

К-01-24

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ АО «СЭГРЭС-2»

Копия № ____	Издание № 4	Разработал Начальник ОКУиУР Сарбупеев Е.Д.  подпись «03» 06 2024 г.	Утверждаю Решением Совета директоров АО «СЭГРЭС-2» № 6 от «14» 06 2024 г.
Дата плановой актуализации «14» 05 2027 г.	Изменение № ____		
Срок действия продлен до «__» 20__ г.		Приказ № 727 от «04» июля 2024 г.	

Согласовано:

Должность	ФИО	Подпись	Дата получения документа	Дата согласования
Начальник ПТУ	Кадырбеков К.М.		02.07.24	09.07.24
Начальник ЮО	Косовская П.И.		07.06.24	11.06.24
Начальник УОКБ	Есмамбетов А.Ж.		04.06.24	06.06.24

СОДЕРЖАНИЕ

Каковы наши ценности?	3
Наши принципы.....	3
Для кого предназначен кодекс поведения?	4
Зачем нужен кодекс поведения?	5
Как обеспечивается соблюдение кодекса поведения?	6
Служение обществу	8
Приверженность нашей миссии.....	8
Устойчивое развитие.....	9
Этическое поведение.....	10
Права человека.....	10
Как мы соблюдаем права человека.....	10
Внешняя коммуникация	11
Отношение к своим сотрудникам	12
Равные условия найма и труда.....	12
Запрет на дискриминацию и притеснение	13
Взаимодействие с бизнес-сообществом.....	13
Привлечение третьих лиц	14
Конфликт интересов.....	16
Социальные проекты и спонсорство	17
Подарки и знаки гостеприимства	17
Политическая деятельность и взносы	18
Забота о нашей компании	19
Защита активов	19
Конкуренция и антимонопольное законодательство	20
Прозрачность финансовых отчетов.....	21
Управление информацией	22
Сообщения о нарушениях кодекса поведения	23
Защита лиц, сообщающих о нарушениях	24

КАКОВЫ НАШИ ЦЕННОСТИ?

ҚУАТ/ҚҰАТ/ЭНЕРГИЯ

«Қамқорлық»/QAMQORLYQ/Наставничество

Мы всегда готовы прийти на помощь и оказать поддержку.

Мы действуем открыто, чтобы создать доверительные отношения с коллегами и партнерами.

Мы готовы к наставничеству, сохранению и передаче опыта.

«Уәдеге беріктік»/ҰАДЕГЕ BЕРІКТІК/Надежность

Мы несем ответственность за бесперебойную и качественную работу.

Мы несем ответственность перед будущими поколениями и бережно относимся к окружающей среде и экологии.

Мы несем ответственность за повсеместное создание безопасных, комфортных и конкурентоспособных условий труда.

Мы верны принятым обязательствам.

«Адалдық»/ADALDYQ/Справедливость

В решении любых вопросов мы объективно оцениваем ситуацию и поступаем справедливо.

Мы применяем равные требования и предоставляем равные возможности.

Мы ценим мнения других, предоставляя возможность высказаться и быть услышанным.

Тәжірибе/ТҰЖІРІБЕ/Профессионализм

Мы добросовестно относимся к поставленным задачам и получаем удовольствие от работы.

Мы профессионалы своего дела, самосовершенствуемся и добиваемся результата.

Для повышения эффективности мы ищем разные взгляды и применяем разные методы.

НАШИ ПРИНЦИПЫ

Профессионализм

Высокий профессионализм работников Акционерного общества «Станция Экибастузская ГРЭС-2» (далее - Компания) - залог ее успешной деятельности. Поэтому Компания стремится создавать все необходимые условия для комфортной работы и реализации потенциала каждого работника, предоставляя равные возможности для персонального и профессионального развития. Каждый работник стремится повышать уровень своего профессионализма, используя возможности, предоставляемые Компанией, а также самостоятельно.

Комплаенс

Следование правилам позволяет нам оставаться командой профессионалов, объединенных общими целями, культурой поведения и традициями, а также помогает поддерживать на должном уровне взаимопонимание как в самой Компании, так и с деловыми партнерами и клиентами.

Безопасность

Мы обеспечиваем мир энергией и стремимся делать это безопасными методами.

Риск-ориентированный подход

Мы осознаем важность управления рисками как ключевого компонента системы корпоративного управления и принимаем необходимые меры, направленные на своевременную идентификацию и снижение уровня рисков, которые могут негативно повлиять на стоимость и репутацию Компании.

Социальная ответственность

Мы стремимся вести производственную деятельность, оберегая окружающую среду и уважая сообщества, с которыми взаимодействуем. Наши цели в сфере охраны труда, промышленной и общей безопасности, а также охраны окружающей среды - отсутствие несчастных случаев, вреда здоровью и ущерба окружающей среде.

Транспарентность

Мы открыты к встречам, обсуждениям и диалогу, стремимся к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными лицами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Компании и заинтересованными лицами.

ДЛЯ КОГО ПРЕДНАЗНАЧЕН КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ?

Положения Кодекса непосредственно распространяются на всех сотрудников и должностных лиц Компании. Обращение на «Вы», «нас» или «все» в настоящем Кодексе означает обращение ко всем сотрудникам и должностным лицам Компании.

«Комплаенс» - соблюдение правил, законов, политик и стандартов.

Деловым партнерам, поставщикам и другим третьим лицам, которые работают с Компанией или представляют Компанию, рекомендовано придерживаться положений Кодекса или иных аналогичных политик по вопросам комплаенс.

ЗАЧЕМ НУЖЕН КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ?

Наша стратегия заключается в том, чтобы стать эффективным операционным энергохолдингом Евразийского значения – лидером рынка Казахстана.

Наша цель: стать одной из самых успешных Компаний в мире.

Основной задачей стратегического развития Компании является обеспечение стабильной работы и финансовой устойчивости предприятия для удовлетворения потребностей, ожиданий, требований потребителей, акционеров, работников предприятия и других заинтересованных сторон через повышение:

- 1) эффективности производства и инвестиционной деятельности;
- 2) эффективности корпоративного поведения и кадровой политики;
- 3) жизненного уровня и социальной защищенности работников Компании.

Стратегическими целями Компании для решения стратегических задач являются:

1. Обеспечение финансово-экономической устойчивости и рыночной привлекательности предприятия.
2. Непрерывное повышение эффективности производства.
3. Увеличение производительности труда.
4. Привлечение инвестиций для расширения и укрепления позиций предприятия на рынке.
5. Снижение удельной энергоемкости продукции через внедрение энергосберегающих технологий и оптимизацию использования ресурсов.
6. Эффективное и результативное управление деятельностью Компании посредством развития корпоративных систем менеджмента на основе принципов международных стандартов, в соответствии с принципами устойчивого развития.
7. Усиление контроля деятельности внешних поставщиков.
8. Совершенствование принципов корпоративного управления.
9. Сохранение и развитие кадрового потенциала.
10. Развитие социальной среды Компании.
11. Совершенствование системы управления персоналом и направление ее на реализацию стратегии Компании.

Без сохранения и повышения доверия к нашей деятельности со стороны всех заинтересованных сторон, включая акционеров, сотрудников и деловых партнеров, мы не сможем достигнуть наших стратегических целей.

Настоящий Кодекс устанавливает ценности, основные принципы и стандарты поведения, руководствуясь которыми мы сможем обеспечить защиту интересов всех заинтересованных сторон. Кодекс поведения направлен на развитие нашей корпоративной культуры и укрепление репутации нашей Компании как открытого и честного участника рынка. Кодекс не охватывает весь спектр рисков, с которыми мы можем столкнуться. Поэтому Кодекс поведения не избавляет от необходимости здраво рассуждать и нести за это ответственность.

КАК ОБЕСПЕЧИВАЕТСЯ СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ?

Роль Совета директоров Компании

Совет директоров обеспечивает соблюдение высоких этических стандартов и учитывает интересы всех заинтересованных лиц. Определяя основополагающие принципы и стандарты делового поведения, управляющий орган обеспечивает соблюдение Кодекса поведения в Компании.

Члены Совета директоров Компании полностью поддерживают настоящий Кодекс поведения и следуют его положениям. Служба комплаенс и Омбудсмен Компании отчитываются перед Комитетом по аудиту Совета директоров Компании по вопросам соблюдения Кодекса поведения и выявленным нарушениям в части этики и комплаенс. Служба комплаенс в рамках Политики управления комплаенс риском АО «Самрук-Энерго», осуществляют оценку рисков этических рисков. Члены Совета директоров Компании пересматривают положения настоящего Кодекса поведения и обновляют их при необходимости. Совет директоров осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции.

Роль Службы комплаенс:

- 1) предоставляет разъяснения и консультации по положениям настоящего Кодекса поведения по вопросам коррупции и взяточничества, мошенничества, деловых подарков и знаков гостеприимства, отношений с государственными органами, проведения внутренних расследования по данным вопросам;
- 2) осуществляет мониторинг и контроль за соблюдением положений настоящего Кодекса поведения по вопросам, указанным выше;
- 3) инициирует и проводит независимые и объективные внутренние расследования в отношении работников и должностных лиц в случае выявленных нарушений и предлагают корректирующие меры в случае необходимости;
- 4) осуществляет проверку соблюдения членами исполнительного органа и ее работниками положений законодательства Республики Казахстан и внутренних документов, касающихся инсайдерской информации, борьбы с коррупцией, соблюдения этических требований;
- 5) регулярно осуществляет оценку рисков норм деловой этики;
- 6) обеспечивает ежегодное обучение по вопросам деловой этики.

Роль Омбудсмена:

- 1) предоставляет разъяснения и консультации по положениям настоящего Кодекса поведения по вопросам деловой этики, социально-трудовых вопросов, работников;
- 2) обеспечивает конфиденциальность информации и анонимность работника и/или должностного лица, обратившегося по факту нарушений своих прав и /или положений настоящего Кодекса поведения;
- 3) содействует соблюдению работниками принципов деловой этики;
- 4) способствует разрешению трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов, социально-трудового характера;

- 5) выявляет вопросы, носящие системный характер и требующие принятия соответствующих решений;
- 6) вносит предложения и конструктивные решения в области социально-трудовых вопросов и вопросов этики.

Роль Исполнительного органа:

- 1) обеспечивает высокие стандарты этического поведения, чтобы любые сферы деятельности Компании не способствовали прямо или косвенно нарушению прав человека и норм деловой этики;
- 2) в рамках оценки корпоративного управления осуществляет проверку соблюдения этических принципов и корпоративных ценностей Компании;
- 3) обеспечивает ознакомление, соблюдение положений Кодекса поведения и обсуждение этических вопросов по инициативе работников;
- 4) принимает меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений норм поведения работниками.

Стандарты и основные принципы поведения, изложенные в настоящем Кодексе, ставятся каждым сотрудником Компании во главу угла своей повседневной деятельности в Компании.

Ниже приведены первые основные шаги:

- 1) прочитайте и осмыслите положения Кодекса поведения;
- 2) строго придерживайтесь положений Кодекса в своих словах и действиях;
- 3) выражайте обеспокоенность и информируйте о комплаенс рисках.

Каждый из нас должен оценить свое поведение на основе следующего практического руководства:

- 1) Соответствует ли мое действие Кодексу?
- 2) Этично ли это?
- 3) Законно ли это?
- 4) Если о моем поведении станет известно общественности, будет ли мое поведение приемлемо?

Приверженность и соблюдение этических и комплаенс требований - это ответственность каждого, кто работает в Компании или представляет ее интересы. Нарушение настоящего Кодекса вредит репутации и работе нашей Компании и может привести к дисциплинарным наказаниям или увольнению. Важно отметить, что несоблюдение определенных разделов Кодекса может являться нарушением законодательства о противодействии коррупции и повлечь персональную административную или уголовную ответственность.

Соблюдение Кодекса обеспечивается комплаенс программой и полностью поддерживается Советом директоров. Комплаенс-офицер АО «СЭГРЭС-2» разрабатывает комплаенс программу, координирует и берет на себя лидерство в ее реализации. Основными элементами комплаенс программы являются:

- 1) оценка комплаенс рисков;
- 2) внедрение комплаенс процедур и внутренних контролей соразмерно комплаенс рискам;
- 3) эффективная коммуникация, включая обучение по вопросам комплаенс;

4) выражение обеспокоенности и информирование о нарушениях посредством горячей линии;

5) расследование комплаенс нарушений и принятие корректирующих мер.

Если Вам все еще нужны будут рекомендации или советы в отношении положений Кодекса, Вы можете обратиться к своему непосредственному руководителю, комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2» или в Службу комплаенс АО «Самрук-Энерго».

Если Вам стало известно о нарушениях каких-либо положений Кодекса или других комплаенс процедур, систем внутренних контролей, Вы должны немедленно сообщить о них посредством горячей линии способами, о которых Вам будет сообщено. Такие сообщения могут быть сделаны на конфиденциальной и анонимной основе с гарантией защиты от преследования.

СЛУЖЕНИЕ ОБЩЕСТВУ

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ НАШЕЙ МИССИИ

Наша обязанность состоит в том, чтобы создавать ценность для акционеров, сотрудников и общества, как высокотехнологичный гарант энергоснабжения Казахстана и поставщик Евразии, руководствуясь принципами заботы об окружающей среде и бережливого производства. Мы обязаны выполнять свои задачи, основываясь на принципах справедливого обращения с акционерами, в целях:

- 1) обеспечения роста долгосрочной стоимости и устойчивого развития Компании;
- 2) прозрачности, эффективности и гибкости деятельности Компании;
- 3) последовательности, своевременности принятия решений в наилучших интересах Компании;
- 4) ответственности, подотчётности и законности.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) осознайте особую обязанность служить нашему обществу и государству при осуществлении деятельности от имени Компании и проявлять должную заботу, правильно осознавая миссию Компании;
- 2) осознайте, что Ваши обязанности могут иметь непосредственное влияние на качество и уровень жизни общества и государства;
- 3) выполняйте свои обязанности в соответствии с миссией Компании и не принимайте мер, выходящих за рамки целей, для выполнения которых Вам делегирована Ваша позиция в Компании;
- 4) не указывайте, что Вы официально представляете Компанию, при решении своих личных вопросов.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ

Признаки любого непристойного или несоответствующего поведения, которое может привлечь негативное общественное внимание и/или навредить репутации Компании.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Компания заботится о нашем будущем поколении и обращает особое внимание на устойчивое развитие нашей страны. Мы за защиту экосистем, улучшение качества воздуха и сохранение устойчивости наших ресурсов.

Наша Компания стремится минимизировать негативное воздействие операционной деятельности на население и окружающую среду, предотвратить производственные аварии, которые наносят ущерб окружающей среде, а также поддерживает рациональное использование и воспроизводство природных ресурсов. Мы - сторонники повышения эффективности использования энергии, экономии ресурсов и использования альтернативных источников энергии.

Мы придерживаемся принципа непричинения ущерба людям и защиты окружающей среды при выполнении и достижении поставленных перед нами целей. Наша Компания оценивает воздействие деятельности на окружающую среду.

Мы разрабатываем и руководствуемся правилами безопасного труда для обеспечения безопасности на рабочем месте и предотвращения травм.

Компания продвигает честную и здоровую конкуренцию во всем, что делает. Строго соблюдает все применимые антимонопольные правила в своей деятельности.

Компания никогда не участвует в анти конкурентных соглашениях. Компания:

- 1) не участвует в ценовых сговорах (не согласовывает цены, скидки или маржу с конкурентами);
- 2) не участвует в сговорах при проведении тендеров, т.е. не координирует коммерческие предложения с целью обеспечить победу конкретному участнику;
- 3) не обменивается с конкурентами конфиденциальной коммерческой информацией, включая информацию о клиентах, ценах, скидках, исследованиях и разработках.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) убедитесь, что Ваши решения и действия не имеют негативного влияния на экономику, окружающую среду и общество;
- 2) стремитесь принимать необходимые меры для минимизации негативного воздействия на заинтересованные стороны с точки зрения экономических, социальных и экологических аспектов.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ

Признаки любых явных или потенциальных нарушений положений законов и правил об окружающей среде.

Вопрос:

Имеет ли Компания другой документ по устойчивому развитию?

Ответ:

Да, Руководство по устойчивому развитию, которое Вы можете найти на нашем корпоративном веб-сайте.

ЭТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Репутация - ключевой актив Компании, основывающийся на доверии.

Компания стремится завоевать доверие государства, деловых партнеров, инвесторов и общества.

Доверие возникает вследствие последовательной приверженности к высоким этическим нормам.

Все мы являемся представителями Компании, и наши действия могут оказывать влияние на репутацию Компании.

Каждый из нас должен проявлять корректность в поведении, чтобы сохранить репутацию Компании.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

1) следуйте общепринятым моральным и этическим нормам поведения, проявляйте уважение к государственному и другим языкам, традициям и обычаям всех стран, работая в Казахстане и за границей;

2) придерживайтесь общих моральных и этических норм поведения в нерабочее время, не допускайте антиобщественное поведение, которое может навредить репутации Компании;

3) воздерживайтесь от публичных выступлений о деятельности Компании, если Вы не наделены надлежащими полномочиями.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ

Неэтичное поведение сотрудников, которое может привести к потере репутации Компании.

Вопрос:

Я подозреваю, что коллега приходит на работу в состоянии опьянения, и может быть, даже употребляет алкоголь в офисе. Что я должен делать?

Ответ:

Вам следует немедленно проконсультироваться с Вашим руководителем, который предпримет необходимые меры по решению проблемы.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Мы обязуемся защищать права человека. Мы поддерживаем и уважаем международные права человека. Мы также стремимся избегать случаев нарушений прав человека.

КАК МЫ СОБЛЮДАЕМ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Уменьшение воздействия

Компания состоит из людей, чьи действия и результаты труда влияют как на человека, так и на нашу планету.

Поэтому мы должны соблюдать права человека, уменьшая отрицательное и усиливая положительное воздействие нашей деятельности, когда это возможно.

Выявление и решение проблем

Мы стремимся обеспечить соблюдение прав человека в рамках нашей деятельности и в отношениях с деловыми партнерами, стремясь выяснить (в ходе комплексной оценки соблюдения прав человека), на кого и каким образом мы влияем больше всего. При выполнении обязательств мы работаем с внутренними и сторонними экспертами по правам человека, выявляя и улучшая те части нашего бизнеса, которые оказывают наибольшее влияние на людей (т.е. наши основные проблемы в области прав человека).

Развитие культуры прозрачности

Мы открыто рассказываем о наших достижениях и сложностях. Мы призываем заинтересованные стороны, в том числе наиболее уязвимые, поднимать любые вопросы, связанные с правами человека, и проблемы, с которыми они сталкиваются в связи с нашей деятельностью, используя для этого различные механизмы подачи жалоб и нашу систему сообщения о нарушениях. Мы сотрудничаем с некоммерческими организациями (НКО), которые помогают нам выполнять наши обязательства.

Мы не препятствуем законным действиям правозащитников, включая тех, кто ведет активные кампании по проблемам, которые могут быть связаны с нашей деятельностью, и не ограничиваем их свободу слова, свободу объединения и право на мирные собрания. Мы разделяем этот подход с нашими деловыми партнерами.

ВНЕШНЯЯ КОММУНИКАЦИЯ

Являясь работником Компании, если Вы ведете себя неэтично в общественных местах, это даст повод для критики нашей Компании со стороны общества.

Вы всегда должны помнить, что представляете нашу Компанию даже за пределами Компании.

Любая несанкционированная внешняя коммуникация от имени Компании влияет на имидж нашей Компании.

Активность в социальных сетях должна использоваться только в личных целях и не должна быть связана с Компанией.

Любая информация, раскрываемая от имени Компании, должна быть точной во всех существенных аспектах, полной, корректной и соответствовать действующему законодательству и внутренним правилам.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) никогда не обращайтесь от имени Компании, если у Вас нет полномочий на это;
- 2) никогда не используйте свое служебное положение для личной выгоды;
- 3) не выражайте свое личное мнение о работе Компании в средствах массовой информации.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ

Неофициальная активность в социальных сетях, непосредственно связанная с Компанией.

Вопрос:

Сотрудник Компании сделал публичные комментарии о недовольстве потребительским продуктом или услугой. Может ли это считаться нарушением Кодекса?

Ответ:

Это не является нарушением Кодекса. Компания уважает личную жизнь сотрудников, которые могут иметь потребительские жалобы или выражать свое мнение в частной жизни. Важным является то, что подобное мнение не должно быть воспринято в качестве позиции Компании.

ОТНОШЕНИЕ К СВОИМ СОТРУДНИКАМ**РАВНЫЕ УСЛОВИЯ НАЙМА И ТРУДА**

Наши люди - самый ценный актив, и Компания придерживается политики обеспечения всех своих сотрудников лучшими перспективами для работы. Поэтому наша Компания предоставляет равные возможности всем, кто работает в Компании, для развития своих профессиональных способностей и совершенствования навыков. Поэтому Компания создала справедливую процедуру набора персонала и продвижения по службе, отобрав профессионалов с разносторонним опытом работы и талантами.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) исполняйте свои обязанности профессионально на основе наших корпоративных ценностей и принципов, придерживаясь самых высоких этических норм;
- 2) принимайте каждое решение о найме, вознаграждении и продвижении, учитывая заслуги, квалификацию, результативность и производственную необходимость;
- 3) исключайте любую возможность nepoтизма, субъективности или предубеждения.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ:

- 1) признаки любого непристойного или несоответствующего поведения на рабочем месте;
- 2) признаки любых явных нарушений или потенциальных нарушений трудового законодательства.

Вопрос:

О каких ситуациях, принимаемых в качестве нарушения равных условий при найме и продвижении, я могу сообщать?

Ответ:

Вопросы относительно того, почему другой работник имеет более высокую заработную плату, недопустимы. Размер заработной платы является конфиденциальной информацией, которая основывается на опыте, квалификации, образовании и других факторах. Вы можете сообщать о дискриминации в процессе найма, продвижении по службе и ее прекращении. Например, Вы узнали, что новый

сотрудник отразил в своем резюме опыт работы в течение 5 лет в одной компании. Но Вы уверены, что на самом деле он или она не работал(а) в данной компании, что означает обман со стороны работника и такое нечестное поведение недопустимо.

ЗАПРЕТ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ И ПРИТЕСНЕНИЕ

Компания стремится создать такие условия труда, где все сотрудники относятся друг к другу с уважением. Поэтому наша Компания не терпит никакой формы дискриминации, включая дискриминацию по религиозному, расовому, этническому, половому, возрастному и другим признакам. Наша Компания запрещает любую форму поведения, которая является оскорбительной, агрессивной или враждебной или ущемляет права работников.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) относитесь к своим коллегам почтительно и справедливо;
- 2) не запугивайте и не оскорбляйте своих коллег;
- 3) не высказывайте неуместные комментарии относительно своих коллег.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ:

- 1) признаки любого непристойного или несоответствующего поведения на рабочем месте;
- 2) признаки любых нарушений или потенциальных нарушений трудового законодательства.

Вопрос:

Я - беременная сотрудница Компании, и мой менеджер оказывает давление и просит покинуть работу без каких-либо оснований, чтобы избежать дополнительных компенсаций и скорее найти заменяющего работника.

Ответ:

Как беременная сотрудница, Вы имеете специальный статус и права, обеспечиваемые Трудовым Кодексом. Если Ваш менеджер оказывает на Вас давление без каких-либо оснований, Вы должны немедленно сообщить об этой ситуации Омбудсмену Компании, который занимается вопросами трудовых конфликтов и иными подобными вопросами.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С БИЗНЕС-СООБЩЕСТВОМ

Компания постоянно работает над тем, чтобы реализация прав акционеров была высокоэффективной.

Компания уважает в равной степени права своих акционеров вне зависимости от количества принадлежащих им акций, поддерживает с ними эффективный диалог, стремится оправдать их доверие, выполняя заявленные обязательства по развитию и выплачивая дивиденды.

Своевременно публикуя достоверную информацию о своей деятельности в доступной для акционеров форме, Компания гарантирует соблюдение прав и интересов акционеров. Информация о вероятном слиянии, поглощении или

реструктуризации раскрывается в строгом соответствии с внутренними нормативными документами Компании и действующим законодательством с обязательным предварительным опубликованием подлежащей раскрытию информации.

Каждый сотрудник Компании имеет право свободного приобретения акций группы компаний АО «Самрук-Энерго», выставленных на продажу фондового рынка Казахстана.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ТРЕТЬИХ ЛИЦ

Наша Компания взаимодействует с поставщиками, консультантами, деловыми партнерами и другими третьими лицами на основе принципов открытости, полной приверженности закону, честности и эффективности.

Компания заявляет о своей приверженности десяти принципам Глобального договора ООН, поддерживает цели и инициативы ООН в области устойчивого развития.

В соответствии с этим, наша Компания приветствует следующих поставщиков:

- 1) поставщики, которые создают и поддерживают инклюзивную рабочую среду, где отсутствует все виды дискриминации, а также признается вклад каждого человека;
- 2) поставщики, которые соблюдают права человека, применимые государственные законы, Всеобщую декларацию ООН, а также ключевые принципы Международной организации труда (МОТ);
- 3) управляют бизнес таким образом, чтобы обеспечить безопасность и благополучие сотрудников и общественности;
- 4) не допускают детский труд, принудительный, незаконный труд или любую другую форму обязательного труда;
- 5) поставщики, которые соблюдают соответствующие экологические и социальные нормы и стандарты.

Демонстрируют приверженность принципам устойчивого развития:

- 1) используют экологически чистые материалы, уделяют особое внимание потреблению энергии и воды, объемам выбросов парниковых газов, а также при обращении с опасными для окружающей среды веществами (материалами, препаратами и продуктами) гарантируют, что такие вещества, маркируются, обрабатываются, транспортируются, хранятся, утилизируются безопасно;
- 2) разрабатывают и внедряют экологическую политику, осуществляют свою деловую деятельность в соответствии с политикой;
- 3) учитывают происхождение закупаемой продукции, ее состав, устойчивость процесса производства и транспортировки. По возможности использует материалы с подтвержденными сертификатами этических стандартов и стандартов устойчивого развития и цепочки поставок (например, но не ограничиваясь ISO 14001, FSC, PEFC, EPD);
- 4) стремятся использовать ресурсы более разумно и ответственно интегрировать этот подход в свою цепочку поставок, а также в свои бизнес-операции.

Наша Компания не предоставляет необоснованных преимуществ и привилегий деловым партнерам и поддерживает деловые отношения с ними на основе взаимной выгоды. Мы выбираем поставщиков открыто, отдавая предпочтение наиболее выгодной цене, качеству товаров/услуг и хорошей деловой репутации поставщика на основании Правил закупок товаров, работ и услуг АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» и организациями пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат АО «Самрук-Қазына» на праве собственности или доверительного управления, утвержденных Советом директоров АО «Самрук-Қазына».

Мы ожидаем, что все третьи лица будут придерживаться положений настоящего Кодекса или аналогичных комплаенс политик. В свою очередь, третьи лица ожидают от нас приверженности положениям настоящего Кодекса и им предоставлена возможность сообщать о любых фактических или потенциальных нарушениях Кодекса путем обращения на горячую линию.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) выбирайте поставщиков, только основываясь на их квалификации, заслугах и конкурентоспособности;
- 2) не сотрудничайте с третьими лицами, имеющими сомнительную деловую репутацию;
- 3) прилагайте все усилия для создания конкурентной среды;
- 4) удостоверьтесь, что наши третьи лица осведомлены о положениях настоящего Кодекса;
- 5) убедитесь, что начисленное вознаграждение соответствует предоставленным товарам/услугам;
- б) относитесь к третьим лицам уважительно и справедливо.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ:

- 1) третьи лица участвуют или обвинялись в неблагонадёжной деловой практике;
- 2) третьи лица настаивают на получении комиссии или вознаграждения до заключения контракта с нами.

Вопрос:

Я узнал, что акционер потенциального поставщика, участвующего в открытом тендере, является близким родственником сотрудника Компании. Должен ли я об этом сообщить?

Ответ:

Да, Вам необходимо сообщить об этом Вашему руководителю, комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2» или руководителю Службы Комплаенс АО «Самрук-Энерго», так как это может повлиять на выбор поставщика, основанный на критерии отбора, отличном от критериев квалификации, заслуг и конкурентоспособности.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Компания высоко уважает Вашу частную жизнь и относится с пониманием и уважением к праву каждого заниматься законной деятельностью за пределами Компании. При этом мы просим Вас быть осмотрительными и избегать вероятности возникновения конфликта интересов.

Конфликт интересов возникает тогда, когда Ваши личные интересы или связи потенциально влияют или могут оказать влияние на Ваши бизнес-решения для Компании.

Ситуации, которые могут быть восприняты как конфликт интересов, очень разнообразны, и перечислить их все невозможно. Однако некоторые примеры включают ситуации, когда Вы имеете долю участия в акционерном капитале в частном юридическом лице или занимаете управленческую должность в данном юридическом лице, и эти обстоятельства служат препятствием в выполнении Вами должностных обязанностей в Компании.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) избегайте ситуаций, когда Ваши личные связи/обстоятельства влияют на Ваши бизнес-решения в Компании;
- 2) раскройте информацию о Ваших фактических, потенциальных или выявленных конфликтах интересов Вашему непосредственному руководителю, комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2», Управления по обеспечению комплексной безопасности или Службе Комплаенс АО «Самрук-Энерго» или путем обращения на горячую линию АО «Самрук-Энерго»;
- 3) не участвуйте в принятии решения, если у Вас есть фактический, потенциальный или выявленный конфликт интересов;
- 4) не участвуйте в какой-либо работе и бизнесе (коммерческом или некоммерческом) за пределами Компании, если это негативно влияет на Вашу деятельность в Компании;
- 5) обратитесь за советом и рекомендациями к Вашему непосредственному руководителю, комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2» или в Службу Комплаенс АО «Самрук-Энерго», если у Вас есть какие-либо сомнения относительно того, затрагивают ли Ваши личные обстоятельства Ваши должностные обязанности в Компании.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ:

- 1) у Вас или Ваших коллег есть члены семьи или другие аффилированные лица, которые работают в Компании или в организации, которая является потенциальным или фактическим партнером, или поставщиком Компании;
- 2) у Вас или Ваших коллег есть доля участия в акционерном капитале в организации либо Вы или Ваши коллеги занимаете управляющую должность в данной организации, которая является потенциальным или фактическим партнером или поставщиком Компании;
- 3) у Вас или Ваших коллег есть работа по совместительству или другая деятельность вне Компании, которая может потребовать от Вас или Ваших коллег использование ресурсов Компании, включая конфиденциальную информацию.

Вопрос:

Мой близкий родственник является акционером компании, которая участвует в открытом тендере. Я являюсь членом тендерной комиссии. Может ли это считаться конфликтом интересов?

Ответ:

Да, это ситуация конфликта интересов, Вам необходимо раскрыть подобную ситуацию Руководителю Компании, комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2» или Службе Комплаенс АО «Самрук-Энерго» и не участвовать в процессе принятия решений в этом тендере.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ И СПОНСОРСТВО

Стремясь к достижению лидерства во всех сферах деятельности, Компания всегда будет сопровождать коммерческое развитие своего бизнеса социальной деятельностью. Постоянно осуществляя свой вклад в создание условий для процветающего общества, Компания закладывает основы своего долговременного успеха. Это комплексная работа, основными приоритетами которой всегда были и остаются помощь детям, талантливой молодежи и ветеранам производства, поддержка и продвижение культуры, искусства, образования и защита окружающей среды.

Мы стремимся поддерживать программы, направленные на развитие физической культуры и спорта, образования, культуры и других видов социальной сферы.

Вопрос:

Я хочу добровольно принять участие в местном благотворительном проекте. Разрешено ли это Кодексом?

Ответ:

В большинстве случаев - да. Пожалуйста, убедитесь, что подобная работа не повлияет на ваши обязательства в Компании и не противоречит Политике противодействия мошенничеству и коррупции в АО «СЭГРЭС-2». Если у вас есть сомнения, Вы можете всегда обратиться комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2» или в Службу Комплаенс АО «Самрук-Энерго» или в структурное подразделение по вопросам безопасности.

ПОДАРКИ И ЗНАКИ ГОСТЕПРИИМСТВА

Политика Компании допускает стандартные и приемлемые знаки гостеприимства, оказанные в отношении третьих лиц или полученные от них.

Однако, получение и дарение подарков, а также оказание знаков гостеприимства может создать необоснованное ожидание со стороны третьего лица или впечатление того, что Вы оказываете предпочтение третьему лицу по причинам личной выгоды, а не по обоснованным коммерческим соображениям.

Под подарками и знаками гостеприимства подразумеваются не только наличные деньги, но и все что имеет ценность, предлагаемую или полученную сотрудниками, должностными лицами, руководителями при осуществлении коммерческой деятельности в Компании.

Понятие и толкование подарков и знаков гостеприимства варьируется в зависимости от разных точек зрения, поэтому получение подарков и знаков гостеприимства не должно иметь потенциального влияния на процесс принятия решения.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) с осторожностью оценивайте тип, ценность и сумму предлагаемого или полученного подарка или знака гостеприимства;
- 2) никогда не предлагайте, не стремитесь получить и не берите деньги, денежные эквиваленты, персональные услуги или любые другие незаконные или неприемлемые подарки и знаки гостеприимства;
- 3) если подарки, которые Вы предлагаете или получаете, могут повлиять на процесс принятия решения, никогда не принимайте и не дарите такие подарки.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ:

- 1) любые неприемлемые подарки и знаки гостеприимства в наличных деньгах или в денежном эквиваленте, предлагаемые или полученные при покупке товаров, работ и услуг, при найме на работу или трудоустройстве;
- 2) любые подарки и преподношения, которые могут повлиять на Ваше решение и объективность или решение и объективность Ваших коллег.

Вопрос:

Имеются ли какие-либо ограничения в получении подарков от бизнес-партнеров?

Ответ:

Уголовный кодекс устанавливает, что получение суммы, не превышающей двух месячных расчетных показателей, должностными лицами и директорами не является взяткой. В целом, любой сотрудник не должен получать ценности, которые могут повлиять на их решения. Любой подарок может рассматриваться в качестве взятки, если это имеет влияние на решение.

Вместе с тем, в случае получения лицом, уполномоченным на выполнение государственных функций, либо приравненным к нему лицом лично или через посредника незаконного материального вознаграждения, подарков, льгот либо услуг за действия (бездействие) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия лица, уполномоченного на выполнение государственных функций, либо приравненного к нему лица, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния предусмотрена административная ответственность (штраф в размере шестисот месячных расчетных показателей).

ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ВЗНОСЫ

Компания осуществляет взаимодействие с лицами, связанными с государством, в соответствии с требованиями применимого законодательства.

Компания не финансирует и не поддерживает любым другим способом политические партии и некоммерческие организации, осуществляющие политическую деятельность. А также не допускает осуществление

спонсорской/благотворительной/лоббисткой деятельности с прямой или косвенной целью получения незаконной выгоды за оказание подобной помощи.

Принципы Компании в этой сфере:

- 1) запрещается использовать счета Компании для взносов в политических целях;
- 2) запрещается использовать ресурсы Компании (включая электронную почту) для ведения политической деятельности;
- 3) запрещается делать благотворительные пожертвования взамен взносов в политических целях;
- 4) запрещается допускать использование денежных средств или имущества Компании посредством отраслевых организаций или иным образом для осуществления взносов в адрес политических партий.

Любая информация, связанная с вовлечением Компании в политическую деятельность, должна раскрываться в рамках публичной отчетности.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ:

- 1) если вы участвуете в политических процессах, выражаете свои мнения по законодательным или политическим вопросам, участвуете в политической деятельности и/или делаете личные политические взносы, вам надлежит вести указанную деятельность в свободное от работы время и за свой счет;
- 2) если вы заблаговременно не получили разрешения от руководителя Компании по работе с государственными органами и юрисконсульта Компании, вам надлежит избегать каких-либо ссылок или привязок к Компании или любым нашим подразделениям, за исключением требуемого на законных основаниях раскрытия в адрес соответствующих государственных органов, а также указывать, что вы действуете как частное лицо, а не от лица Компании.

ЗАБОТА О НАШЕЙ КОМПАНИИ

ЗАЩИТА АКТИВОВ

Каждый сотрудник, работающий в Компании, ответственен за надлежащее управление активами Компании. Надлежащее управление активами включает контроль и поддержание инвестиций, резервов и собственности Компании.

Репутация является высоко оцениваемым активом Компании. Каждый из нас является обладателем этого актива, и посредством должного поведения может повысить или понизить ценность этого актива. Каждый должен стремиться к укреплению репутации Компании.

Каждый из нас должен внедрять практику должного отношения и высокой ответственности для достижения роста активов и формирования их стоимости.

Неправильное использование активов оказывает прямое влияние на работу Компании; о любом случае мошенничества или хищения необходимо сообщить Вашему руководителю или комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2» незамедлительно.

Любое использование активов Компании в личных целях не допускается.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) берегите имущество Компании как Ваше личное;

- 2) возьмите на себя ответственность за контроль над надлежащим использованием активов Компании;
- 3) обеспечьте соответствующее разрешение и точную документацию для использования активов;
- 4) обеспечьте только надлежащее использование активов в соответствии с Вашими обязанностями;
- 5) разумно подходите к формированию представительских расходов, осознавая необходимость средств бюджета Компании на более важные нужды.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ:

- 1) присвоение или растрата активов;
- 2) неправильная защита активов от кражи и порчи;
- 3) любые признаки мошенничества, ущерба или хищения.

Вопрос:

Я знаю, что наша Компания продает активы по заниженной цене в рамках программы Приватизации, и я полагаю, что цена - ниже рыночной. Означает ли это, что мы не защищаем наши активы?

Ответ:

Приватизация является одним из способов того, как Компания управляет своими активами. Лучшая цена образовывается посредством прозрачности и конкуренции. Компания руководствуется политикой и процедурой прозрачности и конкуренции. Поэтому, если Вы узнали о любом случае нарушения процедуры приватизации или любых подозрениях, сообщите Вашему непосредственному руководителю, комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2» или Службе комплаенс АО «Самрук-Энерго» или путем обращения на горячую линию».

КОНКУРЕНЦИЯ И АНТИМОНОПОЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Законодательство о защите конкуренции, известное также как антитраст или антимонопольное законодательство запрещает действия, наносящие ущерб конкуренции и потребителям. Примерами таких действий являются антиконкурентные соглашения (например, установление цены перепродажи, раздел рынка по территориальному принципу или по составу покупателей, сговор на торгах), обмен конфиденциальной коммерческой информацией между конкурентами, злоупотребление рыночной властью, неуведомление антимонопольного органа о сделках, требующих раскрытия.

Компания соблюдает антимонопольное законодательство и придерживается принципов добросовестной конкуренции во всех видах деловых отношений и независимо от региона присутствия. Мы конкурируем не только активно, но и честным, этичным образом и в соответствии с антимонопольным законодательством. Эти законы способствуют свободной и честной конкуренции во всем мире так, чтобы клиенты получали выгоду от неограниченной конкуренции среди поставщиков, а продавцы, аналогичным образом, получали выгоду от конкуренции среди покупателей.

Сотрудники Компании не должны совершать действия, которые направлены на единообразное поведение с конкурентами, в том числе это касается обмена

информацией о коммерческих планах напрямую или через посредников, ведения переговоров, подписания или устного одобрения антиконкурентных договоренностей в любой форме.

Компания принимает решения по вопросам ведения своей деятельности, в том числе по вопросам ценообразования, самостоятельно и независимо от действий других компаний.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ

Вы должны знать антимонопольное законодательство, действовать в соответствии с их буквой и духом, проверять наличие законных оснований для любых переговоров с конкурентом, поставщиком или подрядчиком.

ПРОЗРАЧНОСТЬ ФИНАНСОВЫХ ОТЧЕТОВ

Компания предоставляет точную и полную финансовую и деловую информацию.

Все финансовые данные, записи и отчеты должны соответствовать **Международным Стандартам Финансовой Отчетности, национальному законодательству и внутренним правилам Компании.**

Все сделки и счета должны быть последовательными и классифицированы должным образом. Решения должны основываться на полных и точных данных. Компания запрещает любое искажение фактов.

Компания придерживается принципа не способствовать, напрямую или косвенно, отмыванию денег или финансированию терроризма. Компания ценит прозрачность платежей во всех сделках, честно конкурирует и избегает использования посредников без законной коммерчески обоснованной причины.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) добросовестно регистрируйте сделки и договоры;
- 2) ведите полный, точный и своевременный учет всех деловых операций;
- 3) не используйте скрытые записи и незаконные финансовые операции.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ:

- 1) неправильные и неполные отчеты с завышенными финансовыми прогнозами и неправильными показателями расходов;
- 2) признаки нечестной деятельности, например, использование средств де-факто в иных целях, не обозначенных де-юре;
- 3) неполные и неточные расходы на командировки и иные расходы;
- 4) несоответствие производственной деятельности финансовым результатам.

Вопрос:

Меня попросили записать данные в системе бухгалтерского учета так, что это вводит в заблуждение пользователя информации. Если у меня есть опасения насчет неточности отчета, что я должен делать?

Ответ:

Важно всегда вести учет данных точно и правильно, соблюдая нужный порядок в системе бухгалтерского учета. Во-первых, Вы должны попросить

Вашего менеджера и/или руководителя подразделения четко объяснить используемую методологию при ведении бухгалтерского учета, чтобы полностью понимать, каким образом Вы должны соблюдать требования по формированию и предоставлению отчетности. Если у Вас все еще имеются опасения или вопросы, обратитесь к комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2» или в Службу Комплаенс АО «Самрук-Энерго».

УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИЕЙ

Мы используем информацию в нашей повседневной деятельности для принятия бизнес-решений. Компания рассматривает информацию как актив, часть которой является конфиденциальной. Конфиденциальная информация включает в себя наше ноу-хау и другую конкурентоспособную информацию, личные данные и иную информацию, которая никогда не должна раскрываться третьим лицам без разрешения на это.

ВАШИ ОБЯЗАННОСТИ:

- 1) делитесь конфиденциальной информацией за пределами Компании строго по необходимости и только после получения профессиональной рекомендации;
- 2) соблюдайте все внутренние требования и ограничения относительно сохранности и раскрытия конфиденциальной информации;
- 3) примите меры для защиты конфиденциальной информации, если Вы узнали о какой-либо ее утечке;
- 4) подпишите обязательство о неразглашении конфиденциальной информации;
- 5) удостоверьтесь, что третьи лица подписали конфиденциальное соглашение до того, как Вы раскроете им конфиденциальную информацию.

НА ЧТО ВАМ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ:

- 1) обсуждение конфиденциальной информации с третьими лицами в общественных местах;
- 2) появление любой конфиденциальной информации в средствах массовой информации.

Вопрос:

Я получил запрос от бизнес-партнера о предоставлении информации по совместному проекту, но я не уверен, имею ли я право так поступать.

Ответ:

Вы должны убедиться, что эта информация не является конфиденциальной информацией в соответствии с Политикой и Регламентом о раскрытии информации. Если у Вас все еще имеются вопросы, пожалуйста, обратитесь к Вашему непосредственному руководителю, комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2» или в Службу комплаенс АО «Самрук-Энерго», в Управление по обеспечению безопасности.

СООБЩЕНИЯ О НАРУШЕНИЯХ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Вы обязаны задавать вопросы, обращаться за советом и сообщать о любых предполагаемых нарушениях Кодекса поведения.

Если вы знаете или подозреваете, что сотрудник или представитель Компании нарушает действующее законодательство или Кодекс поведения, вам следует сообщить об этом своему руководителю или сотруднику, ответственному за вопросы комплаенса в вашей Компании. Руководитель, который получает сообщение о нарушении Кодекса поведения, должен незамедлительно информировать об этом сотрудника, ответственного за вопросы комплаенса, а не начинать самостоятельно проводить проверку по сообщенным фактам. По сообщениям, сделанным добросовестно, будет проведена проверка, и, при необходимости, приняты меры.

Все заинтересованные стороны могут сообщить о фактических и предполагаемых нарушениях законодательства, регуляторных требований и внутренних документов по вопросам этики и комплаенса на Линию инициативного информирования («горячая линия»/Speak up). Все сообщения рассматриваются и проверяются независимой группой.

По вопросам разъяснений требований Кодекса поведения и/или возникшим этическим вопросам, по фактам нарушений требований, коррупционных и других противоправных действий, должностные лица и сотрудники Общества, деловые партнеры и заинтересованные стороны вправе обращаться:

- 1) к непосредственному руководителю;
- 2) к комплаенс-офицеру АО «СЭГРЭС-2»;
- 3) к Омбудсмену АО «Самрук-Энерго»;
- 4) в Службу внутреннего аудита АО «Самрук-Энерго»;
- 5) в Службу Корпоративного секретаря АО «Самрук-Энерго»;
- 6) по телефону или электронной почте доверия, информация о которых опубликована на сайте и в офисе АО «СЭГРЭС-2»;
- 7) через почтовый ящик для приема жалоб, обращений и предложений, установленный в офисе АО «СЭГРЭС-2».

Факты нарушения принципов деловой этики рассматриваются Советом директоров.

Лицо, направившее сообщение о нарушении, будет извещено о его получении, а после проведения проверки также будет проинформировано о том, что проверка завершена.

Компания ежегодно будет осуществлять обучение, информирование и раскрытие информации, связанной с Политикой инициативного информирования АО «СЭГРЭС-2» и также обязуется заблаговременно оповещать все заинтересованные стороны об изменении каналом коммуникаций о предполагаемых нарушениях.

Вопрос:

Я вижу, как мой руководитель принимает подарочную карту на 50 000 тенге от поставщика. Я знаю, что это является нарушением политики компании, но не хочу неприятностей от руководителя. Что нужно делать?

Ответ:

Вам следует сообщить о факте. Вне зависимости от статуса лица ваша обязанность - сообщить о потенциальном нарушении Кодекса поведения. В Компании существует несколько каналов информирования, кроме того, мы запрещаем репрессивные меры. Вы можете оставлять сообщения анонимно, либо сохранить конфиденциальность.

ЗАЩИТА ЛИЦ, СООБЩАЮЩИХ О НАРУШЕНИЯХ

Компания категорически запрещает преследование сотрудников, которые добросовестно сообщают о нарушениях Кодекса поведения или политик Компании или сотрудничают в расследовании ненадлежащего поведения. Руководителям запрещается увольнять, понижать в должности, отстранять от работы, угрожать, преследовать или каким-либо иным образом дискриминировать сотрудника, который добросовестно сообщает о предполагаемом нарушении.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Целью Кодекса поведения является обеспечение того, чтобы наши сотрудники и те, с кем мы работаем, четко понимали поддерживаемые нами этические ценности. Кодекс поведения призван способствовать стремлению работать честно, ответственно, открыто и этично.

Однако Кодекс поведения не может охватить все возможные ситуации, сотрудники и наши деловые партнеры должны руководствоваться здравым смыслом во всем, что они делают от имени Компании.

Любой сотрудник или деловой партнер, который не уверен в применении какого-либо положения Кодекса поведения, должен обратиться за разъяснениями к сотруднику, ответственному за вопросы комплаенса, либо в департамент по правовым вопросам АО «Самрук-Энерго».