Приложение № 7
к Протоколу очного заседания
Совета директоров АО «Самрук-Қазына»
от 20 июня 2023 года № 219

Утверждено
решением Совета директоров АО «Самрук-Қазына»
от 20 июня 2023 года (протокол № 219)

Кодекс поведения АО «Самрук-Қазына»

Версия: 1.0
Владелец: Служба комплаенс
Разработчик: Служба комплаенс

г. Астана, 2023 год

Оглавление

1. Каковы наши ценности? ……..…..….3
2. Для кого предназначен Кодекс поведения? ……..……..4
3. Зачем нам нужен Кодекс поведения? ……..……4
4. Как обеспечивается соблюдение Кодекса поведения? ……..… ……5
5. Служение обществу …….……6
   5.1. Приверженность нашей миссии …….……..6
   5.2. Устойчивое развитие …….……7
   5.3. Этическое поведение …….……7
   5.4. Внешняя коммуникация …….……...8
6. Отношение к своим работникам ……..…….……...9
   6.1. Равные условия найма и труда …….……9
   6.2. Запрет на дискриминацию и притеснение …….…… 10
7. Взаимодействие с бизнес-сообществом …… 11
   7.1. Привлечение третьих лиц …… 11
   7.2. Конфликт интересов ……12
   7.3. Социальные проекты и спонсорство ……..13
   7.4. Подарки и знаки гостеприимства ……...13
8. Забота о нашем Фонде …… 15
   8.1. Защита активов ……15
   8.2. Прозрачность финансовых отчетов …… 16
   8.3. Управление информацией …….……..16

1. **Каковы наши ценности?**

Скромность

• Мы понимаем, что никто не может знать все. Знания и навыки расредоточены. Объединяя их, мы способны достигнуть большего, чем в одиночку. **Нужна скромность, чтобы это признать и уважение к ценности каждого**, чтобы работать в команде.

• Каждый работник – не только профессионал, но в первую очередь живой, неповторимый человек. **Мы уважаем и приветствуем разнообразие и признаем уникальность каждого** – это помогает нам расти и дает устойчивость.

• Нам важно, чтобы наши работники чувствовали достойный уровень заботы о своем благополучии, здоровье и безопасности. **Достойный – значит уместный, разумный и достаточный**.

• Смысл нашей работы – обеспечить благополучие будущим поколениям казахстанцев. Поэтому **мы бережно и разумно используем природные и финансовые ресурсы сегодня**, чтобы завтра они приносили как можно больше пользы народу Казахстана.

• Репутация Фонда во многом зависит от поведения в обществе его работников. **Неукоснительно следуем нормам этики и соблюдаем Кодекс поведения**.

Честность

• Мы вместе работаем на общий результат. Поэтому **каждый несет персональную ответственность за свою часть работы, свои слова и дела**.

• **Работаем на принципах честного и равноправного партнерства**: уважаем мнение и поддерживаем инициативы друг друга. Ставим реалистичные задачи и не делаем ложных обещаний.

• **Справедливость**. Всегда конструктивно высказываем и принимаем критику. Не ошибается тот, кто ничего не делает. Честно признаем ошибки, но не приемлем безответственности. Обязательно отмечаем успехи и достижения каждого – соразмерно вкладу в общий результат.

• **Ставим интересы Фонда и команды выше личных**, но всегда делаем это осознанно и никогда из позиции жертвы.

• **Комплаенс**: если что-то не запрещено законом или регламентами, но мы понимаем, что это неэтично, мы никогда не станем это делать. Даже если это приносит выгоду. И никогда не присваиваем плоды чужого труда.

Прозрачность

• **Открытость в коммуникациях**. Нам важно, чтобы у всех было единое видение общей цели и четкое понимание, за что отвечает каждый сектор и в чем личная ответственность каждого. Поэтому мы не просто информируем, но разъясняем.

• **Подотчетность**. Общий результат зависит от вклада каждого. Поэтому мы ответственны не только перед стейкхолдерами и партнерами, но и друг перед другом. Для нас интересы Фонда всегда в приоритете.

• **Объективность и достоверность**. Рассматриваем вопросы без предвзятости и эмоциональных привязок, называем вещи своими именами.

• Нам важна четкость взаимодействия, поэтому **мы стремимся обеспечить прозрачность и понятность процессов** – когда в любой момент ты знаешь, где твой запрос и какое принято решение.

• **Доступность обратной связи**. Всегда даем развернутый ответ – отписки не приемлемы.

2. **Для кого предназначен Кодекс поведения?**

Положения Кодекса поведения (далее - Кодекс поведения/ Кодекс) АО «Самрук-Қазына» (далее – Фонд) непосредственно распространяются на всех работников и должностных лиц Фонда. Обращение «Вы», «нас» или «все» в настоящем Кодексе означает обращение ко всем работникам и должностным лицам Фонда.

Компании, входящие в Группу Фонда, обязаны принять Кодекс поведения соразмерно своим комплаенс-рискам.

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

3. **Зачем нам нужен Кодекс поведения?**

Стратегическое видение Фонда – лидер национальной экономики, осуществляющий прорыв в инновационном развитии на принципах благополучия людей и защиты окружающей среды через ответственные инвестиции. Миссия Фонда – обеспечение устойчивого развития экономики и создание долгосрочной стоимости посредством эффективного управления диверсифицированным портфелем активов и поддержки бизнеса в интересах народа Республики Казахстан. Роль Фонда видится в:

- обеспечении синергии между компаниями, входящими в Группу Фонда;
- осуществлении инвестиций, в особенности в несырьевые отрасли и новые направления, где ограничено присутствие частного сектора;

- развитии целевых отраслей через предоставление соответствующей экспертизы, компетенций и инвестиций;

- привлечении инвестиций, в том числе иностранных, путем стратегического партнерства;

- развитии передовой бизнес-культуры, основанной на принципах защиты собственности и прав акционеров, и поддержке отечественных компаний, в том числе представителей малого и среднего бизнеса;

- развитии международного партнерства с глобальными стратегическими инвесторами и отраслевыми лидерами, а также другими фондами национального благосостояния.

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

Настоящий Кодекс устанавливает ценности, основные принципы и стандарты поведения, руководствуясь которыми мы сможем обеспечить защиту интересов всех заинтересованных сторон. Кодекс поведения направлен на развитие нашей корпоративной культуры и укрепление репутации нашего Фонда как открытого и честного участника рынка.

Кодекс не охватывает весь спектр рисков, с которыми мы можем столкнуться. Поэтому, Кодекс поведения не избавляет от необходимости здраво рассуждать и нести за это ответственность.

4. **Как обеспечивается соблюдение Кодекса поведения?**

Стандарты и основные принципы поведения, изложенные в настоящем Кодексе, ставятся каждым работником Фонда во главу угла своей повседневной деятельности в Фонде. Ниже приведены первые основные шаги:

• Прочитайте и осмыслите положения Кодекса поведения;

• Строго придерживайтесь положений Кодекса в своих словах и действиях;

• Выражайте обеспокоенность и информируйте о комплаенс-рисках.

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

• Соответствует ли мое действие Кодексу?

• Этично ли это?

• Законно ли это?

• Если о моем поведении станет известно общественности, будет ли мое поведение приемлемо?

Если Вам все еще нужны будут рекомендации или советы в отношении положений Кодекса, просим обратиться к своему непосредственному руководителю или ответственному подразделению за осуществление функции комплаенс.

Если Вам стало известно о нарушениях каких-либо положений Кодекса или других комплаенс-процедур, систем внутренних контролей, Вы должны немедленно сообщить о них посредством горячей линии Фонда способами, о которых Вам будет сообщено. Такие сообщения могут быть сделаны на конфиденциальной и анонимной основе с гарантией защиты от преследования. Приверженность и соблюдение этических и комплаенс требований - это ответственность каждого, кто работает в Фонде или представляет его интересы. Нарушение настоящего Кодекса вредит репутации и работе нашего Фонда и может привести к дисциплинарным наказаниям или увольнению. Важно отметить, что несоблюдение определенных разделов Кодекса, может являться нарушением законодательства о противодействии коррупции и повлечь персональную административную или уголовную ответственность.

Соблюдение Кодекса обеспечивается комплаенс-программой и полностью поддерживается Советом директоров. Ответственное подразделение за осуществление функции комплаенс разрабатывает комплаенс-программу, координирует и берет на себя лидерство в ее реализации. Основными элементами комплаенс-программы являются:

• Оценка комплаенс-рисков;

• Внедрение комплаенс процедур и внутренних контролей соразмерно комплаенс-рискам;

• Эффективная коммуникация, включая обучение по вопросам комплаенс;

• Выражение обеспокоенности и информирование о нарушениях посредством горячей линии;

• Расследование комплаенс нарушений и принятие корректирующих мер.

5. **Служение обществу**

1. **Приверженность нашей миссии**

Наша обязанность, возложенная Законом Республики Казахстан «О Фонде национального благосостояния», состоит в том, чтобы повысить национальное благосостояние Республики Казахстан через увеличение долгосрочной стоимости активов и повышение эффективности управления активами Фонда.

Это означает, что наше общество и государство верят в нашу способность выполнить эту важную миссию. Чтобы сохранить это особое доверие, мы обязаны выполнять свои задачи основываясь на принципах справедливого обращения с единственным акционером, в целях обеспечения роста долгосрочной стоимости и устойчивого развития Фонда; прозрачности, эффективности и гибкости деятельности Фонда; последовательности, своевременности принятия решений в наилучших интересах Фонда; ответственности, подотчётности и законности.

Ваши обязанности:

• Осознайте особую обязанность служить нашему обществу и государству при осуществлении деятельности от имени Фонда и проявлять должную заботу, правильно осознавая миссию Фонда;

• Осознайте, что Ваши обязанности могут иметь непосредственное влияние на качество и уровень жизни общества и государства;

• Выполняйте свои обязанности в соответствии с миссией Фонда и не принимайте мер, выходящих за рамки целей, для выполнения которых Вам делегирована Ваша позиция в Фонде;

• Не указывайте, что Вы официально представляете Фонд, при решении своих личных вопросов.

На что Вам необходимо обратить внимание:

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

5.2. Устойчивое развитие

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

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

Мы придерживаемся принципа не причинения ущерба людям и защиты окружающей среды при выполнении и достижении поставленных перед нами целей. Наш Фонд оценивает воздействие любого нового вида деятельности на окружающую среду, будь то разработка нового продукта, продажи на новом рынке, строительство новой фабрики или покупка нового предприятия.

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

Ваши обязанности:

• Убедитесь, что ваши решения и действия не имеют негативного влияния на экономику, окружающую среду и общество;

• Стремитесь принимать меры, необходимые для минимизации негативного воздействия на здоровье, безопасность и окружающую среду.

На что Вам необходимо обратить внимание:

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

В: Имеет ли Фонд другой документ, являющийся руководством по устойчивому развитию?

О: Да, Кодекс Корпоративного Управления предоставляет более подробное руководство по устойчивому развитию, который Вы можете найти на нашем корпоративном веб-сайте.

5.3. Этическое поведение

Репутация - ключевой актив Фонда, основывающийся на доверии.

Фонд стремится завоевать доверие государства, деловых партнеров, инвесторов и общества. Доверие возникает вследствие последовательной приверженности к высоким этическим нормам.

Все мы являемся представителями Фонда, и наши действия могут оказывать влияние на репутацию Фонда. Каждый из нас должен проявлять корректность в поведении, чтобы сохранить репутацию Фонда.

Ваши обязанности:

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

• Придерживайтесь общих моральных и этических норм поведения в нерабочее время, не допускайте антиобщественное поведение, которое может навредить репутации Фонда;

• Воздерживайтесь от публичных выступлений о деятельности Фонда, если Вы не наделены надлежащими полномочиями.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• Неэтичное поведение работников, которое может привести к потере репутации Фонда.

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

О: Вам следует немедленно проконсультироваться с вашим линейным менеджером, который предпримет необходимые меры по решению проблемы.

4. Внешняя коммуникация

Являясь работником Фонда, если Вы ведете себя неэтично в общественных местах, это даст повод для критики нашего Фонда со стороны общества. Вы всегда должны помнить, что представляете наш Фонд даже за пределами Фонда.

Любая несанкционированная внешняя коммуникация от имени Фонда влияет на имидж нашего Фонда. Активность в социальных сетях должна использоваться только в личных целях и не должна быть связана с Фондом.

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

Ваши обязанности:

• Никогда не обращайтесь от имени Фонда, если у Вас нет полномочий на это;

• Никогда не используйте открыто свое служебное положение для личной выгоды;

• Не выражайте свое личное мнение о работе Фонда в средствах массовой информации.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• Неофициальная активность в социальных сетях, непосредственно связанная с Фондом.

В: Работник Фонда сделал публичные комментарии о недовольстве потребительским продуктом или услугой. Может ли это считаться нарушением Кодекса?

О: Это не является нарушением Кодекса. Фонд уважает личную жизнь работников, которые могут иметь потребительские жалобы или выражать свое мнение в частной жизни. Важным является то, что подобное мнение не должно быть воспринято в качестве позиции Фонда.

6. **Отношение к своим работникам**

6.1. Равные условия найма и труда

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

Ваши обязанности:

• Исполняйте свои обязанности профессионально на основе наших корпоративных ценностей и принципов, придерживаясь самых высоких этических норм;

• Принимайте каждое решение о найме, вознаграждении и продвижении, учитывая заслуги, квалификацию, результативность и производственную необходимость;

• Исключайте любую возможность непотизма, субъективности или предубеждения.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• Признаки любого непристойного или несоответствующего поведения на рабочем месте.

• Признаки любых явных нарушений или потенциальных нарушений трудового законодательства.

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

О: Вопросы относительно того, почему другой работник имеет более высокую заработную плату, не допустимы. Размер заработной платы является конфиденциальной информацией, которая основывается на опыте, квалификации, образовании и других факторах. Вы можете сообщать о дискриминации в процессе найма, продвижении по службе и ее прекращении. Например, Вы узнали, что новый работник отразил в своем резюме опыт работы в течение 5 лет в одной компании. Но Вы уверены, что на самом деле, он или она не работал(а) в данной компании, что означает обман со стороны работника и такое нечестное поведение не допустимо.

2. Запрет на дискриминацию и притеснение

Фонд стремится создать такие условия труда, где все работники относятся друг к другу с уважением. Поэтому, наш Фонд не терпит никакой формы дискриминации, включая дискриминацию по религиозному, расовому, этническому, половому, возрастному и другим признакам. Наш Фонд запрещает любую форму поведения, которая является оскорбительной, агрессивной или враждебной.

Ваши обязанности:

• Относитесь к своим коллегам почтительно и справедливо;

• Не запугивайте и не оскорбляйте своих коллег;

• Не высказывайте неуместные комментарии относительно своих коллег.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• Признаки любого непристойного или несоответствующего поведения на рабочем месте.

• Признаки любых нарушений или потенциальных нарушений трудового законодательства.

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

О: Как беременная сотрудница, Вы имеете специальный статус и права, обеспечиваемые Трудовым кодексом Республики Казахстан. Если ваш менеджер оказывает на Вас давление без каких-либо оснований, Вы должны

немедленно сообщить об этой ситуации Омбудсмену Фонда, который занимается вопросами труда, трудовых конфликтов и иными подобными вопросами.

7. Взаимодействие с бизнес-сообществом

1. Привлечение третьих лиц

Наш Фонд работает с поставщиками, консультантами, деловыми партнерами и другими третьими лицами на основе принципов открытости, полной приверженности закону, честности и эффективности.

Наш Фонд не предоставляет необоснованных преимуществ и привилегий деловым партнерам и поддерживает деловые отношения с ними на основе взаимной выгоды. Мы выбираем поставщиков открыто, отдавая предпочтение наиболее выгодной цене, качеству товаров/услуг и хорошей деловой репутации поставщика.

Мы ожидаем, что все третьи лица будут придерживаться положений настоящего Кодекса или аналогичных комплаенс-политик. В свою очередь, третьи лица ожидают от нас приверженности положениям настоящего Кодекса и им предоставлена возможность сообщать о любых фактических или потенциальных нарушениях Кодекса посредством Горячей линии Фонда.

Ваши обязанности:

• Выбирайте поставщиков, только основываясь на их квалификации, заслугах и конкурентоспособности;

• Не сотрудничайте с третьими лицами, имеющими сомнительную деловую репутацию;

• Прилагайте все усилия для создания конкурентной среды;

• Удостоверьтесь, что наши третьи лица осведомлены о положениях настоящего Кодекса;

• Убедитесь, что начисленное вознаграждение соответствует предоставленным товарам\услугам;

• Относитесь к третьим лицам уважительно и справедливо.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• Третьи лица участвуют или обвинялись в неблагонадёжной деловой практике;

• Третьи лица настаивают на получении комиссии или вознаграждения до заключения контракта с нами.

В: Я узнал, что акционер потенциального поставщика, участвующего в открытом тендере, является близким родственником работника Фонда. Должен ли я об этом сообщить?

О: Да, вам необходимо сообщить об этом Вашему руководителю или ответственному подразделению за осуществление функции комплаенс, так как это может повлиять на выбор поставщика, основанного на критерии отбора, отличном от критериев квалификации, заслуг и конкурентоспособности.

7.2. Конфликт интересов

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

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

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

Ваши обязанности:

• Избегайте ситуаций, когда Ваши личные связи/обстоятельства влияют на Ваши бизнес-решения в Фонде;

• Раскройте информацию о ваших фактических, потенциальных или выявленных конфликтах интересов Вашему непосредственному руководителю или ответственному подразделению за осуществление функции комплаенс;

• Не участвуйте в принятии решения, если у Вас есть фактический, потенциальный или выявленный конфликт интересов;

• Не участвуйте в какой-либо работе и бизнесе (коммерческом или некоммерческом) за пределами Фонда, если это негативно влияет на Вашу деятельность в Фонде;

• Обратитесь за советом и рекомендациями к Вашему непосредственному руководителю или Комплаенс Офицеру, если у Вас есть какие-либо сомнения относительно того, затрагивают ли Ваши личные обстоятельства Ваши должностные обязанности в Фонде.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• У Вас или Ваших коллег есть члены семьи или другие аффилированные лица, которые работают в Фонде или в организации, которая является потенциальным или фактическим партнером или поставщиком Фонда;

• У Вас или Ваших коллег есть доля участия в акционерном капитале в организации или занимает управляющую должность в данной организации,

которая является потенциальным или фактическим партнером или поставщиком Фонда;

• У Вас или Ваших коллег есть работа по совместительству или другая деятельность вне Фонда, которая может потребовать от Вас или Ваших коллег использование ресурсов Фонда, включая конфиденциальную информацию.

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

О: Да, это ситуация конфликта интересов, вам необходимо раскрыть подобную ситуацию ответственному подразделению за осуществление функции комплаенс и не участвовать в процессе принятия решений в этом тендере.

7.3. Социальные проекты и спонсорство

Фонд реализует спонсорские, благотворительные проекты, делает пожертвования в рамках программы корпоративной социальной ответственности.

При этом Фонд не ищет коммерческих выгод, возможностей участия в тендере, возобновления контрактов или других потенциальных бизнес выгод при осуществлении спонсорской деятельности и пожертвований.

Кроме того, наш Фонд не делает пожертвований и не спонсирует организации, применяющие дискриминационные практики или любые другие организации, потенциально ставящие под угрозу имидж и репутацию Фонда.

Ваши обязанности:

• Удостоверьтесь, что спонсорская и благотворительная помощь или пожертвование осуществляются открыто и прозрачно в соответствии с законодательством.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• Порядок выбора получателей спонсорской помощи вызывает сомнения;

• Получатели спонсорской и благотворительной помощи или пожертвования вовлечены в деятельность, потенциально несовместимую с деятельностью Фонда.

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

О: В большинстве случаев - да. Пожалуйста, убедитесь, что подобная работа не повлияет на ваши обязательства в Фонде. Если у Вас есть сомнения, Вы можете всегда обратиться к ответственному подразделению за осуществление функции комплаенс.

7.4. Подарки и знаки гостеприимства

Политика Фонда допускает стандартные и приемлемые знаки гостеприимства, оказанные в отношении третьих лиц или полученные от них. Однако, получение и дарение подарков, а также оказание знаков гостеприимства может создать необоснованное ожидание со стороны третьего лица или впечатление того, что Вы оказываете предпочтение третьему лицу по причинам личной выгоды, а не по обоснованным коммерческим соображениям.

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

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

Ваши обязанности:

• С осторожностью оценивайте тип, ценность и сумму предлагаемого или полученного подарка, или знака гостеприимства;

• Никогда не предлагайте, не стремитесь получить и не берите деньги, денежные эквиваленты, персональные услуги или любые другие незаконные или неприемлемые подарки и знаки гостеприимства;

• Если подарки, которые Вы предлагаете или получаете, могут повлиять на процесс принятия решения, никогда не принимайте и не дарите такие подарки.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• Любые неприемлемые подарки и знаки гостеприимства в наличных деньгах или в денежном эквиваленте, предлагаемые или полученные при закупке товаров, работ и услуг, при найме на работу или трудоустройстве;

• Любые подарки и преподношения, которые могут повлиять на Ваше решение и объективность или решение и объективность Ваших коллег.

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

О: Данный вопрос регламентирован законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции, а также во внутренних нормативных документах Фонда в области комплаенс.

Фонд запрещает работникам и должностным лицам, а также членам семьи этих лиц 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).

8. **Забота о нашем Фонде**

8.1. Защита активов

Каждый работник, работающий в Фонде, ответственен за надлежащее управление активами Фонда. Надлежащее управление активами включает контроль и поддержание инвестиций, резервов и собственности Фонда.

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

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

Неправильное использование активов оказывает прямое влияние на работу Фонда; о любом случае мошенничества или хищения необходимо сообщить незамедлительно.

Любое использование активов Фонда в личных целях не допускается.

Ваши обязанности:

• Берегите имущество Фонда как Ваше личное;

• Возьмите на себя ответственность за контроль над надлежащим использованием активов Фонда;

• Обеспечьте соответствующее разрешение и точную документацию для использования активов;

• Обеспечьте только надлежащее использование активов в соответствии с Вашими обязанностями.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• Присвоение или растрата активов;

• Неправильная защита активов от кражи и порчи;

• Любые признаки мошенничества, ущерба или хищения.

В: Я обеспокоен тем, что на мой взгляд Фонд продает активы возможно по заниженной цене в рамках программы приватизации. Означает ли это, что мы не защищаем наши активы?

О: Приватизация является одним из способов того, как Фонд управляет своими активами. Лучшая цена образовывается посредством прозрачности и конкуренции. Фонд руководствуется политикой и процедурой прозрачности и

конкуренции. Поэтому, если Вы узнали о любом случае нарушения процедуры приватизации или любых подозрениях, сообщите Вашему непосредственному руководителю или ответственному подразделению за осуществление функции комплаенс.

2. Прозрачность финансовых отчетов

Наш Фонд предоставляет точную и полную финансовую и деловую информацию. Все финансовые данные, записи и отчеты должны соответствовать Международным Стандартам Финансовой Отчетности, национальному законодательству и внутренним документам Фонда.

Все сделки и счета должны быть последовательными и классифицированы должным образом. Решения должны основываться на полных и точных данных.

Наш Фонд запрещает любое искажение фактов.

Ваши обязанности:

• Добросовестно регистрируйте сделки и договоры;
• Ведите полный, точный и своевременный учет всех деловых операций;
• Не используйте скрытые записи и незаконные финансовые операции.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• Неправильные и неполные отчеты с завышенными финансовыми прогнозами и неправильными показателями расходов;
• Признаки нечестной деятельности, например, использование средств де-факто в иных целях, не обозначенных де-юре;
• Неполные и неточные расходы на командировки и иные расходы;
• Несоответствие производственной деятельности финансовым результатам.

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

О: Важно всегда вести учет данных точно и правильно, соблюдая нужный порядок в системе бухгалтерского учета. Во-первых, Вы должны попросить вашего менеджера и/или руководителя подразделения четко объяснить используемую методологию при ведении бухгалтерского учета, чтобы полностью понимать, каким образом Вы должны соблюдать требования по формированию и предоставлению отчетности. Если у Вас все еще имеются опасения или вопросы, обратитесь к ответственному подразделению за осуществление функции комплаенс.

8.3. Управление информацией

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

Ваши обязанности:

• Делитесь конфиденциальной информацией за пределами Фонда строго по необходимости и только после получения профессиональной рекомендации;

• Соблюдайте все внутренние требования и ограничения относительно раскрытия конфиденциальной информации;

• Примите меры для защиты конфиденциальной информации, если Вы узнали о какой-либо ее утечке;

• Подпишите обязательство о неразглашении конфиденциальной информации;

• Удостоверьтесь, что третьи лица подписали конфиденциальное соглашение до того, как Вы раскроете им конфиденциальную информацию.

На что Вам необходимо обратить внимание:

• Обсуждение конфиденциальной информации с третьими лицами в общественных местах;

• Появление любой конфиденциальной информации в средствах массовой информации.

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

О: Вы должны убедиться, что эта информация не является конфиденциальной информацией в соответствии с внутренними документами Фонда. Если у Вас все еще имеются вопросы, пожалуйста, обратитесь к Вашему непосредственному руководителю, работнику ответственного подразделения по вопросам корпоративного управления или ответственного подразделения за осуществление функции комплаенс.