопасных и здоровых условий труда и защиты окружающей среды.

Должностные лица и работники

66. Должностные лица и работники Общества должны надлежащим образом отстаивать деловые интересы Общества во всех случаях, когда это необходимо.

67. Должностные лица и работники Общества должны своим отноше-

ем к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе. Должностные лица и работники Общества вносят вклад в формирование культуры поведения в Обществе, поддерживая приверженность Общества принципам корпоративной этики.

68. Должностные лица и работники Общества обязаны изучить и усвоить положения настоящего Кодекса.

69. В отношении работников и должностных лиц Общество принимает на себя следующие обязательства:

- 1) создает равные условия для обучения, повышения профессиональной квалификации;
- 2) стремится к профессиональному развитию работников и должностных лиц;
- 3) обеспечивает эффективную систему оплаты труда, основанную на результатах труда работников, профессиональных способностях, знаниях и навыках;
- 4) не допускает 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, а также принадлежности к общественным объединениям.
- 5) уважает право работников на свободу союзов и ассоциаций;
- 6) обеспечивает все меры для обеспечения безопасности, охраны труда и здоровья работников, предусмотренные действующим законодательством, а также создает условия труда, способствующие профессиональному росту работников, обеспечению их личной безопасности;
- 7) обеспечивает неразглашение конфиденциальной информации, касающейся работников, в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества;
- 8) создает условия для открытого и доверительного диалога между работниками и должностными лицами в случаях возникновения конфликтов;
- 9) не допускает предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным должностным лицам и работникам иначе как на законной основе, при обязательном обеспечении всем равных возможностей и соблюдении требований внутренних нормативных документов.

70. Должностные лица и работники Общества при принятии решений в ходе своей стратегической и оперативной деятельности должны руководствоваться этическими принципами, предусмотренными Кодексом:

- 1) уважительно относиться друг к другу;
- 2) в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- 3) не занимать служебный телефон разговорами на личные темы;
- 4) не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- 5) в случае несогласия с решением руководителя, сразу обсуждать с ним свое несогласие, используя имеющиеся каналы связи;

6) не обсуждать проблемы своего карьерного роста и уровень вознаграждения с коллегами, а делать это только с руководителем;

7) не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие;

8) не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;

9) всегда извиняться за свое некорректное поведение;

10) помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;

11) быть вежливыми и корректными;

12) быть внимательными к чужому мнению;

13) не вмешиваться в частную (личную) жизнь другого человека, если только тот об этом не попросит сам, или если обстоятельства угрожают его жизни и здоровью.

71. Должностные лица и руководители структурных подразделений обязаны формировать культуру поведения, при которой работники понимают свои права и обязанности и свободно выражают озабоченность возможным несоблюдением правил, не опасаясь преследования; личным примером поощрять этическое поведение и соблюдение законодательства Республики Казахстан; учитывать приверженность работников правилам поведения при оценке и поощрении их работы; делать все возможное, чтобы работники понимали, что коммерческие результаты не могут быть важнее этического поведения и соблюдения принципов корпоративной этики Общества.

72. Должностные лица и работники Общества могут внести существенный вклад в развитие корпоративной этики в Обществе, понимая его требования, делаясь с другими коллегами своими знаниями в области принципов корпоративной этики, принятых правил поведения, соблюдая правила и предупреждая нарушения. Должностные лица и работники Общества принимают на себя следующие обязательства по отношению к Обществу:

1) внимательно изучить, понять и добросовестно следовать принципам корпоративной этики и правилам поведения, установленным настоящим Кодексом, что подтверждается заполнением должностными лицами и работниками Общества соответствующей формы (приложение 1) и руководствоваться памяткой (приложение 2);

2) профессионально, эффективно и беспристрастно исполнять свои должностные обязанности, руководствуясь исключительно интересами и приоритетами Общества;

3) сообщать о фактах нарушения принципов корпоративной этики и правил поведения в соответствии с установленным внутренним документом порядком, обращаться к Омбудсмену представившись или анонимно, для принятия соответствующих мер. При этом Общество гарантирует, что права работников и должностных лиц не будут ущемлены в случае такого обращения. Вопросы корпоративной этики и/или случаи нарушения принципов корпоративной этики могут обсуждаться работниками с непосредственным руководителем. Если по результатам обсуждения ответ/приемлемое решение не будет найдено, то по соответствующей проблеме следует обратиться к

Омбудсмену для получения рекомендаций и/или принятия соответствующих мер. Общество при разрешении сложившейся ситуации на рабочем месте руководствуется проверенными фактами и достоверной информацией;

4) оказывать содействие при проведении расследований по вопросам нарушений принципов корпоративной этики и правил поведения.

73. Должностные лица Общества несут ответственность за создание системы предотвращения, выявления и разрешения ситуаций, связанных с нарушениями принципов корпоративной этики и правил поведения.

74. Должностные лица и работники Общества должны:

1) уважать честь и достоинство 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;

2) уважительно относиться к символам государства - Герб, Флаг, Гимн;

3) уважительно относиться к корпоративной символике;

4) соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному и другим языкам, традициям и обычаям всех народов;

5) быть вежливыми и корректными;

6) быть нетерпимыми к безразличию и грубости;

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.

75. Каждый работник Общества обязуется неукоснительно соблюдать положения трудового договора, внутренних документов Общества и положений Кодекса. Несоблюдение работниками настоящего Кодекса рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь применение к ним дисциплинарных взысканий. Систематическое нарушение норм и правил деловой этики может являться основанием для рассмотрения вопроса о соответствии работника занимаемой должности.

76. Общество признает право работников объединяться и заключать коллективные договоры с целью защиты или сохранения прав работников, а также с целью предоставления им дополнительных социальных благ.

77. Работник Общества не имеет права на публичные выступления от имени Общества, если это не входит в его компетенцию, и он не имеет на то соответствующих полномочий от Общества.

78. Если работник Общества осуществляет политическую, религиозную, культурную или иную деятельность, не имеющую отношения к его должностным обязанностям и Обществу, то в рамках такой деятельности он может действовать только как частное физическое лицо, но не как представитель Общества.

79. Принятие решений должностными лицами Общества должно осно-

ываться на принципах эффективности, ответственности, объективности при принятии решений, защиты прав и интересов акционеров. Должностные лица предоставляют друг другу достоверную информацию своевременно, без нарушения норм конфиденциальности и с учетом решений акционеров, внутренних документов Общества.

80. Должностные лица и работники Общества должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

81. Любые сомнения в соблюдении правил поведения, предусмотренных настоящим Кодексом, должны быть рассмотрены в установленном внутренними документами порядке.

82. В случае нарушений требований Кодекса Общество вправе применить к должностным лицам и работникам дисциплинарные взыскания.

Общество

83. Общество несет социальную ответственность перед обществом.

84. Общество с учетом финансового состояния поддерживает программы, направленные на развитие социально значимых сфер экономики: спорта, образования, здравоохранения, культуры и др.

85. Общество содействует росту уровня жизни населения за счет реализации социальных проектов и содействия росту деловой и инвестиционной активности, также внедряет принципы социальной ответственности бизнеса.

86. Общество принимает активное участие в развитии социальной инфраструктуры регионов в местах осуществления своей деятельности, сотрудничая с местными исполнительными органами и реализуя различные социальные проекты, направленные на улучшение качества жизни и здоровья местного населения.

Глава 5. ИНСТИТУТ ОМБУДСМЕНА

87. Назначение и досрочное прекращение полномочий омбудсмeна относится к исключительной компетенции Совета директоров Общества.

88. Кандидат на должность омбудсмeна должен иметь безупречную деловую репутацию, высокий авторитет и обладать способностью принятия беспристрастных решений.

89. Срок полномочий омбудсмeна составляет не более двух лет. Омбудсмен может переназначаться неограниченное число раз.

90. Основными функциями омбудсмeна являются сбор сведений о несоблюдении положений Кодекса, консультация должностных лиц и работников по положениям Кодекса, инициация рассмотрения споров по нарушению положений Кодекса и участие в их урегулировании, оказание содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-

трудового характера.

91. Омбудсмен вправе:

- Инициировать проведение процедур по выявлению нарушений Положений Кодекса, как на основании поступивших обращений, так и по собственной инициативе;

- обращаться лично к работникам, должностным лицам по вопросам несоблюдения Кодекса;

- давать работникам, должностным лицам разъяснения и толкование положений Кодекса.

92. Омбудсмен обязан:

- участвовать при рассмотрении вопросов в отношении несоблюдения Кодекса;

- вести учет обращений работников, должностных лиц, а также деловых партнеров и заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений Кодекса;

- в течение пяти рабочих дней предоставлять разъяснения положений Кодекса работникам Общества в случае их обращения;

- соблюдать независимость и непредвзятость при участии в рассмотрении споров по вопросам не соблюдения Кодекса;

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

93. Заинтересованные лица могут сообщать своему непосредственному руководителю, Омбудсмену или по телефону доверия и электронной почте в соответствии с порядком, установленным внутренним документом, о незаконных и неэтичных действиях должностных лиц и работников Общества, в том числе анонимно, и их права не должны ущемляться в случае такого сообщения.

Глава 6. КОМПЛАЕНС. ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА.

Соблюдение законодательства

94. Высокая репутация Общества основана на соблюдении действующего законодательства Республики Казахстан, международных норм, включая также нормативные правовые акты, которые регулируют ведение дел в тех странах, с заказчиками которых сотрудничает Общество.

Общество придерживается в своей деятельности законов, регулирующих права человека, и стандартов по охране труда и техники безопасности, защите окружающей среды, предотвращению коррупции и мошенничеству, обеспечению добросовестной конкуренции, налогообложению и достоверному представлению финансовой информации.

95. Работники Общества обязаны неукоснительно и в полном объеме выполнять требования действующего законодательства Республики Казах-

стан, внутренних документов Общества. Нарушение законодательства Республики Казахстан может послужить основанием для привлечения их к ответственности.

Ограничения совместной работы близких родственников, супругов и свойственников

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

97. Руководящие работники, при осуществлении своих должностных обязанностей, обязаны не допускать, как прямого, так и косвенного подчинения им близких родственников, супруга (супруги), как в центральном аппарате, так и обособленных подразделениях Общества.

98. Не допускается совместная работа близких родственников, супругов и свойственников в пределах одного и того же структурного подразделения Общества.

99. При выявлении случаев, указанных в пунктах 96 - 98, руководящий работник обязан добровольно, в течении трех месяцев с момента обнаружения (выявления) указанного нарушения, устранить такое нарушение. Не устранение нарушения в установленный срок является ненадлежащим исполнением должностных обязанностей руководящего работника и влечет применение к нему мер в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Общества.

Примечание. Определения для раздела:

Руководящий работник – первый руководитель Общества, работники, занимающие должности (позиции), находящиеся в прямом подчинении первого руководителя Общества

Прямое подчинение – непосредственное подчинение одного субъекта (работника) другому субъекту (руководящему работнику), независимо от непосредственной подчиненности. При таком подчинении, руководящий работник имеет право отдавать распоряжения подчиненному ему субъекту и требовать исполнения этих распоряжений.

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 и требовать исполнения этих распоряжений, как лично от работников, так и через его непосредственного руководителя.

Бликие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки.

Свойственники – братья, сестра, родители и дети супруга (супруги).

Предотвращение коррупции и взяточничества

100. Общество поддерживает меры казахстанского и мирового сообществ по борьбе со взяточничеством и коррупцией.

Взяточничество, коррупция и незаконные платежи наносят существенный вред экономической безопасности государства и общества. Они влекут разрушительные последствия для экономики страны, дестабилизируют жизнь, работу, а также подрывают доверие населения и общественности.

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

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

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

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

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

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

- не предлагают и не берут взятки или откаты;
- не производят платежи за упрощение формальностей или за срочность, даже если они считаются законными в стране, где от Общества потребовали такой платеж в установленном ими порядке;
- сообщают руководителю или службе безопасности Общества, если работникам Общества предложили взятку либо от них потребовали взятку, или платеж за упрощение формальностей;
- предлагают или принимают компенсацию только разумных представительских или прочих коммерческих расходов в соответствии с утвержденным

порядком, установленным Обществом;

- правдиво и точно фиксируют информацию обо всех платежах;
- доводят до сведения партнеров политику противодействия взяточничеству и коррупции в начале сотрудничества и по мере необходимости впоследствии;

- обращают должное внимание на тревожные сигналы, включая неточные описания назначения платежей или услуг, запросы платежей в обмен на какие-либо разрешения, признаки того, что сумма счета превышена или указана неверно;

- снижают объем сотрудничества или, в зависимости от ситуации, прекращают сотрудничество в случае, если возникли сомнения в том, что партнер, возможно, не следует стандартам Общества.

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

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

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

110. 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 мошенничества или насилия), которые не позволяют их работу в Обществе.

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

Активная, справедливая и открытая конкурентная борьба

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

113. Общество ведет дела с заказчиками, поставщиками и конкурентами добросовестно, не использует для достижения своих целей манипуляции, сокрытие информации, распространение негативной информации, злоупотреб-

ление неподлежащей разглашению информацией, некорректное представление фактов или другие недобросовестные действия в области бизнеса.

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

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

- соблюдает законодательство Республики Казахстан о защите конкуренции;
- действует прозрачно и прямо при заключении контрактов, исходит из преимуществ поставщиков и четко обозначенных сравнительных показателей;
- предоставляет точную и своевременную документацию;
- осуществляет правдивую и точную маркетинговую и 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 имеющимися конкурентами цены или любые вопросы, касающиеся цен, с целью сговора относительно цен, тарифов или установления других условий предпринимательской деятельности на рынке, на котором Общество конкурирует.

116. Общество не ведет переговоры с конкурентами в целях:

- 1) фиксации цен;
- 2) раздела возможностей сбыта или территорий;
- 3) заключения соглашения об отказе от переманивания партнеров;
- 4) бойкотирования или отказа от реализации продукта определенному партнеру;
- 5) нечестной победы в тендере;
- 6) 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.

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

Роль работника в осуществлении внутреннего контроля и раскрытия информации. Точность финансовой документации

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

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

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

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

121. Достоверность финансовой и деловой информации Общества составляет основу для законного и эффективного проведения операций в соответствии с законодательством Республики Казахстан, применяемыми между-

народными стандартами финансовой отчетности, общепринятыми принципами бухгалтерского и управленческого учета.

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

123. 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.

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

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

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

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

128. Общество требует соблюдения законодательства Республики Казахстан, общепринятых принципов всех видов учета, внутренних правил и политик, а также требует соблюдения международных стандартов аудита.

129. Работники Общества обязаны вести и представлять первичную документацию Общества, а также отчетность, основанную на этой документации, в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан. Эта документация и отчетность должны достоверно отображать активы, обязательства, доходы, расходы и условные обязательства Общества.

Сообщение о проблемах

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

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

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

- 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 руководителю высшего звена или бухгалтеру;
- 4) отклонением от требования подавать полную и достоверную отчетность о финансовом положении Общества;
- 5) сомнительными сделки с заказчиками, агентами, поставщиками и прочими консультантами;
- 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 или заказчика;
- 12) устными договоренностями с заказчиками или неутвержденными письменными соглашениями, не включенными в объем официального договора;
- 13) любыми действиями с целью оказать ненадлежащее влияние в отношении выплаты комиссионного вознаграждения.

Предотвращение конфликта интересов. Политика по предупреждению коррупции

132. Конфликт интересов возникает, когда личные интересы работника пересекаются с интересами Общества в целом. Конфликтная ситуация может возникать, если работник, руководитель предпринимают действия или имеют личные интересы, которые могут затруднить объективное и эффективное выполнение им своих должностных обязанностей. Конфликты интересов также возникают, когда работник, руководитель, либо члены их семей получают неправомерную личную выгоду благодаря их положению в Обществе.

133. Работники Общества 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.

134. В Обществе не допускается:

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

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

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

136. В случае наличия потенциального конфликта интересов, в целях его недопущения, работникам Общества следует получить разрешение у непосредственного руководителя, а также сообщить специалисту по этике и комплаенс.

Запрет на принятие подарков

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

Это означает, что Общество:

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

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

Информационная открытость. Защита информации, идей и интеллектуальной собственности Общества

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

140. 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.

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

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

143. При увольнении работника из Общества за ним сохраняется постоянное обязательство не использовать конфиденциальную информацию, полученную в период его работы в Обществе.

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

Глава 7. ПОРЯДОК ОЗНАКОМЛЕНИЯ С КОДЕКСОМ

145. Кадровое подразделение обеспечивает ознакомление вновь принимаемого работника с настоящим Кодексом под роспись.

146. Руководители структурных подразделений Общества должны обеспечить ознакомление работников своих подразделений с настоящим Кодексом.

Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

147. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения решением Совета директоров Общества и с этого момента утрачивает силу Кодекс корпоративной этики Акционерного общества «Волковгеология» (АО «Волковгеология»), утвержденный решением Совета директоров АО «Волковгеология» от 11 ноября 2019 года.

148. Изменения и дополнения в настоящий Кодекс утверждаются реше-

нием Совета директоров АО «Волковгеология».

Приложения:

1. Форма «ПОДТВЕРЖДЕНИЕ»;
2. Памятка «Как действовать при возникновении сомнений по вопросам корпоративной этики и комплаенс».

Приложение № 1
к Кодексу корпоративной этики и
комплаенс акционерного общества «Волковгеология»,
утвержденному решением
Совета директоров АО «Волковгеология»

от _____ 2021 г. (протокол № __)

Форма

Используйте данную форму для того, чтобы подтвердить, что Вы внимательно изучили, поняли и обязуетесь добросовестно следовать принципам корпоративной этики и правилам поведения, установленным Кодексом корпоративной этики и комплаенс АО «Волковгеология» (далее - Кодекс).

Заполненная и подписанная форма-подтверждение с момента начала исполнения трудовых и/или должностных обязанностей в АО «Волковгеология» (далее - Общество), а также представляемая ежегодно, к 15 числу первого месяца, следующего за отчетным периодом, форма-подтверждение в течение срока исполнения трудовых обязанностей в Обществе, хранится в личном деле каждого работника Общества.

ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

Пожалуйста, заполните настоящую форму, подпишите и направьте ее в печатном виде по нижеприведенным координатам.

Республика Казахстан, город Алматы, улица Богенбай батыра, 168, АО «Волковгеология», в Отдел по управлению человеческими ресурсами

С момента начала исполнения в Обществе трудовых и/или должностных обязанностей Вы обязаны внимательно изучить, понять и следовать принципам корпоративной этики и правилам поведения, установленным Кодексом Общества.

Ваше подтверждение

(Пожалуйста, отметьте соответствующие ячейки)

Я подтверждаю, что изучил и понял Кодекс.

Я обязуюсь добросовестно следовать принципам корпоративной этики и правилам поведения, установленным Кодексом.

Я согласен, по крайней мере, один раз в год в течение срока исполнения трудовых и/или должностных обязанностей в Обществе подтверждать, что я изучил, понял и обязуюсь следовать принципам корпоративной этики и правилам поведения, установленным Кодексом.

Пожалуйста, распишитесь здесь

ФИО

Должность

Подпись

Дата

Приложение № 2
к Кодексу корпоративной этики и комплаенс
акционерного общества «Волковгеология»,
утвержденному решением
Совета директоров АО «Волковгеология»
от _____ 2021 г. (протокол № ____)

ПАМЯТКА

**Как действовать при возникновении сомнений
по вопросам корпоративной этики и комплаенс?**

1. Должностные лица и работники Общества должны осмыслить положения Кодекса, а также другие внутренние документы Общества и всегда следовать им. Те, кто не соблюдают Кодекс, подвергают риску себя, своих коллег и Общество. Необходимо всегда помнить об этической стороне совершаемых поступков.

2. В случае неуверенности в правильности своих действий, каждый может обратиться за советом/консультацией/рекомендацией, а прежде задать себе несколько простых вопросов:

Законно ли то действие, которое вызывает беспокойство?
Соответствует ли оно Кодексу? Соответствует ли оно корпоративным ценностям Общества?

Подвергает ли оно Общество каким-либо неприемлемым рискам?

Соответствует ли оно нашим обязательствам?

Есть ли другой способ поведения, который не привел бы к этическому конфликту?

Будет ли чувство неловкости, если другие узнают об этих действиях?
Кажется ли это правильным?

3. Чтобы определить, допустим/о или нет какой-либо подарок или мероприятие, каждый прежде должен задать себе следующие вопросы:

Намерение дарителя: «какую цель преследует подарок или мероприятие: только ли проявить обычные знаки внимания, или же - оказать влияние на объективность делового решения?»;

Стоимость и частота: «является ли данный подарок или мероприятие скромными и нечастыми, или же они могут наложить какие-то встречные обязательства?»;

Законность: «уверены ли, что подарок или мероприятие не противоречат законодательству Республики Казахстан и Кодексу?»; Прозрачность: «не будет ли стыдно, если об этом станет известно руководству или другим за пределами Общества?».

4. При принятии решения, которое может повлиять на этическое поведение конкретного лица или Общества в целом, рекомендуются следующие действия: прежде чем действовать, надо подумать и задать себе вышепере-

численные вопросы. Изучить соответствующие нормы общедоступных документов Общества и законодательства Республики Казахстан. Рассмотреть варианты решения вопроса и их последствия. Подумать, на кого это может повлиять. Определить свой уровень ответственности. Ознакомиться со всеми относящимися к делу фактами, документами и информацией. Оценить риски и способы их снижения. Продумать наилучший ход действий. Проконсультироваться с другими. Убедиться в том, что учтены все положения, содержащиеся в Кодексе и других внутренних документах Общества. Довести решение до сведения заинтересованных сторон. Проанализировать приобретенный опыт и поделиться с другими.

**Лист согласования
к Кодексу корпоративной этики и комплаенс
Акционерного общества «Волковгеология»**

№ п/п	Должность	Ф.И.О.	Дата	Роспись
1	Управляющий директор по закупкам и трансформации	Нурманбетов Д.М.	«__»__ 2021 г.	
2	Заместитель Председателя Правления по экономике и финансам	Майлыбаев А.А.	«__»__ 2021 г.	
3	Начальник ОБ	Шонгараев Д.	«__»__ 2021 г.	
4	Начальник ОПО	Шахманов Д.А.	«__»__ 2021 г.	
5	Начальник ОУЧР	Бадамбаева Г.М.	«__»__ 2021 г.	
6	И.о. Офицера по рискам и комплаенс	Рамазанов М.А.	«__»__ 2021 г.	