

**ALTEL**

ТОО «Мобайл Телеком-Сервис»

**TELE2**

**УТВЕРЖДЕНО**  
**Решением Наблюдательного Совета**  
**ТОО «Мобайл Телеком-Сервис»**  
**от 30 декабря 2024 года**  
**(Приложение №1)**

**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ**  
**ТОО «Мобайл Телеком-Сервис»**

Алматы, 2024 год

## Содержание

1. Общие положения
  2. Цель
  3. Миссия, ценности, стандарты и принципы деловой этики
  4. Приверженность принципам многообразия, равноправия и инклюзивности
  5. Этические нормы деловых взаимоотношений
  6. Обязанности Должностных лиц и Работников
  7. Борьба с дискриминацией, домогательствами и издевательствами
  8. Правила делового поведения
    - 8.1. Конфиденциальная информация
    - 8.2. Конфликт интересов
    - 8.3. Коррупционные и другие противоправные действия
  9. Корпоративная культура
    - 9.1. Общие положения
    - 9.2. Корпоративные праздники
    - 9.3. Подарки и знаки гостеприимства
    - 9.4. Использование ресурсов Товарищества
    - 9.5. Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды
    - 9.6. Связь с общественностью
  10. Контрольные меры
  11. Заключение
- Приложение 1
- Приложение 2

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс деловой этики (далее — Кодекс) Товарищества с ограниченной ответственностью «Мобайл Телеком - Сервис» (далее — Товарищество) отражает наиболее значимые внутрикорпоративные ценности и принципы деятельности Товарищества, а также определяет основанные на них и принятые в Товариществе правила делового поведения, стандарты и нормы корпоративной этики.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с положениями законодательства Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Товарищества, с учетом общепризнанных международных стандартов делового поведения и представляет собой свод правил, устанавливающих основополагающие ценности и принципы деловой этики, которыми руководствуются все работники Товарищества.

1.3. Положения Кодекса распространяются на всех Должностных лиц и на всех Работников Товарищества вне зависимости от занимаемой должности, а также независимо от того, находятся ли они на рабочем месте или вне его, в рабочее или нерабочее время. Кодекс также распространяет свое действие на посетителей (гостей) и иных третьих лиц, связанных с Товариществом. Партнеры, консультанты и клиенты, сотрудничающие с Товариществом, также обязаны придерживаться данного Кодекса в качестве основного условия своего участия.

1.4. Правление Товарищества несет ответственность за создание атмосферы открытости и ответственности, в которой Работники Товарищества не только воздерживаются от совершения незаконных или сомнительных действий, но и активно реагируют против проведения операций и сделок, сомнительных с точки зрения морали.

1.5. Должностные лица Товарищества отвечают как за эффективность осуществления деловых операций, так и за их соответствие этическим нормам. Одновременно с этим они отвечают за предотвращение сомнительных операций.

1.6. Одной из основных обязанностей каждого Работника Товарищества является следование этическим нормам, установленным в Товариществе, и соблюдение моральных обязательств.

1.7. Кодекс подтверждает преданность делу и устанавливает стандарты для всех Работников Товарищества. Кодекс направлен на формирование культуры на рабочем месте, характеризующейся справедливостью, уважением и этичным поведением.

1.8. Кодекс направлен на разъяснение ожидаемого поведения и обязанностей, а также на предоставление рекомендаций, когда Должностные лица и Работники Товарищества сталкиваются с этическими проблемами или конфликтами интересов.

1.9. Кодекс применяется вместе с иными внутренними нормативными документами Товарищества и отражает деятельность Должностных лиц и Работников Товарищества в части применения норм и принципов деловой этики и делового поведения.

1.10. Хотя Кодекс не может охватить все возможные обстоятельства, связанные с работой в Товариществе, он устанавливает основные принципы, определяющие приемлемое поведение. Перечень указанных в Кодексе норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен или дополнен решением Наблюдательного Совета Товарищества в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

1.11. В Кодексе используются следующие понятия и термины:

Горячая линия - линия, предоставляющая возможность информировать о проблемах, требующих особого внимания, которые могут иметь неблагоприятное воздействие на работу и эффективность деятельности Товарищества;

Деловая этика - совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности все Должностные лица и Работники Товарищества;

Должностное лицо - члены Наблюдательного Совета, члены Правления Товарищества, руководители уровня CEO-1, а также лица, занимающие должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей (организационно-распорядительные функции связаны с управлением людьми, а административно-хозяйственные – с распоряжением и управлением имуществом и/или денежными средствами, находящимися на балансе Товарищества);

Домогательство - вид приставания, связанный с использованием явного или скрытого сексуального подтекста, или с нежелательными и безответными ухаживаниями, просьбами об услугах, а также вербальным, невербальным или физическим поведением, включая нежелательные и неуместные обещания, непристойные предложения, оскорбительные замечания, и психологическое преследование, заставляющим Работников чувствовать себя под угрозой или скомпрометированными каким-либо образом;

Заинтересованное лицо - физическое или юридическое лицо, реализация прав которого предусмотрена законодательством Республики Казахстан и Уставом Товарищества и связана с деятельностью Товарищества;

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

Конфиденциальная информация Товарищества - информация, отнесенная к таковой в соответствии с законодательством Республики Казахстан, решениями Наблюдательного Совета, внутренними нормативными документами Товарищества;

Конфликт интересов – противоречие между личными интересами должностных лиц и работников Товарищества и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

Коррупция – 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;

Корпоративная культура - совокупность моделей поведения работников, норм и методов управления, основанных на разделяемых всеми Работниками ценностях и направленных на достижение стратегических целей Товарищества;

Работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору или по договору аутсорсинга;

Репутация Товарищества - сложившееся общественное мнение о достоинствах и недостатках деятельности Товарищества, поведения Должностных лиц и Работников Товарищества.

Устав - устав Товарищества с ограниченной ответственностью «Мобайл Телеком-Сервис».

## **2. Цель Кодекса**

2.1. Кодекс служит руководством для обеспечения честности и профессионализма Должностных лиц и Работников Товарищества, подчеркивая следующие ожидания:

- Соблюдение соответствующих норм поведения.
- Демонстрация справедливости, честности, беспристрастности и равноправия при принятии решений.
- Сохранение и поддержание репутации Товарищества.

Должностные лица Товарищества должны служить примером соблюдения этих стандартов, активно продвигая и соблюдая Кодекс.

Все Работники обязаны действовать добросовестно, понимая и соблюдая правила, регулирующие их поведение.

2.2. Целями Кодекса являются:

- закрепление основополагающих ценностей, принципов и правил, норм деловой этики и поведения, которыми руководствуются все Должностные лица и

Работники Товарищества в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях.

- развитие единой Корпоративной культуры в Товариществе, основанной на высоких этических стандартах поведения для поддержания в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;

- единообразное понимание и исполнение норм Кодекса всеми Работниками, как головного офиса, так и всех региональных офисов и подразделений, вне зависимости от занимаемой должности;

- содействие повышению эффективности механизмов корпоративного управления Товарищества и его успешному взаимодействию с заинтересованными лицами;

- повышение и сохранение доверия к Товариществу со стороны государства и делового сообщества, укрепление репутации открытого и честного участника рынка путем применения лучшей практики делового поведения.

2.3. Товарищество принимает и следует требованиям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с государственными органами, партнерами, клиентами и другими заинтересованными лицами и обществом в целом, как для принятия стратегически важных корпоративных решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются Должностные лица и Работники Товарищества.

### **3. Миссия и ценности Товарищества, а также стандарты и принципы деловой этики**

3.1. **Миссия Товарищества** – нести новое качество жизни клиентам через реализацию потенциала современных цифровых услуг: выгодные, прозрачные и честные предложения, высококачественные партнерские программы, лучшее конвергентное предложение на рынке.

#### **3.2. основополагающие корпоративные ценности Товарищества**

3.2.1. Товарищество стремится к созданию рабочей атмосферы, в которой такие ценности, как вызов, открытость, вовлеченность и гибкость находят свое отражение в индивидуальном поведении и этических нормах.

3.2.2. Вызов - мы ставим амбициозные цели и не боимся менять правила игры. Принципами поведения ценности “вызов” является: ставить под сомнение стереотипы, чтобы увидеть новые возможности, продолжать действовать, даже если встречаются препятствия, выбирать вызовы, которые приносят наибольший результат.

3.2.3. Открытость - мы общаемся на равных и открыто делимся информацией, опытом и обратной связью. Принципы поведения ценности «открытость»: создавать в команде атмосферу поддержки и заботы, давать конструктивную обратную связь и признавать успехи коллег, делиться информацией и опытом, чтобы развивать других и улучшать процессы.

3.2.4. Вовлеченность - Для нас нет «чужих задач», мы вовлечены в общее дело и достигаем устойчивого результата. Принципы поведения ценности «вовлеченность»: активно участвовать в решении задач компании и вдохновлять примером других, знать свою роль в создании клиентского опыта, регулярно исследовать потребности клиентов и предоставлять лучшее решение для них, действовать как владелец и создавать ценность для всей компании.

3.2.5. Гибкость - Мы относимся к изменениям с легкостью, экспериментируем и внедряем лучшие практики. Открытость к изменениям, учиться на ошибках и быстро адаптироваться, всегда искать более рациональный подход для долгосрочного результата и следить за трендами, экспериментировать и внедрять лучшие практики - являются принципами поведения данной ценности.

### **3.3. Стандарты деловой этики**

3.3.1. Компетентность и профессионализм - Работники Товарищества должны обладать соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. Товарищество создает для своих Работников условия для повышения уровня профессиональных знаний и навыков, реализации профессиональных, творческих способностей, развития потенциала и возможности карьерного роста.

Товарищество ценит в своих Работниках и их работе:

- ориентированность на достижение стратегических целей Товарищества;
- профессионализм и стремление к повышению своего профессионального уровня;
- инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;
- дисциплинированность и ответственность;
- взаимную поддержку и уважение между Работниками;
- оказание содействия молодым специалистам и новичкам.

3.3.2. Прозрачность - Товарищество стремится к максимальной прозрачности, открытости и надежности информации о Товариществе, его достижениях и результатах деятельности. В тоже время, Товарищество следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и иную охраняемую законодательством Республики Казахстан тайну.

3.3.3. Ответственность и добросовестность - Товарищество ответственно и добросовестно относится к взятым обязательствам, установленным требованиями законодательства Республики Казахстан, договорных отношений, обычаям делового оборота и морально-нравственным принципам.

3.3.4. Честность и порядочность - «основа» деятельности Товарищества и его деловой репутации. Товарищество не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью. Обман, умалчивание и ложные

заявления - не совместимы со статусом Должностного лица, Работника Товарищества.

3.3.5. Уважение к человеческой личности и честность - основной принцип, которым должен руководствоваться каждое Должностное лицо и Работник Товарищества, каждый человек имеет право на уважительное отношение и рабочую среду, свободную от дискриминации, притеснений, издевательств, насилия или несправедливой критики. Кроме того, от Должностных лиц и Работников ожидается добросовестное, честное, прозрачное и справедливое взаимодействие с коллегами и обществом в целом;

3.3.6. Содействие созданию благоприятной и инклюзивной рабочей среды - Товарищество стремится создать безопасную, благоприятную и инклюзивную рабочую среду, в которой уважают и ценят разнообразие, возможности и вклад каждого Работника;

3.3.7. Приверженность стандартам охраны здоровья и безопасности - Товарищество уделяет первостепенное внимание созданию безопасной и здоровой рабочей среды, активно работая над минимизацией рисков на рабочем месте в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Должностные лица и Работники должны выполнять свои обязанности компетентно и безопасно, соблюдая действующее законодательство по охране труда и технике безопасности, а также внутренние политики и процедуры Товарищества;

3.3.8. Обеспечение безопасности и охраны для всех работников: работники должны избегать действий, которые ставят под угрозу их безопасность или безопасность их коллег. Очень важно обеспечить безопасную и надежную среду, будь то на территории Товарищества, на внешних объектах или во время выездных мероприятий.

#### **3.4. Принципы деловой этики**

3.4.1. Общественные нормы морали и нравственности являются незыблемой основой поступков, взаимодействия и делового общения.

3.4.2. Репутация, имидж и авторитет Товарищества должны быть выше сиюминутных, индивидуальных интересов и потребностей.

3.4.3. Высокий профессионализм, законность, честность, компетентность, творческое отношение к порученному делу, новаторство, объективность в суждениях и принятых решениях, полная самоотдача, самокритика, персональная и взаимная ответственность - являются средством поиска эффективных форм и методов организации профессиональной деятельности.

3.4.4. Поступать по отношению к другим необходимо так, как хотели бы Вы, чтобы поступали по отношению к Вам.

3.4.5. Придерживаться высоких норм и правил этикета, культуры делового поведения, психологических основ поведения, техники общения в официальной обстановке и в неформальных условиях поведения.

3.4.6. Уважать право частной и иных форм собственности, беречь собственность и имущество Товарищества как свое.

3.5. Профессиональная этика Должностных лиц и Работников Товарищества во взаимоотношениях с подчиненными, партнерами, конкурентами, исключает противопоставление одних другим и предполагает:

- 1) непредвзятость и доброжелательность;
- 2) отказ от использования непроверенной информации;
- 3) неразглашение информации, относящейся к банковской, коммерческой тайне и конфиденциальной информации Товарищества;
- 4) верность своему слову;
- 5) целеустремленность, при соблюдении моральных ценностей;
- 6) поддержание собственной деловой репутации, отказ от участия в распространении, напрямую либо через третьих лиц, заведомо ложной и непроверенной информации;

3.6. Все Должностные лица, Работники и партнеры Товарищества имеют право на честное и справедливое отношение, независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной или культурной принадлежности. Дискриминация и притеснение любого рода противоречат данному Кодексу и составляют неприемлемое поведение. Если будет установлено, что какое-либо Должностное лицо или Работник притесняет или относится с пристрастием к другому Работнику или партнеру, клиенту и иному третьему лицу, то в отношении него Товариществом будут приняты меры дисциплинарного воздействия.

#### **4. Приверженность принципам многообразия, равноправия и инклюзивности**

4.1. Товарищество представляет собой единое сообщество, где каждый человек принимает свою уникальность, уверенно говорит, чувствует справедливое отношение и уважение. Товарищество стремится к тому, чтобы каждый гордился тем, что является частью Компании.

4.2. Товарищество нацелено на интеграцию принципов разнообразия, равенства и инклюзивности в корпоративную культуру и деловой этикет. Мы стремимся создать рабочую среду, где ценятся различия, поощряется вовлеченность и активно используются разнообразные точки зрения. Это включает разработку справедливых систем и процессов, направленных на устранение предвзятости и несправедливых практик.

4.3. Товарищество стремится обеспечивать равные возможности и формировать инклюзивную культуру, разнообразие взглядов способствует инновациям, позволяя решать сложные задачи.

4.4. Товарищество стремится к созданию благоприятной рабочей среды, в которой ценится индивидуальное уважение ко всем. Независимо от пола, расы, этнической принадлежности, культуры, возраста, религии, социально-экономического статуса или любого другого фактора, каждый Работник поощряется и поддерживается, чтобы полностью реализовать свой потенциал.

4.5. Руководители играют ключевую роль в создании рабочей среды, способствующей полноценному участию, чувству принадлежности и значимой вовлеченности всех Работников.

4.6. От Работников ожидается вклад в создание справедливой, уважительной, инклюзивной и безопасной рабочей атмосферы, которая поддерживает ценность разнообразия. Любые формы дискриминации, насилия, запугивания, преследования или давления считаются неприемлемыми и не допускаются.

## **5. Этические нормы деловых взаимоотношений**

5.1. Товарищество принимает на себя следующие обязательства:

- соблюдать нормы законодательства Республики Казахстан и иных документов, относящихся к деятельности Товарищества, выполнять решения государственных органов Республики Казахстан и Наблюдательного Совета;

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

- создавать равные и оптимальные условия для повышения профессиональной квалификации своих Работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию в соответствии с программами обучения и профессионального развития Работников;

- осуществлять подбор и продвижение кадров исключительно на основе соответствия квалификационным требованиям, с учетом профессиональных способностей, знаний и навыков;

- не допускать дискриминации по расовым, религиозным, национальным, половым, возрастным, политическим или иным признакам;

- обеспечивать неразглашение конфиденциальной информации в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Товарищества;

- создавать условия для открытого и доверительного диалога между Должностными лицами и Работниками Товарищества в случаях возникновения конфликтов;

- не допускать предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным Должностным лицам и Работникам иначе как на законной основе, при обязательном обеспечении всем равных возможностей;

- обеспечивать и постоянно улучшать здоровые и безопасные условия труда для своих Работников;
- проявлять уважение и бережно относиться к окружающей среде;
- обеспечивать Работникам Товарищества выплату вознаграждения за труд в зависимости от уровня квалификации, сложности и качества выполняемой работы, результатов выполнения ключевых показателей деятельности;
- оценивать и поощрять инициативные идеи и предложения Работников, реализация которых имеет положительный эффект для Товарищества.

5.2. Взаимодействие Товарищества с государственными органами осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними нормативными документами Товарищества, на основе независимости сторон, с соблюдением принципа недопущения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны Должностных лиц и Работников Товарищества.

5.3. Взаимодействие Товарищества с деловыми партнерами осуществляется на принципах взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров на принципах законности, честности и эффективности. Товарищество соблюдает условия договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним. Товарищество не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

5.4. Выбор поставщиков товаров, работ и услуг осуществляется Товариществом на прозрачной основе в соответствии с требованиями действующего законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Товарищества, и основывается на предпочтении лучшей цены, качества и условий поставок товаров, работ и услуг, а также хорошей деловой репутации поставщика.

5.5. Размеры компенсации услуг сторонам, участвующим в сделке, либо их представителям, не должны превышать рыночных размеров компенсации за подобные услуги. В этой связи Товарищество должно быть уверено, что его выплаты не будут использованы участниками сделки и их представителями в качестве взятки. Всякого рода отношения и сделки с поставщиками, партнёрами, государственными учреждениями основываются на соблюдении законодательства Республики Казахстан и на условиях справедливости и соблюдения наилучших интересов Товарищества.

5.6. Основанием решений, принимаемых относительно действующих или потенциальных поставщиков, должны быть исключительно деловые отношения. Должностные лица и Работники не должны принимать никакого участия в сомнительных сделках.

5.7. Товарищество берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной деловой

репутацией, под которой понимается состояние доверия к организации или физическому лицу, которое существенно подорвано из-за выявленных или предполагаемых нарушений деловой этики, законодательства или других стандартов, регулирующих профессиональную деятельность.

5.8. Товарищество поддерживает инициативы по охране экологии и окружающей среды.

## **6. Обязанности Должностных лиц и Работников Товарищества**

6.1. Должностные лица и Работники Товарищества должны:

- быть честными, справедливыми;
- обеспечивать законность и справедливость принимаемых ими решений;
- противостоять действиям, наносящим ущерб интересам Товарищества, препятствующим и снижающим эффективность функционирования Товарищества;
- повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения служебных обязанностей, соблюдать установленные законами Республики Казахстан ограничения и запреты при их наличии;
- своими действиями и поведением не давать повода для критики со стороны общества, не допускать преследования за критику, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей деятельности;
- не распространять сведения о Товариществе, не соответствующие действительности;
- неукоснительно соблюдать служебную дисциплину, добросовестно, беспристрастно и качественно исполнять свои служебные обязанности, рационально и эффективно использовать рабочее время;
- соблюдать деловой этикет и правила официального поведения;
- соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному языку и другим языкам, традициям и обычаям всех народов;
- не допускать любых форм домогательства, оскорблений или психологического давления в отношении других Работников и/или Должностных лиц Товарищества, а также в отношении партнеров, клиентов и иных третьих лиц;
- прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу Товарищества, рационально и эффективно использовать его;
- своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе;
- быть вежливыми и корректными;
- быть нетерпимыми к безразличию и грубости;
- оказывать поддержку и помощь коллегам, если это входит в компетенцию Должностного лица или Работника;

- всегда благодарить за содействие, даже если оно оказано не в полной мере;
- быть внимательными к чужому мнению;
- обеспечивать единство слова и дела, выполнять обещания;
- не скрывать/признавать свои ошибки;
- вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение Конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других;
- не допускать высказываний личного субъективного мнения относительно других Работников и не давать личностные оценки правильности или неправильности действий других Работников;
- своевременно предоставлять друг другу достоверную информацию, без нарушения норм конфиденциальности и с учетом решений Наблюдательного Совета, а также внутренних нормативных документов Товарищества;
- не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени Товарищества без прямого поручения Должностных лиц Товарищества или прямо предоставленных полномочий;
- проявлять уважение и бережно относиться к окружающей среде.

#### 6.2. Должностные лица и Работники Товарищества обязаны:

- внимательно изучить, понять и добросовестно следовать требованиям Кодекса и заполнить соответствующую форму-подтверждение (приложение 1 к настоящему Кодексу) и руководствоваться памяткой (приложение 2 к настоящему Кодексу);
- соблюдать требования законодательства Республики Казахстан, трудового и коллективного договоров, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и иных внутренних нормативных документов Товарищества, а также осознавать свою персональную ответственность за их нарушение или несоблюдение;
- добросовестно, профессионально, эффективно и беспристрастно исполнять свои должностные функции и обязанности в интересах Товарищества, избегая Конфликта интересов;
- нести ответственность за принятые на себя обязательства вне зависимости от статуса и должности;
- нести ответственность за принятие решений, повлекших негативные последствия либо финансовый или иной ущерб интересам Товарищества;
- при исполнении должностных обязанностей руководствоваться интересами Товарищества, а не личными отношениями или персональной выгодой;
- оказывать содействие при проведении расследования по вопросам нарушения принципов деловой этики и правил поведения;
- соблюдать требования и процедуры конфиденциальной информации;
- поддерживать чистоту и порядок на рабочих столах, в шкафах с файлами и на всей территории вокруг рабочих мест, а также хранить все рабочие материалы в надлежащем состоянии.

6.3. Должностные лица Товарищества несут ответственность за создание системы предотвращения, выявления и разрешения ситуаций, связанных с нарушениями требований Деловой этики и правил поведения. Должностные лица Товарищества обязаны:

- принимать управленческие решения на принципах прозрачности и беспристрастности с учетом основополагающих ценностей и принципов Кодекса;
- нести предусмотренную действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Товарищества ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними;

- личным примером показывать приверженность требованиям Кодекса, в том числе путем формирования культуры поведения, при которой Работники свободно выражают озабоченность несоблюдением требований деловой этики и правил поведения;

- уделять время созданию корпоративного духа среди подчиненных, сплочению коллектива в команду, объединенную общей миссией, ценностями и принципами Товарищества;

- консультировать и наставлять Работников;

- предоставлять в том числе в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, достоверную информацию своевременно, без нарушения норм конфиденциальности и с учетом решений Наблюдательного Совета и внутренних документов Товарищества;

- Работники Товарищества, в том числе занимающие руководящие должности, не могут демонстрировать свои религиозные убеждения в коллективе, принуждая подчиненных к участию в деятельности общественных и религиозных объединений, других некоммерческих организаций.

6.4. Должностные лица и Работники Товарищества вне зависимости от их статуса и должности за исполнение своих функциональных обязанностей не вправе принимать:

- вознаграждение в виде денег, услуг и иных формах от юридических и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие функции;

- подарки или услуги от юридических и физических лиц, зависящих от них по работе, за исключением символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий;

- иные блага и преимущества, принятие которых запрещено законодательством Республики Казахстан в сфере противодействия коррупции.

6.5. Правление Товарищества должно создавать такие условия и атмосферу работы в Товариществе, которые исключают агрессию, дискриминацию, запугивание и устрашение. Любой Работник, столкнувшийся с подобным явлением, имеет право сообщить об этом своему непосредственному руководителю или в Службу комплаенс, для разрешения подобных конфликтов.

6.6. Руководители в отношениях с подчиненными должны:

- своим поведением служить примером беспристрастности, справедливости, бескорыстия, уважительного отношения к чести и достоинству личности;

- обеспечивать соблюдение принципов меритократии, при решении кадровых вопросов не оказывать предпочтение по признакам родства, землячества и личной преданности;

- проявлять справедливость и объективность при оценке результатов их деятельности, а также применении мер поощрения и взысканий;

- принимать меры, направленные на охрану труда, здоровья, создания безопасных и необходимых условий для эффективной деятельности, а также создание благоприятной морально-психологической атмосферы, исключая любые формы дискриминации и посягательств на честь и достоинство Работников;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на их деятельность при решении вопросов неслужебного характера;

- не принуждать к совершению противоправных поступков, а также поступков, не совместимых с общепринятыми морально-этическими нормами;

- не допускать по отношению к ним необоснованных обвинений, фактов грубости, унижения достоинства, бестактности и некорректного поведения.

#### 6.7. Работники, должны:

- при выполнении поручений руководителей представлять только объективные и достоверные сведения;

- не допускать действий (бездействия), препятствующих выполнению правомерных поручений руководителя;

- не допускать в отношении руководства проявлений личной преданности, стремления к получению выгод и преимуществ за счет их должностных возможностей.

## 7. Борьба с дискриминацией, домогательствами и издевательствами

7.1. Товарищество придерживается принципов справедливого трудоустройства. Решения о приеме на работу принимаются Товариществом на основе заслуг, с учетом квалификации, навыков, результатов работы и достижений. Товариществом строго запрещается дискриминацию любого Работника или претендента на работу на основании личных характеристик, не связанных с работой, таких как возраст, национальность, пол, этническая принадлежность, раса, религия или цвет кожи.

7.2. Товарищество поддерживает создание рабочей среды, свободной от любых форм давления, преследований, издевательства, запугивания или нежелательного оскорбительного поведения.

7.3. Товарищество стремится обеспечить инклюзивное рабочее место, способствующее реализации потенциала каждого человека, стремясь к созданию

среды, позволяющей каждому Работнику добиваться успеха, не опасаясь преследований или запугивания. Товарищество, как работодатель, предоставляющий равные возможности, несет ответственность и обязуется создать среду, свободную от домогательств, для всех работников и заинтересованных сторон.

7.4. Должностные лица и Работники Товарищества должны способствовать созданию обстановки, свободной от домогательств, для всех Работников. Высшее руководство примет незамедлительные меры при любом случае домогательства.

7.5. Работники, которые считают, что они или кто-то другой столкнулись с поведением, нарушающим требования данного раздела, рекомендуется незамедлительно сообщить о случившемся. Об этом можно сообщить в устной или письменной форме на Горячую линию Товарищества, руководству, Дирекции по организационному развитию и работе с персоналом, Дирекции по безопасности или в Службу комплаенс. Все заявления о дискриминации, домогательствах или издевательствах воспринимаются серьезно и тщательно расследуются. Конфиденциальность источника сообщения сохраняется в максимально возможной степени, способствуя справедливому расследованию и решению проблемы.

7.6. Товарищество строго запрещает любые формы давления или преследования в отношении лиц, сообщающих о неправомерном/неэтичном поведении, или лиц, добросовестно предоставляющих информацию в связи с сообщением или расследованием такого поведения. Угрозы или акты возмездия в отношении любого лица, сообщившего о нарушении, неприемлемы.

7.7. К лицам, признанными в надлежащем порядке, виновными в совершении домогательства применяется дисциплинарное наказание и/или увольнение.

## **8. Правила делового поведения**

### **8.1. Конфиденциальная информация.**

8.1.1. Должностным лицам и Работникам Товарищества предоставляется право на конфиденциальность в отношении их личной информации и неприкосновенность частной жизни.

8.1.2. Во время работы Должностные лица и Работники Товарищества могут получить доступ к конфиденциальной и служебной информации Товарищества, включающей, в частности, условия контрактов, коммерческие тайны, списки клиентов и поставщиков, сведения о ценах, методах работы, процессах и маркетинговых стратегиях. Использование такой информации в личных целях или в интересах других лиц строго запрещено.

8.1.3. Должностные лица и Работники Товарищества должны заботиться о предотвращении несанкционированного доступа и разглашения

конфиденциальной информации другим Работникам и третьим лицам вне Товарищества, не обладающим доступом к ней, а также не допускать потери или уничтожения данных.

8.1.4. Должностные лица и Работники Товарищества при трудоустройстве обязательно должны быть ознакомлены с внутренними документами Товарищества касательно конфиденциальности информации. При исполнении обязанностей Должностные лица и Работники должны соблюдать данные правила и процедуры.

8.1.5. Должностным лицам и Работникам Товарищества запрещается разглашать коммерческую, служебную и иную охраняемую законодательством Республики Казахстан тайну, за исключением случаев, когда требование о предоставлении данной информации установлено законодательством Республики Казахстан, а также использовать информацию в личных целях. Это регулируется внутренними документами Товарищества, устанавливающими общие требования по организации и обеспечению защиты сведений, составляющих конфиденциальную информацию Товарищества.

8.1.6. Должностные лица и Работники Товарищества должны соблюдать внутренние документы Товарищества, связанные с режимом безопасности и работой с конфиденциальной информацией Товарищества.

8.1.7. Должностные лица и Работники Товарищества обязаны соблюдать внутренние нормативные документы Товарищества по документообороту и хранить в надлежащем порядке всю необходимую документацию.

8.1.8. При получении сведений о нарушении правил соблюдения конфиденциальности информации или нарушения безопасности систем или устройств, Работнику необходимо незамедлительно сообщить о данном факте в порядке, установленном внутренними документами Товарищества.

8.1.9. Товарищество оставляет за собой право применять дисциплинарные меры, включая прекращение трудового договора, за нарушение положений данного раздела.

## **8.2. Конфликт интересов**

8.2.1. Недопущение конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов Товарищества, его Должностных лиц и Работников. Все должностные лица и Работники Товарищества несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от Конфликта интересов.

8.2.2. В целях недопущения конфликта интересов Должностные лица и Работники Товарищества обязаны:

- избегать любых действий и взаимоотношений, которые потенциально могут вызвать Конфликт интересов или видимость такого Конфликта;

- воздерживаться от предоставления преимуществ юридическим и физическим лицам, которые управляются или принадлежат членам семьи;

- воздерживаться от получения подарков или выгод, которые могут повлиять на их профессиональные обязанности;

- немедленно сообщить о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Товариществом, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном внутренними нормативными документами Товарищества;

- прежде чем давать свое согласие на совместительство работы в сторонней организации, Работник Товарищества обязан в письменной форме уведомить об этом Дирекцию по организационному развитию и работе с персоналом, Дирекцию по безопасности и Службу комплаенс;

- не участвовать в обсуждении и голосовании по вопросам, в решении которых имеется личная заинтересованность;

- не использовать в личных целях ресурсы, интеллектуальную собственность, оборудование и связь Товарищества (включая корпоративную почту и компьютерные программы).

8.2.3. Возможные примеры возникновения конфликта интересов (данные ситуации не являются исчерпывающими и приведены в качестве примеров):

- конфликт интересов может возникнуть в ситуациях, в которых Должностное лицо или Работник имеет две или три обязанности, которые взаимно несовместимы.

- ситуация конфликта интересов может возникнуть, когда Должностное лицо или Работник Товарищества принимает такие действия или имеет такие интересы, при котором возможно будет трудно исполнять свои функциональные обязанности в Товариществе объективно и эффективно.

- конфликт интересов также возникает, когда Должностное лицо или Работник Товарищества, или член его/ее семьи получает соответствующую личную выгоду из-за своей должности в Товариществе.

- конфликт интересов почти всегда возникает для Должностного лица и Работника Товарищества, если он/она работает в качестве партнёра или поставщика.

8.2.4 Должностным лицам и Работникам следует вести свой частный бизнес и персональную деятельность таким образом, чтобы избежать конфликта интересов с Товариществом или его поставщиками. Конфликт интересов возникает тогда, когда частные интересы пересекаются с интересами Товарищества.

8.2.5. Должностные лица и Работники Товарищества должны принимать решения и совершать иные действия, руководствуясь законодательством Республики Казахстан, интересами Товарищества, и игнорируя соображения

личной выгоды. Процесс принятия решений не должен зависеть от религиозных, профессиональных, политических, этнических, семейных или иных личных предпочтений и вкусов лица, принимающего решение.

8.2.6. В случае возникновения конфликта интересов Должностные лица и Работники Товарищества обязаны в надлежащем порядке уведомить своего непосредственного руководителя и Службу комплаенс о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только им станет об этом известно.

8.2.7. Все Должностные лица и Работники Товарищества регулярно, один раз в год, предоставляют в установленном порядке в Службу комплаенс декларацию о конфликте интересов с указанием своих аффилированных лиц.

### **8.3. Коррупционные и другие противоправные действия**

8.3.1. Товарищество прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий с целью получения или сохранения неоправданных выгод и преимуществ, как со стороны Заинтересованных лиц, так и со стороны Должностных лиц и Работников Товарищества.

8.3.2. Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на Должностных лиц Товарищества. При уличении кого-либо из Работников Товарищества в каких-либо коррупционных правонарушениях ответственность за действия этого Работника, помимо его самого, несет его руководитель за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей по предупреждению совершения коррупционных правонарушений подчиненными работниками.

8.3.3. Работники Товарищества обязаны доводить до сведения руководства и Службы комплаенс о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений, в том числе посредством использования Горячей линии Товарищества.

8.3.4. Товарищество требует от Заинтересованных лиц соблюдения настоящих норм деловой этики и правил поведения.

8.3.5. Любой акт приема вознаграждений в виде денег, услуг и в иных формах, а также вымогательства будет рассматриваться как действия коррупционного характера, за которые предусмотрена ответственность, в том числе уголовная.

## **9. Корпоративная культура**

### **9.1. Общие положения**

9.1.1. Цель Товарищества в части формирования корпоративной культуры состоит в достижении следующих условий:

- руководители создают климат, который мотивирует работников прикладывать максимальные усилия для достижения результатов;
- поощряются инициатива и инновации;
- самосовершенствование и саморазвитие являются осознанной необходимостью;
- Должностное лицо и Работник фокусируются на конечном результате и успехе общего дела;
- каждое Должностное лицо и Работник понимает свою роль и значение в достижении стратегических целей;

9.1.2. Должностные лица и Работники Товарищества должны вносить вклад в развитие Корпоративной культуры Товарищества, соблюдая и понимая требования деловой этики и предупреждая нарушения Кодекса, делаясь с другими коллегами своими знаниями в области принципов деловой этики и правил делового поведения.

9.1.3. Должностные лица и Работники Товарищества должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса собственным примером и личными пояснительными встречами с подчиненными.

9.1.4. Умение Должностных лиц и Работников вести переговоры с другими Работниками и деловыми партнерами, в том числе по телефону, способствует созданию благоприятного впечатления о Товариществе в целом. Должностные лица и Работники Товарищества должны корректно и уважительно разговаривать во время ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне. Отвечая на внутренний или внешний звонок, необходимо представиться, быть предельно вежливым и доброжелательным, давать четкую и полную информацию. Также при разговоре по телефону необходимо помнить, что в одном помещении могут находиться другие Работники и следует бережно относиться к их работе и не отвлекать их внимание громким разговором. При участии в совещании необходимо выключать сотовые телефоны либо установить их на беззвучный режим.

9.1.5. Должностные лица и Работники Товарищества обязаны соблюдать правила Товарищества по документообороту и хранить в порядке всю необходимую документацию.

9.1.6. Не должно возникать ситуаций, когда посторонние посетители находятся в помещениях Товарищества одни. В случае отсутствия Работника, к которому пришел посетитель, необходимо вежливо перенаправить его, дав подробные объяснения о том, кто может решить возникшую у посетителя проблему.

## **9.2. Корпоративные праздники**

9.2.1. Одним из важных элементов в формировании корпоративной культуры является проведение праздничных мероприятий в коллективе.

9.2.2. Все Должностные лица и Работники Товарищества могут принимать участия в корпоративных развлекательных либо спортивных мероприятиях. Так же могут сами вносить предложения по проведению мероприятий, целью которых будет повышение корпоративного духа среди Работников.

9.2.3. Работники обязаны соблюдать общепринятые правила этикета во время проведения корпоративных мероприятий.

9.2.4. Работники должны осознавать влияние своего поведения на репутацию Товарищества и избегать действий, не совместимых с имиджем Работника Товарищества.

9.2.5. Празднование дней рождений Должностных лиц и Работников Товарищества является традиционным для членов трудового коллектива. Официально поздравляют Должностных лиц (поздравительная открытка, букет цветов, поздравление по внутренней почте Товарищества). Празднование дней рождений Работников проходит внутри структурных подразделений. Во время празднования дней рождений Работников приемлем легкий фуршет (безалкогольные напитки, фрукты, торты, пирожное) в нерабочее время (обеденный перерыв).

### **9.3. Подарки и знаки гостеприимства**

9.3.1. Должностным лицам и Работникам Товарищества а также членам семьи этих лиц запрещено, получать материальное вознаграждение, подарки или услуги, предоставляемые за действия (бездействие) этого лица в пользу лиц, предоставивших материальное вознаграждение, подарки или услуги, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия данного лица либо оно в силу своего должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию).

9.3.2. Должностным лицам и Работникам Товарищества запрещено выпрашивать подарки или выгоды, которые могут скомпрометировать или повлиять на их роль в Товариществе или выполнение ими своих обязанностей.

9.3.3. Под подарками и знаками гостеприимства подразумеваются не только наличные деньги, но и все что имеет ценность, предлагаемую или полученную Должностными лицами и Работниками при осуществлении профессиональной деятельности в Товариществе.

9.3.4. Получение и дарение подарков, а также оказание знаков гостеприимства может создать необоснованное ожидание со стороны третьего лица или впечатление оказывания предпочтения третьему лицу по причинам личной выгоды, а не по обоснованным коммерческим соображениям.

9.3.5 Товарищество допускает стандартные и приемлемые знаки гостеприимства, оказанные в отношении третьих лиц или полученные от них. Работники Товарищества могут принимать подарки, которые являются частью социальной, культурной или церемониальной практики, при условии одобрения непосредственным руководителем и уведомления в надлежащем порядке Службы комплаенс.

9.3.6. Для урегулирования вопроса конфликта интересов, связанного с дарением/получением подарков необходимо обратиться в Службу комплаенс.

#### **9.4. Использование ресурсов Товарищества**

9.4.1. Товарищество предоставляет различные ресурсы, включая, но не ограничиваясь настольными компьютерами, ноутбуками, доступом в Интернет, транспортными средствами, телефонами, SIM-картами, мебелью, канцелярскими принадлежностями и техникой, чтобы облегчить выполнение обязанностей Работников. Очень важно использовать эти ресурсы ответственно.

9.4.2. Должностные лица и Работники Товарищества несут ответственность за эффективное и рациональное использование средств и предоставленных Товариществом ресурсов.

9.4.3. Должностные лица и Работники Товарищества должны вести точный учет финансовых операций и воздерживаться от использования средств Товарищества или корпоративных кредитных карт в личных целях.

9.4.4. Все объекты, оборудование и транспортные средства Товарищества должны эффективно использоваться в официальных целях, в соответствии с внутренними документами и процедурами Товарищества.

#### **9.5. Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды**

9.5.1. Товарищество уделяет первостепенное внимание созданию безопасной и здоровой рабочей среды, активно работая над минимизацией рисков на рабочем месте, обеспечивает безопасность условий труда для своих Работников, соблюдает охрану труда и защиту окружающей среды, обеспечивает соответствие деятельности требованиям законодательства Республики Казахстан в этой области. Должностные лица и Работники Товарищества обязаны неукоснительно следовать стандартам и правилам в области техники безопасности и охраны труда.

9.5.2. Должностные лица и Работники Товарищества должны оценивать свои действия с точки зрения влияния на окружающую среду и минимизировать воздействие на нее, например, экономить энергию, минимизировать использование бумажных носителей.

9.5.3. При выполнении своих служебных обязанностей, а также во время нахождения в помещениях Товарищества Работники должны строго соблюдать

правила техники безопасности, принятые и разработанные Товариществом на основании законодательства Республики Казахстан. Нарушение установленных правил техники безопасности, совершенное умышленно либо по неосторожности, и создание при этом угрозы, как собственной жизни и здоровью, так и окружающих является грубым нарушением трудовой дисциплины.

## **9.6. Связь с общественностью**

9.6.1. Товарищество следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношении с общественностью и средствами массовой информации. Товарищество не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и/или искажения фактов в публичных выступлениях Должностных лиц, в своих информационно-рекламных материалах или других мероприятиях по связям с общественностью.

9.6.2. Правом публично выступать, комментировать события Товарищества или делать какие-либо заявления от имени Товарищества в средствах массовой информации вправе только уполномоченные на это Должностные лица и Работники Товарищества.

9.6.3. При выступлении от имени Товарищества Должностные лица и Работники обязаны соблюдать общепринятые нормы профессионального поведения и деловой этики, распространять только достоверную информацию, а также не допускать разглашения конфиденциальной информации.

9.6.4. Должностным лицам и Работникам Товарищества не следует публично, в том числе посредством социальных сетей, выражать свое мнение по вопросам служебной деятельности и деятельности Товарищества в общем, если оно:

- не соответствует основным направлениям деятельности товарищества;
- раскрывает конфиденциальную информацию;
- содержит неэтичные высказывания в адрес Должностных лиц или Работников Товарищества.

9.6.4. Категорически запрещается делиться конфиденциальными данными Товарищества в социальных сетях. Это включает, но не ограничивается деталями тендера, заработной платой Работников, личной информацией, данными клиентов и поставщиков, а также любой другой важной информацией, связанной с бизнесом.

## **10. Контрольные меры**

10.1. Должностные лица и Работники Товарищества обязаны строго придерживаться требований Кодекса и сообщать о любых нарушениях его

требований в Дирекцию по организационному развитию и работе с персоналом, Дирекцию по безопасности и Службу комплаенс.

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

10.3. Работники Товарищества согласно своей компетенции обязаны реагировать на проблемы, связанные с нарушением требований Кодекса, посредством:

- принятия своевременных мер по исправлению ситуации и устранению недостатков;

- принятия/предложения действенных мер дисциплинарного характера в установленном законодательством Республики Казахстан порядке;

- проведения консультаций с соответствующими структурными подразделениями Товарищества с предоставлением им необходимых сведений.

Данные действия должны быть оформлены, в соответствии с внутренними нормативными документами Товарищества.

10.4. Товарищество поощряет Работников, готовых к открытому обсуждению Кодекса, и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

10.5. По вопросам касательно требований Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам нарушений требований Кодекса, коррупционных и других противоправных действий Должностные лица и Работники Товарищества, а также деловые партнеры и Заинтересованные лица вправе обращаться:

- к непосредственному руководителю, в Дирекцию по организационному развитию и работе с персоналом, Дирекцию по безопасности;

- на Горячую линию Товарищества или напрямую в Службу комплаенс.

## **11. Заключение**

11.1 Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех Должностных лиц и Работников Товарищества.

11.2. Работник несет персональную ответственность за соблюдение положений настоящего Кодекса, равно как и его руководитель, который в первую очередь должен быть поставлен в известность в случаях возникновения сомнительных ситуаций. От Работника требуется точное описание всех инцидентов и причин для любых подозрений, относящихся к конфликтам интересов, коррупции или нарушениям законодательства Республики Казахстан.

Работник обязан сообщать достоверные и точные сведения, и не должен скрывать подозрительные факты или обстоятельства, и признаки любых незаконных действий такого рода.

11.3. Руководители структурных подразделений должны способствовать пониманию и отвечать за соблюдение данных основных положений Работниками своих подразделений. Они контролируют поведение своих подчиненных и докладывают о соответствующих инцидентах. За неправильные действия в отдельно взятых структурных подразделениях ответственность несут не только Работники, их совершившие, но и их руководители, за исключением тех случаев, когда имеются доказательства того, что последние безоговорочно следовали данному Кодексу.

11.4. Если стало известно о нарушениях каких-либо положений Кодекса или других комплаенс-процедур, систем внутренних контролей, необходимо немедленно сообщить о них посредством Горячей линии Товарищества. Такие сообщения могут быть сделаны на конфиденциальной и анонимной основе с гарантией защиты от преследования.

11.5. В случае выявления обстоятельств нарушения Должностными лицами и Работниками Товарищества, утвержденных норм деловой этики, материалы направляются в соответствующее структурное подразделение для урегулирования конфликта или проведения служебного расследования. Результаты рассмотрения и принятые решения сообщаются обратившемуся лицу в сроки, установленные внутренними документами Товарищества.

11.6. Все факты нарушения этических норм в соответствии с настоящим Кодексом должны рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан и внутренними документами Товарищества

11.7. Приверженность и соблюдение этических и комплаенс требований - это ответственность каждого, кто работает в Товариществе или представляет его интересы.

11.8. Нарушение настоящего Кодекса вредит репутации и работе Товарищества и может привести к дисциплинарным наказаниям или увольнению. Несоблюдение определенных разделов Кодекса, может являться нарушением законодательства о противодействии коррупции и повлечь персональную административную или уголовную ответственность.

11.9. Подразделение, отвечающее за работу с персоналом, несет ответственность за сбор и хранение письменного подтверждения, указанного в Приложении 1 к настоящей Политике.

11.10. Изменения и дополнения в настоящий Кодекс вносятся в установленном порядке на основании решения Наблюдательного Совета ТОО «Мобайл Телеком-Сервис».

**Приложение 1**  
**к Кодексу деловой этики**  
**ТОО «Мобайл Телеком - Сервис»**

**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 Товарищества с ограниченной ответственностью «Мобайл Телеком - Сервис» (далее - Товарищество).

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

**Подтверждение**

(Пожалуйста, заполните настоящую форму, отметив соответствующие ячейки,

- Я подтверждаю, что изучил и понял Кодекс деловой этики Товарищества.
- Я обязуюсь добросовестно следовать принципам деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом деловой этики Товарищества.
- Я согласен, по крайней мере, один раз в год в течение срока исполнения трудовых и/или должностных обязанностей в Товариществе подтверждать, что я изучил, понял и обязуюсь следовать принципам деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом деловой этики Товарищества.

подпишите и направьте в печатном виде в Дирекцию по организационному развитию и работе с персоналом).

Фамилия

Подпись

Дата «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение 2  
к Кодексу деловой этики  
ТОО «Мобайл Телеком - Сервис»**

**ПАМЯТКА**

**Как действовать при возникновении сомнений по вопросам деловой этики?**

1. Должностные лица и Работники Товарищества должны осмыслить положения Кодекса, а также другие внутренние документы Товарищества и всегда следовать им.

Кто не соблюдает Кодекс - подвергает риску себя, своих коллег и Товарищество. Необходимо всегда помнить об этической стороне совершаемых поступков.

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

- Законно ли то действие, которое вызывает беспокойство?
- Соответствует ли оно Кодексу? Соответствует ли оно ценностям Товарищества?
- Подвергает ли оно Товарищество каким-либо неприемлемым рискам?
- Соответствует ли оно нашим обязательствам?
- Есть ли другой способ поведения, который не привел бы к этическому конфликту?
- Будет ли чувство неловкости, если другие узнают об этих действиях?
- Кажется ли это правильным?

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

- Намерение дарителя: «какую цель преследует подарок или мероприятие: только ли проявить обычные знаки внимания, или же - оказать влияние на объективность делового решения?»;
- Стоимость и частота: «являются ли данный подарок или мероприятие скромными (символическими) и нечастыми, или же они могут наложить какие-то встречные обязательства?»;
- Законность: «уверены ли, что подарок или мероприятие не противоречат законодательству Республики Казахстан и Кодексу?»;
- Прозрачность: «не будет ли стыдно, если об этом станет известно руководству или другим третьим лицам за пределами Товарищества?».

При этом каждый должен понимать, что за правонарушения, создающие условия для коррупции, а также коррупционные правонарушения, связанные с противоправным получением благ и преимуществ, он несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4. При принятии решения, которое может повлиять на этическое поведение конкретного лица или Товарищества в целом, рекомендуются следующие действия:

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

5. Должностные лица и Работники Товарищества должны информировать Товарищество о ставших известными ситуациях неправомерного/неэтичного поведения, конфликте интересов или о рисках его возникновения, направив уведомление своему непосредственному руководителю, в Дирекцию по организационному развитию и работе с персоналом и/или в Службу комплаенс, в том числе посредством «Горячей линии» Товарищества, отправив сообщение на электронную почту [hotline@tele2.kz](mailto:hotline@tele2.kz) или на WhatsApp +7 707 0000 107, а также позвонив по номеру +7 707 0000 107