



Утверждено приказом

генерального директора

от «03» 2021 г.



ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА

КОДЕКС

«КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ ТОО «OIL SERVICES COMPANY»

АКТАУ

Уважаемые коллеги,

Успешная деятельность ТОО «Oil Services Company» сегодня и перспективы динамичного развития Компании по пути нефтегазовой компании мирового уровня в будущем зависят от того, насколько мы представляем собой команду единомышленников, объединенных общими целями, традициями и культурой ведения бизнеса и делового поведения.

В связи с этим настоящий Кодекс деловой этики представляет собой свод норм и правил индивидуального и коллективного поведения всех работников OSC, независимо от профессии, занимаемой должности и места работы.

Кодекс призван сформировать вдохновляющую рабочую атмосферу, при которой каждый работник сможет чувствовать ответственность за результаты деятельности и репутацию OSC и при этом рассчитывать на внимание Компании к своей личности при выполнении трудовых обязанностей.

Кодекс деловой этики – один из важнейших инструментов создания такой Компании, в которой каждый работник является профессионалом в своей области и частью единой Корпоративной культуры.

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

Соблюдение норм Кодекса является одним из шагов в укреплении репутации OSC сегодня и обеспечении устойчивого развития и достижения стратегических целей Компании в будущем.

Каждый работник своим трудом и поведением определяет репутацию и престиж OSC. Именно поэтому - безукоризненное следование Кодексу должно являться для работников OSC - высшим приоритетом.

Кодекс является открытым документом и свободно распространяется среди Деловых партнеров OSC и любых других Заинтересованных сторон.

Генеральный директор



Таменов Н.Ж.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	4
2. Сфера действия	4
3. Ценности и принципы деловой этики.....	5
4. Этические нормы	9
4.1. Соблюдение законодательства	9
4.2. Взвешенное принятие решений	10
4.3. Конфиденциальность информации	10
4.4. Коррупция и запрещенные платежи	11
4.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.....	11
4.6. Соответствие требованиям конкуренции	9
4.7. Равные условия найма и труда.....	9
4.8. Защита собственности и внутренний контроль	13
4.9. Обмен подарками и представительские расходы	13
5. Устойчивое развитие	15
6. Деловые взаимоотношения.....	15
6.1. Взаимоотношения с Акционерами	16
6.2. Взаимоотношения с государственными органами	16
6.4. Общественность	17
7. Поведение работников	18
7.1. Соблюдение Кодекса	18
7.2. Поведенческие обязанности работников и руководителей	19
8. Институт Омбудсмана.....	22
9. Каналы связи по вопросам соблюдения Кодекса	24
10. Заключительные положения.....	25
11. Термины, определения и сокращения.....	26
Приложение № 1	
Приложение № 2	
Приложение № 3	
Регистрация изменений, Согласование окончательной редакции проекта документа...24	
Ознакомление с документом.....25	

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс деловой этики ТОО «Oil Services Company» (далее - OSC) закрепляет корпоративные ценности OSC, определяет наиболее важные принципы и правила делового поведения и ведения взаимоотношений с Заинтересованными сторонами, и представляет собой свод требований корпоративной этики, которыми руководствуются все работники OSC.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с положениями законодательства Республики Казахстан, Устава OSC, Кодекса корпоративного управления OSC, иных внутренних нормативных документов OSC, а также признанных мировых норм и практик делового поведения и корпоративного управления.

1.3. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с законодательством Республики Казахстан, применяются положения законодательства Республики Казахстан. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо персональными представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

2. Сфера действия

2.1. Положения Кодекса распространяются на всех работников OSC в одинаковой степени, вне зависимости от занимаемой должности. Каждый работник OSC обязуется ознакомиться, принять, и письменно подтвердить Обязательство следовать положениям и требованиям Кодекса.

2.2. OSC и ее работники принимают, и непрерывно и неукоснительно следуют положениям Кодекса, при принятии решений на всех должностных уровнях, во взаимоотношениях со всеми Заинтересованными сторонами OSC и общественностью в целом, как при принятии стратегических решений, так и при выполнении ежедневной работы.

2.3. Кодекс, в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для Заинтересованных сторон OSC, внешних партнеров и юридических лиц, физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с OSC, а также для поставщиков, подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими интересы OSC перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени OSC.

3. Ценности и принципы деловой этики

3.1. основополагающими ценностями OSC являются:

3.1.1. «SAQTYQ» / Безопасность

- 1) жизнь и здоровье наших работников – безусловный приоритет для OSC;
- 2) мы бескомпромиссны в вопросах безопасности и охраны труда;
- 3) мы бережно относимся к окружающей среде и обращаемся с имуществом OSC как со своим собственным;
- 4) мы соблюдаем нормы этики, правила и стараемся поступать правильно;
- 5) мы храним конфиденциальность информации.

3.1.2. «BIRLIK» / Единство

- 1) стремление к общему успеху OSC объединяет нас в единую команду;
- 2) люди и взаимодействие для нас важнее процессов и инструментов;
- 3) мы полагаем, что каждый человек может и хочет внести в общее дело максимальный вклад, на который способен;
- 4) мы качественно решаем задачи в команде вне зависимости от занимаемых должностей и выполняемых функций. Общий результат превышает индивидуальный;
- 5) мы используем сильные стороны каждого и дополняем друг друга.

3.1.3. «SABYR» / Взвешенность

- 1) мы относимся друг к другу с честностью и пониманием;

- 2) мы уважаем своих коллег, подрядчиков и партнеров и относимся к ним так, как бы хотели мы, чтобы другие люди относились к нам самим;
- 3) мы готовы к трудностям и преодолеваем препятствия;
- 4) принимая решения, мы всесторонне рассматриваем вопросы, учитываем все плюсы и минусы, слышим и учитываем все точки зрения;
- 5) мы уважаем результаты и наработки прошлого, обеспечиваем преемственность.

3.1.4. «SARA» / Качество

- 1) мы всегда стараемся достигать самых высоких результатов;
- 2) мы всегда качественно и своевременно выполняем обещания;
- 3) мы работаем во благо наших внутренних и внешних клиентов;
- 4) мы упрощаем, стандартизируем и упорядочиваем нашу работу;
- 5) мы постоянно ищем новые возможности сделать что-то лучше. Мы хотим быть первыми и лучшими.

3.2. Деятельность OSC основана на следующих принципах:

3.2.1. Открытость

3.2.1.1. OSC стремится к максимальной открытости и надежности информации о OSC, ее достижениях и результатах деятельности, с учетом обеспечения защиты информации, составляющей коммерческую и иную охраняемую законодательством Республики Казахстан.

3.2.1.2. Работники стремятся быть открыты к встречам, обсуждениям и диалогу; стремятся к построению долгосрочного сотрудничества с коллегами и другими Заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами OSC и ее Заинтересованных сторон.

3.2.2. Ответственность

3.2.2.1. OSC осознает свою ответственность за воздействие на экономику, окружающую среду, общественностью за рост долгосрочной стоимости и устойчивое развитие в долгосрочном периоде.

3.2.2.2. Работники OSC должны продуманно и разумно принимать решения и совершать действия на каждом уровне.

3.2.3. Прозрачность

3.2.3.1. Решения и действия OSC должны быть в установленном порядке ясными и прозрачными для Заинтересованных сторон. OSC честно, своевременно информирует Заинтересованные стороны о состоянии дел в установленном порядке.

3.2.3.2. OSC стремится повышать прозрачность и доступность информации на основе улучшения качества отчетности и учета в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Раскрытие предусмотренной законодательством Республики Казахстан и внутренними документами информации со стороны работников должно быть с учетом норм по защите конфиденциальной информации.

3.2.4. Этичное поведение

3.2.4.1. OSC стремится быть достойным доверия Заинтересованных сторон и широкой общественности в целом. Доверие возникает вследствие последовательной приверженности к высоким этическим нормам.

3.2.4.2. В основе решений и действий работников OSC должны быть высокие моральные ценности, такие как уважение, честность, открытость, командный дух и доверие, добросовестность и справедливость. работники OSC осуществляют свою деятельность на основе уважительности, толерантности, доброжелательности и порядочности.

3.2.4.3. Работники подают исключительный пример проявления уважения к государственному и другим языкам, традициям и обычаям регионов присутствия, придерживаются высоких моральных и этических норм культуры поведения, не допускают

антиобщественное и неэтичное поведение, способное навредить репутации OSC в настоящем и в будущем времени.

3.2.5. Уважение

3.2.5.1. OSC уважает права и интересы всех Заинтересованных сторон, которые следуют из законодательства, заключенных договоров, или опосредованно в рамках деловых взаимоотношений.

3.2.5.2. OSC соблюдает права человека, признает их важность и всеобщность, всецело поддерживает фундаментальные принципы, установленные во Всеобщей декларации прав человека, Конвенции о защите прав человека и основных свобод, Декларациях и Конвенциях Международной организации труда и иных признанных международных документов в области прав человека, а также вытекающие из Конституции и законодательства Республики Казахстан.

3.2.5.3. Работники имеют право на честное и справедливое отношение независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии и политических убеждений.

3.2.6. Законность

3.2.6.1. Решения, действия и поведение OSC и его работников строго, всецело и неукоснительно должны соответствовать законодательству Республики Казахстан, другому применимому международному законодательству, Уставу OSC, Стратегии OSC и решениям Единственного участника.

3.2.7. Профессионализм

3.2.7.1. Работники – главная ценность и основной ресурс OSC. От уровня профессионализма работников напрямую зависят результаты деятельности и стоимость, создаваемая для Единственного участника и Заинтересованных сторон.

3.2.7.2. OSC стремится к повышению уровня квалификации работников, обеспечивая необходимые условия труда, предоставляя возможность для профессионального и индивидуального развития.

3.2.7.3. Работники должны соответствовать всем необходимым квалификационным требованиям, своим должностным инструкциям должны стараться повышать уровень своей компетенции, обладать способностью принимать взвешенные и ответственные решения, а также быть нацелены на рост и развитие своих профессиональных, личностных качеств и уровня этической культуры.

3.2.8. Справедливость

3.2.8.1. OSC поддерживает принципы меритократии, справедливости и объективности; создает каждому работнику оптимальные условия для новых достижений и справедливо оценивает вклад каждого в деятельность OSC; способствует формированию культуры понимания, заинтересованности и поддержки работниками на всех уровнях.

3.2.8.2. В OSC не допускается предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным работникам иначе как на основе законодательства Республики Казахстан и/или внутренних документов, при обязательном обеспечении всем равных возможностей.

3.2.9. Нетерпимость к коррупции

3.2.9.1. OSC не приемлет коррупцию в любых ее проявлениях. Во взаимодействии со всеми Заинтересованными сторонами OSC стремится развивать конструктивный диалог, с целью повышать их информированность о действиях OSC, предпринимаемых в рамках противодействия коррупции.

3.2.9.2. В целях поддержания высокой репутации OSC работники в повседневной работе должны прилагать разумные усилия для снижения риска деловых отношений с контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность. Работники, вовлеченные в коррупционные дела, подлежат привлечению к ответственности в порядке, предусмотренном применимым законодательством.

3.2.10. Недопустимость конфликта интересов

3.2.10.1. В отношениях с Заинтересованными сторонами OSC, рассчитывая на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно предпринимать меры по предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

3.2.10.2. OSC стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между OSC и работниками. Личные интересы работников не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей.

3.2.10.3. Работники во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов.

3.2.10.4. Работники должны избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, деятельность которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности OSC.

3.2.10.5. Работникам следует незамедлительно ставить в известность непосредственного руководителя о возникновении конфликта интересов, угрозы финансовым или иным интересам OSC, возникновении сторонних личных деловых интересов, вследствие которых возникает угроза конфликта интересов.

3.2.10.6. В случае возникновения корпоративных конфликтов участники изыскивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов OSC и Заинтересованных сторон.

3.2.11. Экологическая ответственность

3.2.11.1. В своей деятельности OSC стремится соблюдать требования законодательства Республики Казахстан в области охраны окружающей среды, природных ресурсов и здоровья людей, а также минимизировать отрицательное воздействие своей деятельности на окружающую среду и общество путем бережного отношения к ресурсам.

3.2.11.2. OSC осознает свою ответственность перед обществом и будущими поколениями за рациональное использование природных ресурсов и сохранение благоприятной окружающей среды, обеспечивая энергосбережение, уменьшая негативное воздействие на природную среду, внедряя инновационные технологии, направленные на бережное и ответственное использование ресурсов и времени, повышение производительности труда.

3.2.11.3. Каждый работник несет ответственность за рациональное использование природных ресурсов и защиту окружающей среды на своих рабочих местах, в процессах планирования, принятия решений и бережного отношения к ресурсам.

3.2.12. Безопасность

3.2.12.1. OSC рассматривает человеческую жизнь как высшую ценность и стремится уделять особое внимание поддержке здорового образа жизни и охране здоровья работников. OSC стремится обеспечить безопасность труда, сохранение жизней и здоровья своих работников в соответствии мировыми стандартами.

3.2.12.2. Каждый сотрудник несет ответственность за свою собственную безопасность и за безопасность окружающих его людей и должен личным примером демонстрировать исключительную приверженность вопросам безопасности, охраны труда и здоровья, соблюдения промышленной и пожарной безопасности.

4. Этические нормы

4.1. Соблюдение законодательства

4.1.1. OSC строго и неукоснительно придерживается законодательства Республики Казахстан, законодательств зарубежных стран, где это применимо, и требований на международных рынках капитала, в случае осуществления операций за пределами Республики Казахстан.

4.2. Взвешенное принятие решений

4.2.1. Критерии производственных, инвестиционных и других решений, принимаемых в OSC, не являются исключительно экономическими по своей сути, они также принимают во внимание социальные, экологические показатели и принципы устойчивого развития.

4.3. Конфиденциальность информации

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

4.3.2. OSC уважает и охраняет конфиденциальность личных данных работников OSC и поддерживает политику информационной безопасности. OSC обязуется защищать информацию, составляющую государственную тайну.

4.3.3. Работники 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 OSC и предпринимают все необходимые меры для защиты такой информации.

4.3.4. Работники обязаны хранить в тайне любую конфиденциальную информацию, не разглашать ее содержание, как на протяжении всего срока работы в OSC, так и после увольнения. Если законодательством Республики Казахстан прямо не предусмотрено иное.

4.3.5. Работники должны заботиться о предотвращении несанкционированного доступа и разглашения конфиденциальной информации другим работникам, не обладающим доступом к конфиденциальной информации, а также любым третьим лицам вне OSC, а также не допускать потери или уничтожения данных.

4.3.6. Работники должны соблюдать правила и процедуры, предусмотренные внутренними документами OSC и связанные с режимом безопасности и работы с конфиденциальной информацией.

4.3.7. 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 OSC.

4.3.8. Работники, имеющие доступ к конфиденциальной и/или к инсайдерской информации OSC, персональным данным работников или заинтересованных лиц OSC, должны использовать такую информацию в связи с исполнением должностных обязанностей.

4.4. Коррупция и запрещенные платежи

4.4.1. Под коррупцией понимается незаконное использование лицами, занимающими ответственную государственную должность, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, должностными лицами своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ.

4.4.2. В OSC запрещены любые действия должностных лиц, в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ.

4.4.3. Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на каждого работника OSC.

4.4.4. Работники обязаны сообщать о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений в соответствии с порядком, установленным внутренними документами OSC. При этом ни с одним работником OSC не может быть расторгнут трудовой договор, ни один работник не может быть понижен в должности, лишён премии и иных форм поощрения, если он сообщил о предполагаемом факте противоправных действий, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве.

4.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

4.5.1. Конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами OSC, способное причинить вред законным интересам OSC.

4.5.2. Наличие конфликта интересов или потенциальное наличие такого конфликта представляет собой угрозу для репутации OSC.

4.5.3. В своей деятельности OSC стремится не допускать конфликта между личными интересами должностных лиц и работников и их профессиональными обязанностями. Все работники несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от конфликта интересов. Работники должны избегать ситуаций, при которых у них возникает или может возникнуть конфликт интересов.

4.5.4. Никакая деятельность работников не должна нарушать обязательства перед OSC или вредить репутации OSC. Запрещается злоупотребление ресурсами OSC, включая ее нематериальные ресурсы. Даже при отсутствии недоброжелательных намерений видимость конфликта может иметь негативные последствия. Работникам необходимо учитывать характер своих действий и избегать ситуаций, которые могут быть восприняты как конфликт интересов.

4.5.5. OSC обеспечивает скорейшее урегулирование выявленных корпоративных конфликтов и конфликтов интересов, а также четкую координацию действий ответственных структурных подразделений OSC, а именно обеспечивает выявление конфликтов на ранних стадиях развития, и в максимально короткие сроки определяет свою позицию по существу конфликта, принимает соответствующее решение, и доводит его до сведения Сторон конфликта. В целях соблюдения принципов корпоративного управления и порядка по рассмотрению и урегулированию корпоративных конфликтов и личных конфликтов интересов должны быть четко разграничены компетенции структурных подразделений OSC.

4.6. Соответствие требованиям конкуренции

4.6.1. OSC не заключает соглашения или договоренности, которые препятствуют конкуренции, и соблюдает законодательство Республики Казахстан.

4.6.2. Работники должны воздерживаться от предложений о вступлении в соглашения, носящих явный или неявный, формальный или неформальный, письменный или устный характер, которые направлены на ограничение конкуренции.

4.6.3. Работники должны соблюдать требования законодательства Республики Казахстан и тех стран, под юрисдикцией которых осуществляется внешняя деятельность OSC, касающиеся конкуренции, а также указания антимонопольных органов.

4.7. Равные условия найма и труда

4.7.1. OSC соблюдает трудовое законодательство Республики Казахстан и создает комфортные условия работы для своих работников. Работники обязаны придерживаться норм трудового законодательства Республики Казахстан и правил трудового распорядка OSC.

4.7.2. OSC обеспечивает наличие единых правил при приеме на работу, оценке достижений и продвижении работников и должностных лиц, основанных на четких и прозрачных критериях. Работники, участвующие в принятии решений о приеме на работу, оценке достижений и продвижении работников обязаны придерживаться этих правил.

4.7.3. В OSC не допускается любая дискриминация по половой, расовой, национальной или религиозной принадлежности, предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным работникам.

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

4.8. Защита собственности и внутренний контроль

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

4.8.2. Работники обязаны бережно относиться к имуществу и активам OSC и обеспечивать их эффективное использование в законных деловых целях, предотвращая кражи, порчу, растрату, небрежное отношение. К имуществу и активам OSC относятся: материальные активы, денежные средства, права на объекты интеллектуальной собственности, «ноу-хау», данные о бизнес-процессах, сетевые ресурсы, а также письменная корреспонденция и сведения и информация, передаваемые и принимаемые по электронной почте и другим системам связи или хранящиеся в них.

4.8.3. Работникам запрещено пользоваться, либо передавать третьим лицам деловые возможности, которые могут возникнуть посредством использования корпоративной собственности, информации или служебного положения в OSC.

4.8.4. Работникам запрещено использовать корпоративную собственность, информацию или служебное положение с целью получения личной выгоды.

4.8.5. Интеллектуальная собственность является одним из самых ценных активов OSC. Все работники должны защищать патенты, товарные знаки, авторские права, коммерческую тайну и другую информацию, являющуюся собственностью OSC.

4.8.6. В то же время необходимо уважать законные права других лиц на интеллектуальную собственность. Незаконное использование чужой интеллектуальной собственности может подвергнуть OSC и даже ее отдельных работников судебному преследованию и обязательствам выплаты компенсаций, включая значительные штрафы и уголовное наказание.

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

4.8.8. Работники обязаны своевременно и объективно предоставлять отчеты о финансовых операциях и сделках, соблюдать правила по документообороту и хранить в установленном порядке всю необходимую документацию.

4.9. Обмен подарками и представительские расходы

4.9.1. OSC развивает партнерские отношения с клиентами и контрагентами и допускает обмен корпоративными подарками, соответствующими деловой практике. Каждый работник должен осознавать, что обмен деловыми подарками и приглашениями на представительские мероприятия является социально признанным компонентом деловых отношений, однако необходимо помнить, что такие случаи ни при каких обстоятельствах не должны наносить ущерб деловой репутации OSC, и не должны являться «платой» за действия или бездействия в определенных прямых или косвенных экономических целях. Подарки должны иметь непосредственную связь с законной целью дарения и не создавать впечатления осуществления неправомерных действий.

4.9.2. OSC определяет основные задачи регулирования, правила и ограничения в области получения/предоставления подарков и услуг в процессе делового общения в связи с выполнением служебных обязанностей работниками OSC, а также поводов их принятия/дарения. Любые неразрешенные подарки должны отклоняться/возвращаться дарителю в момент их вручения.

4.9.3. Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученная в связи с работой в OSC.

4.9.4. Не допускается дарение и принятие подарков, стоимость которых превышает два месячных расчетных показателя (2 МРП). Размер МРП устанавливается уполномоченными государственными органами в соответствии с законодательством Республики Казахстан, за актуальный год.

4.9.5. При этом, допускается коллективное дарение подарков работнику, если размер подарка либо денежного вклада от одного лица (т.е. работника) не превышает выше установленного размера.

4.9.6. Ни при каких обстоятельствах предоставление/получение подарков не должно являться скрытым вознаграждением, способным оказать негативное влияние на репутацию работника и/или OSC в целом.

4.9.7. Не допускаются подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника OSC, переданные в связи с совершением таким работником каких-либо действий (бездействия), связанных с его функциональными и должностными обязанностями в OSC, повышением в должности, либо назначением на должность.

4.9.8. За правонарушения, создающие условия для коррупции, а также коррупционные правонарушения, связанные с противоправным получением благ и преимуществ каждый работник несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4.9.9. Представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые работники от имени OSC могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники, в связи с их работой в OSC, могут получать от других лиц организаций, должны соответствовать совокупности всех указанных ниже критериев:

- 1) быть прямо связаны с законными целями деятельности OSC;
- 2) быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- 3) не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- 4) не создавать репутационного риска для OSC, ее работников и иных Заинтересованных сторон в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
- 5) не противоречить принципам и требованиям Кодекса, другим внутренним документам OSC и нормам применимого законодательства.

5. Устойчивое развитие

5.1. OSC осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество и, стремясь к росту долгосрочной стоимости, обеспечивает свое устойчивое развитие в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов Заинтересованных сторон.

5.2. OSC поддерживает принципы Глобального договора Организации Объединенных Наций в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции, указанных в Приложении №1 к настоящему Кодексу.

5.3. Каждый работник должен осознавать свое влияние и соразмерную ответственность за устойчивое развитие OSC и общества в долгосрочной перспективе, и прилагать усилия к постоянному совершенствованию своих знаний в области устойчивого развития.

6. Деловые взаимоотношения

1) Взаимодействие с Заинтересованными сторонами – неотъемлемая составляющая деятельности OSC. Выстраивание конструктивных отношений как с внешними, так и с внутренними Заинтересованными сторонами оказывает значительное влияние на деловую репутацию и эффективность OSC, а также способствует предотвращению комплаенс – рисков.

2) Партнерство, предусматривающее долгосрочные, плодотворные, доверительные и взаимовыгодные отношения с органами власти, общественностью, Деловыми партнерами – один из важнейших ресурсов дальнейшего развития, обеспечивающих достижение стратегических целей OSC.

3) Единственный участник, органы власти, общество и общественные организации, Деловые партнеры, клиенты и конкуренты являются Заинтересованными сторонами, внешними по отношению к OSC.

6.1. Взаимоотношения с Единственным участником

6.1.1. Система взаимоотношений с Единственным участником основана на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом OSC и внутренними документами, а также положениями Кодекса корпоративного управления КМГ.

6.1.2. Порядок обмена информацией между OSC и Единственным участником регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом OSC и внутренними нормативными документами.

6.2. Взаимоотношения с государственными органами

6.2.1. Взаимодействие OSC с государственными органами осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом OSC и внутренними документами OSC, а также положениями Кодекса корпоративного управления КМГ, на основе независимости сторон, с соблюдением принципа недопущения коррупционных и других противоправных действий, конфликта интересов, как со стороны государственных органов, так и со стороны работников OSC.

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

6.2.3. OSC и её работники строго соблюдают законодательство Республики Казахстан и законодательство тех стран, под юрисдикцией которых находится внешняя деятельность OSC.

6.2.4. OSC не приемлет каких-либо допущений недобросовестной конкуренции, несоблюдения антикоррупционного и антимонопольного законодательств Республики Казахстан, а также иных противоправных действий.

6.3. Взаимоотношения с Деловыми партнерами

6.3.1. OSC заинтересована в построении стабильных, долгосрочных, прозрачных и взаимовыгодных отношений с Деловыми партнерами и поставщиками.

6.3.2. OSC взаимодействует с Деловыми партнерами и поставщиками на основе законности, эффективности, справедливости, взаимной выгоды, информационной прозрачности, ответственности за принятые на себя обязательства, строгого соблюдения условий договоров.

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

6.3.4. Взаимоотношения OSC с организациями, включая потенциальных и действующих поставщиков, основаны на принципах законности, честности, беспристрастности, неподкупности и нетерпимости к любым проявлениям коррупции при оценке и выборе потенциальных поставщиков, эффективности и справедливой конкуренции.

6.3.5. OSC предоставляет поставщикам равные конкурентные возможности. Работники должны воздерживаться от любых действий, которые могут привести к получению какими-либо поставщиками неправомерных преимуществ.

6.3.6. OSC обеспечивает независимую работу тендерной комиссии и невмешательство в ее деятельность. Работники, являющиеся членами тендерной комиссии, должны в обязательном порядке информировать тендерную комиссию в случае выявления конфликта интересов при проведении процедур выбора поставщика.

6.3.7. OSC ожидает от поставщиков соблюдения требований законодательства, справедливого отношения с работниками, неиспользования детского труда, обеспечения безопасных условий труда, защиты окружающей среды.

6.3.8. OSC не допускает в своей деятельности предоставления Деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

6.3.9. OSC может предоставлять преимущества казахстанским поставщикам в соответствии с принятыми в OSC правилами и в случае, если качество услуг и товаров отечественных поставщиков удовлетворяет ее потребностям.

6.3.10. Взаимоотношения OSC с аффилированными организациями, поставщиками, Деловыми партнерами и другими Заинтересованными сторонами, отношения с OSC, основаны на соблюдении законности, честности, эффективности и справедливой конкуренции.

6.3.11. OSC ожидает от аффилированных организаций других Заинтересованных сторон, неукоснительного соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, правил закупок, принятых и применяемых в OSC, справедливого отношения к своим работникам, обеспечения безопасных условий труда, защиты окружающей среды, и соблюдения положений настоящего Кодекса.

6.4. Общественность

6.4.1. OSC осознает свою социальную ответственность перед общественностью и придерживается принципов по внедрению устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Участие в спонсорской и благотворительной деятельности определяется в соответствии с решениями Акционеров и уполномоченных органов OSC.

6.4.2. OSC стремится поддерживать программы, направленные на развитие социально значимых сфер экономики, если это не противоречит Уставу OSC, ожиданиям и требованиям Акционеров OSC и другим внутренним нормативным документам OSC.

6.4.3. OSC содействует росту уровня жизни населения прямо или косвенно за счет содействия росту деловой и инвестиционной активности, также внедряет принципы социальной ответственности бизнеса.

6.4.4. OSC поддерживает развитие социальной инфраструктуры регионов в местах осуществления своей деятельности, сотрудничая с местными исполнительными органами, напрямую или опосредованно реализуя различные социальные проекты, направленные на улучшение качества жизни и здоровья местного населения.

6.4.5. OSC стремится к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными, некоммерческими и другими) в целях совершенствования общественных отношений, улучшения окружающей среды и обеспечения безопасности жизни, здоровья населения и целостности активов OSC и ее Заинтересованных сторон.

6.5. Взаимоотношения со средствами массовой информации

6.5.1. OSC предусматривает создание возможности получения свободного доступа к публичной информации о OSC. На интернет-ресурсе OSC (osc.kz) в общедоступном режиме размещена информация об OSC, деятельности и основных значимых событиях OSC, деятельности OSC, блога первого руководителя, контактных данных и прочее.

6.5.2. Руководство OSC и уполномоченные структурные подразделения в установленном порядке представляют сведения, касающиеся деятельности OSC в СМИ.

6.5.3. Ответственные лица OSC, предоставляющие сведения в установленном порядке СМИ, несут персональную ответственность за их достоверность и отсутствие в них сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну, а также сведений конфиденциального характера.

6.5.4. Каждый работник должен понимать и всегда помнить, что любая высказанная им как работником OSC точка зрения или распространенная информация непосредственно соотносится с самим OSC, его имиджем и влияет на его репутацию в деловом сообществе.

6.5.5. Рекомендации для всех работников по размещению информации в социальных сетях, корпоративных и личных блогах, комментариях к публикациям в СМИ раскрыты в Приложении № 2 к Кодексу.

7. Поведение работников

7.1. Соблюдение Кодекса

Работники OSC обязуются:

7.1.1. Внимательно изучить, понять, и добросовестно следовать принципам и положениям Кодекса и правилам поведения, установленным Кодексом, что подтверждается заполнением соответствующего Приложения к Кодексу.

7.1.2. При принятии решений в ходе своей стратегической и оперативной деятельности работники должны руководствоваться этическими ценностями, принципами и нормами, предусмотренными Кодексом.

7.1.3. Сообщать о фактах нарушения принципов и положений Кодекса, обращаться к Омбудсмену и/или в ответственное структурное подразделение по вопросам комплаенс для принятия соответствующих мер. При этом OSC гарантирует, что права работников не будут ущемлены, а их анонимность не будет нарушена в случае такого обращения.

7.1.4. Вопросы деловой этики и/или случаи нарушения принципов деловой этики могут обсуждаться работниками также с непосредственным руководителем. Если по результатам обсуждения ответ/приемлемое решение не будет найдено, то по соответствующей проблеме следует обратиться к Омбудсмену OSC и/или в ответственное структурное подразделение по вопросам комплаенс для получения рекомендаций и/или принятия соответствующих мер.

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

7.1.6. Работники, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований Кодекса, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования с их ведома, либо попустительства.

7.1.7. Работники, совершившие или допустившие действия (бездействие), нарушающие требования Кодекса, при наличии оснований, подлежит привлечению в установленном порядке к ответственности;

7.2. Поведенческие обязанности работников и руководителей

7.2.1. Следующие требования относятся ко всем работникам, вне зависимости от занимаемой должности:

7.2.1.1. Работники должны своим отношением к работе и поведением способствовать созданию доброжелательной и уважительной обстановки в коллективе. Каждый работник вносит вклад в формирование культуры поведения в коллективе и во взаимодействиях с заинтересованными сторонами, поддерживая приверженность принципам деловой этики.

7.2.1.2. Случаи нарушения норм Кодекса деловой этики со стороны членов исполнительного органа должны доводиться руководителем исполнительного органа до сведения Наблюдательного совета и Единственного участника.

7.2.1.3. Член исполнительного органа, допустивший нарушение норм Кодекса деловой этики, не может быть членом исполнительного органа иной организации, более пятидесяти процентов голосующих акции (доли участия в уставном капитале) которой принадлежит АО «Самрук-Қазына».

7.3. Обязанности работников:

7.3.1. уважать честь и достоинство любого человека и гражданина независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, места работы, наличия трудоустройства или любых иных обстоятельств;

7.3.2. уважительно относиться к государственной символике Республики Казахстан: Государственный Герб, Государственный Флаг, Государственный Гимн;

7.3.3. уважительно относиться к символике OSC, а также к символике Заинтересованных сторон OSC;

7.3.4. соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному и другим языкам, традициям и обычаям всех народов и представителей религиозных конфессий;

7.3.5. быть вежливыми и корректными;

7.3.6. быть нетерпимыми к безразличию и грубости;

7.3.7. всегда благодарить за содействие, даже если оно оказано не в полной мере;

7.3.8. быть внимательными к чужому мнению;

7.3.9. стараться обеспечивать единство слова и дела, и выполнять обещания;

7.3.10. уметь признавать свою неправоту и/или ошибки;

7.3.11. придерживаться аккуратного, делового и корпоративного стиля в одежде и внешнем виде; не допуская открытости, нескромности и излишней броскости.

7.4. Работникам запрещаются:

7.4.1. публичные высказывания, которые представляют работу OSC, ее работников, Заинтересованных сторон OSC, или персональную работу в OSC в неверном, негативном или искаженном свете.

7.4.2. употребление наркотиков и неразрешенных психотропных веществ;

7.4.3. употребление алкоголя на рабочем месте, на территории OSC или в месте проведения работ от имени OSC, за исключением специальных мероприятий при условии соблюдения норм делового этикета, нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;

7.4.4. курение вне специально отведенных мест;

7.4.5. агрессивные, унижающие или унижительные, враждебные, запугивающие действия, поступки и поведение, соучастие в таком поведении других, или попустительство при таком поведении других;

7.4.6. распространение оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

7.4.7. если работник осуществляет политическую, религиозную, культурную или иную деятельность, не имеющую отношения к его должностным обязанностям, то в рамках такой деятельности он может действовать только как частное физическое лицо, но не как представитель OSC (за исключением образовательной деятельности, организованной OSC образовательного характера)¶

7.4.8. выступления от имени OSC, если это не входит в его(ее) компетенцию, и он(она) не имеет на то соответствующих служебных полномочий.

7.4.9. действия, которые прямо или косвенно негативно отразятся на имидже и репутации OSC. Любые высказывания от имени OSC осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

7.4.10. представлять OSC в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов OSC включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

7.5. Ответственность Руководящих работников:

7.5.1. Формировать культуру поведения, при которой работники понимают свои права и обязанности и свободно выражают озабоченность возможным несоблюдением правил, не опасаясь преследования;

7.5.2. Личным примером поощрять этическое поведение и соблюдение законодательства Республики Казахстан;

7.5.3. Учитывать приверженность работников правилам поведения при оценке и поощрении их работы; делать все возможное, чтобы работники понимали, что этическое поведение работника не менее важно, чем результаты деятельности OSC;

7.5.4. Обеспечивать ознакомление с положениями Кодекса работников, понимание и соблюдение ими принципов Кодекса.

7.6. Прямые обязанности Руководящих работников:

7.6.1. точно определять задачи и объем функциональных обязанностей подчиненных, в соответствии с занимаемыми ими должностями и объективными соображениями нормирования труда, а также равномерно распределять их среди подчиненных работников;

7.6.2. не способствовать проявлениям бюрократизма при исполнении своих обязательств, а также всячески способствовать повышению эффективности работ, лично предпринимая посильные меры содействия рабочему процессу;

7.6.3. не допускать по отношению к подчиненным необоснованных обвинений, фактов грубости, унижения человеческого достоинства, бестактности и безразличия;

7.6.4. проявлять скромность, доброжелательность, ясность в высказываниях, уметь держать себя с достоинством и спокойствием в стрессовых и конфликтных ситуациях;

7.6.5. не подчеркивать и не использовать свое должностное положение в ущерб интересам подчиненных;

7.6.6. своим поведением служить примером справедливости, ответственности, профессионализма и честности;

7.6.7. не допускать преследования за критику, а также внимательно, вежливо и терпимо относиться к обращениям подчиненных,

7.6.8. использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения профессиональной деятельности подчиненных;

7.6.9. не понуждать подчиненных работников к совершению нарушений законодательства и требований, противоправных проступков или поступков, не совместимых с общепринятыми морально-этическими нормами поведения;

7.6.10. обеспечивать беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам OSC без исключения, не допускать любых форм дискриминации работников, а также предоставления незаконных льгот и привилегий отдельным категориям людей;

7.6.11. создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый работник чувствует себя комфортно, вынося на обсуждение тот или иной вопрос;

7.6.12. обеспечивать активное взаимодействие подчиненных и работников со структурными подразделениями OSC по вопросам этики, оказывать поддержку работникам, которые добросовестно инициируют обсуждение этических вопросов;

7.6.13. незамедлительно принимать меры по устранению нарушений требований Кодекса, а также принимать необходимые меры воздействия;

7.6.14. учитывать соблюдение работниками требований Кодекса и вклад работников в формировании культуры поведения в OSC при проведении их оценки.

7.6.15. соответствовать требованиям Должностной инструкции (профессионально по образованию и управленческому опыту), Кодекса, Законодательства РК и быть грамотным, требовательным, человечным при организации работ и решении споров и конфликтных ситуации при возникновении. Нести полную ответственность за морально-психологический климат в коллективе.

8. Институт Омбудсмена (КМГ)

8.1. Институт Омбудсмена КМГ создан в рамках инициатив, мер и действий, предпринимаемых Единственным участником, Наблюдательным советом и Генеральным директором OSC в целях:

8.1.1. обеспечения соблюдения структурными подразделениями и всеми работниками OSC положений Кодекса;

8.1.2. усиления мер по предотвращению и урегулированию конфликтов и конфликтов интересов.

8.2. Назначение и досрочное прекращение полномочий Омбудсмена осуществляется Правлением КМГ.

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

8.4. Основными функциями Омбудсмена являются консультация должностных лиц и работников по положениям Кодекса, инициация рассмотрения споров по нарушению положений Кодекса и участие в их урегулировании.

8.5. Ключевыми обязанностями Омбудсмена являются предоставление разъяснений и консультаций по положениям Кодекса, осуществление контроля над своевременной обработкой обращений, координация работ по проведению в установленном порядке расследований нарушений, анализ источника социальных недовольств, разработка мероприятий по их снижению.

8.6. Омбудсмен нейтрален, беспристрастен и независим, выступает за справедливое и равноправное ведение процессов при рассмотрении дел и не выступает на стороне ни одного из работников. Если иное не предусмотрено законодательством, Омбудсмен не участвует ни в каких формальных расследованиях, инициированных и проводимых уполномоченными органами государственной власти или судебных процессах.

8.7. Омбудсмен в своей деятельности:

8.7.1. стремится не допускать эскалацию (обострение, распространение) конфликтных ситуаций до уровня официальных расследований, тем самым помогая сохранять должную репутацию и имидж OSC, снижать издержки на возможные судебные иски;

8.7.2. обеспечивает полную конфиденциальность информации, ставшей известной ему и анонимность работника, должностного лица, обратившегося по факту нарушений своих прав и положений Кодекса;

8.7.3. способствует соблюдению принципа равного отношения и предотвращению любого вида дискриминации;

8.7.4. в пределах своей компетенции консультирует обратившихся работников, участников трудовых споров, конфликтов и оказывает им содействие в выработке взаимовыгодного, конструктивного и реализуемого решения с учетом соблюдения норм законодательства Республики Казахстан и принципов Кодекса, оказывает содействие в решении проблемных социально-трудовых вопросов работников;

8.7.5. помогает сторонам конфликта разрешить его путём мирного урегулирования, выступая в роли консультанта, неуклонно соблюдая при этом принципы объективности, конфиденциальности, независимости и беспристрастности;

8.7.6. вносит на рассмотрение соответствующих органов и должностных лиц OSC выявленные им проблемные вопросы, носящие системный характер и требующие принятия соответствующих решений (комплексных мер), выдвижение конструктивных предложений для их решения.

8.8. Права Омбудсмена:

8.8.1. в пределах своей компетенции инициировать проведение процедур по выявлению нарушений положений Кодекса, как на основании поступивших обращений, так и по собственной инициативе;

8.8.2. обращаться лично ко всем работникам OSC по вопросам несоблюдения Кодекса;

8.8.3. предоставлять работникам OSC разъяснения и толкование положений настоящего Кодекса.

8.9. Обязанности Омбудсмена:

8.9.1. участвовать при рассмотрении вопросов в отношении несоблюдения Кодекса;

8.9.2. вести учет обращений работников, должностных лиц, а также Деловых партнеров и заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений Кодекса;

8.9.3. предоставлять разъяснения положений Кодекса работникам OSC в случае их обращения;

8.9.4. соблюдать независимость и непредвзятость при участии рассмотрения споров по вопросам не соблюдения Кодекса;

8.9.5. обеспечить анонимность работника OSC обратившегося по факту нарушения положений Кодекса.

8.10. Порядок рассмотрения обращений к Омбудсмену:

8.10.1. В случае выявления нарушения работниками OSC утвержденных норм деловой этики, норм законодательства и внутренних документов OSC, Омбудсменом формируются материалы для дальнейшего направления на рассмотрение и принятия решения в уполномоченные органы OSC, а также в структурные подразделения OSC, к компетенции которых относится разрешение указанных обращений вопросов.

8.10.2. Срок рассмотрения и принятия решения уполномоченными органами OSC должен составлять не более одного месяца с даты поступления обращения.

8.10.3. Должностные лица и руководители компетентных структурных подразделений и Омбудсмен гарантируют конфиденциальность, беспристрастность и непредвзятость рассмотрения сведений о нарушении положений Кодекса, норм законодательства Республики Казахстан и внутренних документов. Права обратившегося лица не должны ущемляться ни во время рассмотрения обращения, ни после вынесения решения.

9. Каналы связи по вопросам соблюдения Кодекса

9.1. OSC ведет статистику и учет обращений работников (внутренних обращений), запросов и обращений третьих лиц (внешних обращений - клиентов, партнеров, и других заинтересованных лиц) по вопросам нарушений деловой этики и норм законодательства;

9.2. При появлении у кого-либо из работников OSC сомнений в этичности или правомерности своих действий, а также действий, бездействия или предложений других работников, органов, контрагентов или иных заинтересованных лиц, которые взаимодействуют с OSC, они могут сообщить об этом (в т.ч. анонимно) по следующим каналам связи (горячая линия):

Интернет-ресурс OSC (osc.kz) в общедоступном режиме

Блог первого руководителя.

Офис омбудсмена КМГ: электронная почта: ombudsman@kmg.kz тел 8-7172-78-65-60

10. Заключительные положения

10.1. Все должностные лица OSC должны подписать форму-подтверждения об ознакомлении с Кодексом согласно Приложению № 3 к Кодексу и регулярно подтверждать свои знания по положениям Кодекса;

10.2. OSC на регулярной основе проводит обучение для всех работников, направленное на понимание Кодекса.

10.3. Кодекс не является исчерпывающим сводом правил, и не может предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники и Заинтересованные стороны могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей и во взаимоотношениях с OSC.

10.4. При необходимости принятий решений в ситуации, прямо не предусмотренной Кодексом, каждому работнику и/или заинтересованному лицу следует задать себе следующие вопросы:

Законно ли то действие, которое вызывает мою обеспокоенность?

Соответствует ли оно корпоративным ценностям и интересам OSC?

Подвергает ли оно OSC каким-либо неприемлемым рискам?

Повлияет ли это негативно на репутацию OSC?

Честно и справедливо ли это?

Имею ли я такие полномочия?

Будут ли мои действия хорошим примером для других работников OSC?

10.5. Если ответ на любой из этих вопросов – отрицательный, или возникают вопросы в связи с применением Кодекса, то следует обсудить ситуацию с непосредственным руководителем, Омбудсменом OSC, либо представителями ответственного структурного подразделения по вопросам комплаенс. OSC гарантирует, что ни один работник не будет подвергнут преследованию, если он сообщил о фактах несоблюдения Кодекса и/или иных нарушениях.

11. Термины, определения и сокращения

КМГ – Акционерное общество «Национальная компания «КазМунайГаз»;

OSC – Товарищество с ограниченной ответственностью «Oil Services Company»;

Единственный участник – высший орган OSC, единолично управляет деятельностью OSC, решает вопросы отнесенные законодательством и Уставом к его компетенции и не зависимо от того, как определена его компетенция в Уставе, вправе принять к рассмотрению любой вопрос, связанный с деятельностью OSC. Решения Единственного участника по любым вопросам, касающимся деятельности OSC, являются общеобязательными и подлежат неукоснительному исполнению.

Наблюдательный совет – контрольно-наблюдательный орган, осуществляющий контроль за деятельностью Правления Товарищества в соответствии с Уставом OSC;

Генеральный директор - единоличный исполнительный орган OSC, выполняющий решения Единственного участника и Наблюдательного совета.

Деловые партнеры – юридические лица (их объединения), являющиеся участниками взаимовыгодного сотрудничества, в т.ч. стратегические партнеры;

Заинтересованные стороны – физические и юридические лица, которые могут влиять на осуществление деятельности или принятие решения OSC/ проекта, или интересы которых затрагиваются в рамках деятельности OSC;

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с OSC и выполняющие работу по трудовому договору;

Руководящие работники – руководители, имеющие у себя в подчинении других работников и/или структурные подразделения, руководители структурных подразделений, отделов, цехов, участков и прочие, определенные в соответствии с нормативными актами по управлению человеческими ресурсами;

Кодекс – настоящий Кодекс деловой этики Товарищество с ограниченной ответственностью «Oil Services Company»;

Омбудсмен – лицо, назначаемое Правлением КМГ; роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников группы компаний КМГ и оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками группы компаний КМГ..

Приложение № 1
к Кодексу деловой этики
ТОО «Oil Services Company»

ТОО «Oil Services Company» принимает на себя обязательство уважать десять принципов Глобального договора ООН

Права человека:

1. Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту международнопризнанных прав человека;
2. Деловые круги должны удостовериться, что они не являются соучастниками нарушений прав человека.

Труд:

3. Деловые круги должны обеспечить свободу ассоциации и эффективное признание права на коллективные переговоры;
4. Деловые круги должны обеспечить искоренение всех форм насильственного или принудительного труда;
5. Деловые круги должны обеспечить запрет детского труда;
6. Деловые круги должны обеспечить искоренение дискриминации в области труда и занятий.

Окружающая среда:

7. Деловые круги должны поддерживать осторожный подход при решении экологических проблем;
8. Деловые круги должны выступать с инициативами для продвижения большей экологической ответственности;
9. Деловые круги должны поощрять развитие и распространение экологически безопасных технологий.

Борьба с коррупцией:

10. Деловые круги должны противодействовать всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

**Приложение № 2
к Кодексу деловой этики
ТОО «Oil Services Company»**

Рекомендации для всех работников по размещению информации в социальных сетях, корпоративных и личных блогах, комментариях к публикациям в СМИ:

Если вы публикуете информацию от своего имени в интернет пространстве (в социальных сетях, на форумах, в личном блоге и т.д.), пожалуйста, используйте отказ от ответственности, примерно такого содержания: «Данный пост выражает исключительно мое личное мнение и не обязательно отражает позицию OSC. По возможности, ограничьте публикации касательно деятельности OSC на своих личных страницах.

Если какие-либо ваши заявления или утверждения будут расценены как наносящие репутационный урон OSC, OSC оставляет за собой право обратиться к вам с просьбой сделать исправления, удалить соответствующие посты и комментарии, даже если они были размещены на ваших личных страницах.

Запрещено разглашение в интернете информации, предназначенной для внутреннего пользования, конфиденциальной информации или информации, которая является собственностью OSC. Например, если представители СМИ задают топ-менеджеру вопросы на личной странице в Фейсбуке, то их следует перенаправить в компетентное структурное подразделение OSC организации для подготовки официального ответа.

Личные публикации не должны содержать логотипы OSC или товарные знаки (если на это нет разрешения).

**Приложение № 3
к Кодексу деловой этики
ТОО «Oil Services Company»**

Форма-подтверждение

Используйте данную форму для того, чтобы подтвердить, что Вы внимательно изучили, поняли и обязуетесь добросовестно следовать принципам деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом деловой этики ТОО «Oil Services Company».

Заполненная и подписанная форма-подтверждение с момента начала исполнения трудовых и/или должностных обязанностей в OSC в течении срока исполнения трудовых обязанностей в OSC хранится в личном деле каждого работника.

Подтверждение

(Пожалуйста, заполните настоящую форму, подпишите и направьте в структурное подразделение курирующее кадровую работу).

Я подтверждаю, что в полном объеме ознакомился с Кодексом деловой этики ТОО «Oil Services Company», понимаю его содержание.

Я обязуюсь добросовестно следовать принципам деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом деловой этики ТОО «Oil Services Company».

Ф.И.О. _____

Подпись _____

Дата «__» _____ 20__ г.

Лист согласования

Файл "Кодекс деловой этики"

Должность	Подразделение	ФИО	Результат	Дата	Комментарий
Главный бухгалтер	Бухгалтерия	Абишаева Фатима Орунбековна	Подписано	07.06.2021	
Заместитель директора по экономическим вопросам	Заместитель директора по экономическим вопросам	Досмагамбетова Анар Елеубаевна	Подписано	08.06.2021	
Заместитель генерального директора по производству	Заместитель генерального директора по производству	Токтамысов Нурлан Кайыргалиевич	Подписано	08.06.2021	
Заместитель генерального директора по общим вопросам	Заместитель генерального директора по общим вопросам	Ахбелов Беккожа Кубешович	Подписано	08.06.2021	
Руководитель группы безопасности	Группа безопасности	Саршиев Ислам Есбурдыевич	Подписано	08.06.2021	
Инженер по охране труда и технике безопасности	Отдел охраны труда и окружающей среды	Кенесов Данияр Юлдашбаевич	Подписано	11.06.2021	
Начальник отдела	Юридический отдел	Абдикадирова Айшолпан Тыныштыковна	Подписано	15.06.2021	
Начальник ПУ Каламкас-Сервис	Производственное управление Каламкас-Сервис	Дюсенбиев Берден Закариевич	Подписано	18.06.2021	
Начальник отдела управления человеческими ресурсами	Отдел управления человеческими ресурсами	Бахтыгузина Иветта Аркадьевна	Подписано	22.06.2021	

