

«Утвержден»
решением Совета директоров АО «Кселл»
от «21» февраля 2023 года

Кодекс этики и поведения АО «Кселл»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Кодекс этики и делового поведения акционерного общества «Кселл» (далее – Кодекс), разработан в соответствии с положениями законодательства Республики Казахстан, с учетом требований Устава, Кодекса корпоративного управления и иных внутренних документов АО «Кселл» (далее – Общество) и представляет собой свод правил и принципов, которыми руководствуются все работники Общества.

2. Общество принимает и следует требованиям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с акционерами, должностными лицами, работниками, клиентами, поставщиками, партнерами и другими заинтересованными лицами при осуществлении деятельности и принятии решений как стратегически важных, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники Общества.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

3. В настоящем Кодексе используются следующие термины и определения:

- 1) должностное лицо – член Совета директоров, член Правления Общества;
- 2) заинтересованное лицо – юридическое либо физическое лицо, реализация прав и/или выполнение обязанностей которого связана с деятельностью Общества;
- 3) имидж – устойчивое представление клиентов, партнеров и общественности о престиже Общества, качестве его услуг и репутации;
- 4) клиент – физическое или юридическое лицо, пользующееся услугами Общества;
- 5) конфиденциальная информация – информация, которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, отсутствия к ней доступа на законном основании, и в силу того, что обладатель данной информации принимает меры к охране ее конфиденциальности;
- 6) конфликт – взаимодействие людей, имеющих несовместимые, противоречащие цели или способы достижения этих целей;
- 7) конфликт интересов – ситуация, когда личные интересы одного или нескольких работников или членов их семей вступают в противоречие с интересами Общества;
- 8) работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
- 9) руководство или руководители - в данном Кодексе применяется в отношении работников Общества, занимающих должности Главных директоров, Директоров, руководителей структурных подразделений либо лиц, исполняющих их обязанности.
- 10) социально-психологический климат – это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценки условий жизни и работы личности в коллективе;
- 11) персональные данные - сведения, относящиеся к определенному или определяемому на их основании субъекту персональных данных, зафиксированные на электронном, бумажном и (или) ином материальном носителе.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

4. Целью настоящего Кодекса является развитие корпоративной культуры в Обществе и построение эффективного взаимодействия с заинтересованными лицами путем применения практики делового поведения.

5. Задачами Кодекса являются создание необходимых условий, направленных на достижение баланса интересов Общества и работников, клиентов, деловых партнеров, акционеров, заинтересованных лиц и уполномоченных государственных органов, способствующих повышению эффективности производства, формированию и развитию позитивного имиджа Общества на Казахстанском рынке телекоммуникационных услуг.

4. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

6. Настоящий Кодекс является обязательным для ознакомления и неукоснительного соблюдения всеми должностными лицами и работниками Общества.

7. Настоящий Кодекс является обязательным для соблюдения и действует во всех Дочерних организациях Общества.

8. Настоящий Кодекс подлежит размещению на корпоративном веб-сайте Общества.

5. ПРИНЦИПЫ КОДЕКСА ЭТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ

9. Принципами Кодекса Общества являются:

1) соблюдение законодательства - выполнение требований действующего законодательства и внутренних документов Общества, разработанных с учетом норм законодательства;

2) справедливость – этическое отношение к работникам, клиентам и заинтересованным лицам;

3) добросовестность – соответствие высоким стандартам этики и способствование разрешению явных и неявных конфликтов интересов, возникающих в результате взаимного влияния личной и профессиональной деятельности, обеспечение защиты, сохранности, надлежащего и добросовестного использования активов Общества;

4) прозрачность - стремление к максимальной прозрачности, открытости и надежности информации об Обществе, его достижениях и результатах деятельности;

5) ответственность – ответственное отношение к взятым обязательствам, установленным требованиями законодательства Республики Казахстан, договорным отношениям, обычаям делового оборота и морально-нравственным принципам. Общество осознает социальную ответственность перед государством и обществом;

6) компетентность и профессионализм – обладание работниками Общества соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. Общество создает для своих Работников условия для повышения уровня профессиональных знаний и навыков, реализации профессиональных, творческих способностей, развития потенциала и возможности карьерного роста;

7) доверие – приверженность культуре взаимопомощи и доверия;

8) меритократия - справедливость и объективность в оценке вклада и достижений каждого работника при назначении на руководящие должности.

6. НАШИ ЦЕННОСТИ

10. основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Общества, являются смелость, открытость/искренность, забота, самоотдача.

СМЕЛОСТЬ

Мы смело беремся за дело, меняемся и меняем все вокруг! Умеем признавать ошибки.

ОТКРЫТОСТЬ, ИСКРЕННОСТЬ

Действуем так, как говорим, а говорим так, как думаем. Всегда и везде.

ЗАБОТА

Мы искренне интересуемся, разделяем радость, благодарим и поддерживаем. Мы заботимся о наших клиентах, друг о друге и нашей стране.

САМООТДАЧА

Мы вдохновляем друг друга, мы активно создаем, а не наблюдаем! Мы вкладываем время и энергию! Мы осознанно бескорыстно отдаем больше, чем от нас ожидают.

7. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

11. Общество соблюдает все применимые законы в сфере противодействия коррупции. Общество придерживается политики полной нетерпимости к любым формам взяточничества и коррупции в любых обстоятельствах. Общество ожидает, что каждый, кто работает с нами или у нас, также будет демонстрировать и соблюдать, поддерживать такую нетерпимость. Никто из работников не может с корыстными целями предлагать, обещать, предоставлять или санкционировать предоставление денежных средств или иных ценностей кому бы то ни было, ни непосредственно, ни опосредованно, в связи с ведением дел в целях получения или сохранения бизнеса либо получения неосновательного преимущества для Общества.

8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

12. Управление конфликтом интересов является одним из важнейших антикоррупционных механизмов. Общество уделяет большое внимание предотвращению реализации рисков, связанных с конфликтом интересов, и их урегулированию.

13. В целях предотвращения конфликта интересов Общество руководствуется следующими принципами:

1) приоритет интересов Общества – работники и должностные лица Общества должны принимать решения и совершать иные действия, руководствуясь законодательством Республики Казахстан с учетом интересов Общества, игнорируя соображения личной выгоды;

2) персональная ответственность – работники, должностные лица Общества несут полную ответственность за решение вопросов, связанных с их частными интересами таким образом, чтобы в максимальной степени избегать конфликта интересов, возникающего в связи с назначением на должность и последующим пребыванием на ней.

14. Должностные лица и работники при выполнении своих служебных обязанностей обязаны руководствоваться интересами Общества и избегать ситуаций или обстоятельств, при которых их личные интересы будут противоречить интересам Общества.

15. В случае возникновения конфликта интересов (или возможности его возникновения) работники обязаны в письменной форме довести данную информацию до сведения непосредственного руководителя и Службу Комплаенс контроля. Должностные лица Общества, в случае наличия (возникновения) конфликта интересов

должны незамедлительно сообщать Корпоративному секретарю, Председателю Совета директоров, Председателю Правления, Службе Комплаенс контроля о наличии (возникновении) конфликта интересов.

16. Общество принимает все необходимые меры по предотвращению Конфликта интересов и выявлению обстоятельств, вызывающих или способных вызвать Конфликт интересов. Определяя меры предотвращения Конфликта интересов, Общество обеспечивает их соразмерность со степенью серьезности угрозы интересам Общества.

17. При невозможности предотвращения Конфликта интересов на уровне структурного подразделения руководитель подразделения в течение одного рабочего дня предоставляет Председателю Правления и руководителю Отдела Комплаенс-контроля информацию о Конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были или могут быть предприняты.

18. Варианты разрешения Конфликта интересов и управления им:

- 1) отказ работника Общества от участия в процессе принятия решений, которые могут оказаться под влиянием Конфликта интересов;
- 2) ограничение доступа работнику Общества, вовлеченному в Конфликт интересов, к конкретной информации;
- 3) переизбрание или перевод работника Общества с его согласия на другую работу в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающих Конфликт интересов;
- 4) пересмотр и изменение должностных обязанностей и функций работника Общества;
- 6) прекращение полномочий работника Общества в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 7) устранение работником Общества частного интереса;
- 8) принятие Обществом, либо работником Общества иных мер, в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

9. ПОДАРКИ И ДЕЛОВОЕ ГОСТЕПРИИМСТВО

19. Общество объявляет полный запрет дарения и принятия подарков и знаков гостеприимства должностными лицами и работниками при исполнении своих должностных обязанностей.

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

21. Получение и дарение подарков, а также оказание знаков гостеприимства может создать необоснованное ожидание со стороны третьего лица или впечатление того, что работник, должностное лицо оказывает предпочтение третьему лицу по причинам личной выгоды, а не по обоснованным коммерческим соображениям.

10. ЗАКУПКИ

22. При закупке работ, товаров и услуг для Общества, работники, должностные лица принимают решения, руководствуясь практическими соображениями, избегая конфликтов интересов, подарков и знаков делового гостеприимства. Общество ведет бизнес только с поставщиками, которые соблюдают требования законодательства и действия, которых согласуются с обязательством Общества следовать принципам добросовестности, как это изложено в Кодексе поведения поставщика АО «Кселл».

11. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ОТМЫВАНИЮ ДЕНЕГ И ФИНАНСИРОВАНИЮ ТЕРРОРИЗМА

23. Общество не приемлет легализации доходов, полученных преступным путем, или финансирования терроризма в каких бы то ни было формах.

12. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ, ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

24. Работникам, должностным лицам Общества предоставляется доступ к конфиденциальной информации, являющейся собственностью Общества, в некоторых случаях - к информации, принадлежащей третьим лицам в пределах установленных полномочий (финансовые сведения, информация о клиентах и их контактные данные, другие сведения) и с учетом требований о защите персональных данных.

25. Работники, должностные лица Общества обязаны обеспечить защиту конфиденциальной информации и персональных данных и не допускать их использования в корыстных и иных личных целях. Использование конфиденциальной информации и персональных данных для получения личной выгоды является нарушением корпоративной этики и Политики конфиденциальности АО «Кселл».

26. В соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Общества работникам и должностным лицам запрещается разглашать коммерческую, служебную и иную охраняемую законом тайну.

27. Работники, должностные лица Общества должны соблюдать правила и процедуры, предусмотренные внутренними документами Общества и обеспечивающие режим безопасности при работе с конфиденциальной информацией, а также с персональными данными.

13. ЗАЩИТА И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИМУЩЕСТВА

28. Работники, должностные лица Общества должны обеспечивать защиту и сохранность имущества и ресурсов Общества, а также их надлежащее и эффективное использование.

14. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

29. Общество стремится сократить цифровое неравенство посредством развития инфраструктуры и услуг, доступных на нашем рынке. Наша цель - быть долгосрочным инвестором и социально-ответственной компанией.

30. Во взаимоотношениях с общественностью Общество:

1) Работает с различными предложениями и ценовыми уровнями, чтобы сделать технологии широко распространенными и доступными.

2) Участвует по мере возможности в распространении цифровой грамотности и в проектах, вносящих вклад в устойчивое развитие общества.

3) Осознает беспокойство по поводу влияния электромагнитных полей в связи с ростом количества мобильных терминалов и базовых станций. Сотрудничает с государственными органами, ассоциациями и организациями, а также поддерживает исследования в этой области.

4) Не вмешивается в политику страны и не делает пожертвований политическим организациям. Не выражает мнение о политике и не делает политических заявлений, когда представляет нашу компанию. Тем не менее, Общество вступает в диалог относительно решений и норм, влияющих на бизнес.

31. В социальных отношениях Общество:

- 1) применяет прозрачные механизмы финансирования мероприятий социальной направленности;
- 2) по мере возможности принимает участие в социально ориентированных государственных программах, реализует собственные инициативные проекты с соблюдением требований законодательства, нормативных документов АО «Самрук-Казына», внутренних документов Общества;
- 3) рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости;

32. Стремится к высоким этическим стандартам в отношениях с общественностью и средствами массовой информации, не допускает распространения недостоверной некорректной информации или искажения фактов в публикациях и выступлениях руководителей, в своих информационных, рекламных или других материалах по связям с общественностью.

15. ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

33. Общество привержено ведению бизнеса с учетом сохранения окружающей среды. Общество вносит вклад в глобальную устойчивость посредством развития, продвижения и использования ресурсосберегающих и экологически безвредных услуг, стремится снизить влияние нашей деятельности на окружающую среду, постоянно ищет возможность максимально использовать лучшие практики и синергии наших бизнесов.

16. ОТНОШЕНИЯ С НАШИМИ КЛИЕНТАМИ

34. Общество прилагает все усилия для того, чтобы заслужить доверие существующих и потенциальных клиентов и стать для них выбором номер один. Целью Общества является предоставление высококачественных и безопасных услуг, предлагающих оптимальное соотношение цены и качества.

35. Во взаимоотношениях с клиентами Общество:

- 1) предоставляет услуги и продукты честно, не использует недобросовестные или мошеннические методы;
- 2) защищает персональные данные клиентов и гарантирует неприкосновенность их личной жизни. Защита персональных данных клиента имеет первостепенное значение для Общества. Общество принимает необходимые меры по предотвращению несанкционированного доступа к персональной информации, раскрывая её только тогда, когда этого требует закон;
- 3) не допускает в адрес клиентов незаконных действий и несоответствующих действительности высказываний.;
- 4) не участвует в коррупционных схемах при оказании услуг и не покрывает тех работников, кто в них замешан;
- 5) стремится быть организацией, где обслуживание клиентов превосходит их ожидания, понимая их настоящие и будущие потребности, отвечая требованиям потребителей и стараясь превзойти ожидания потребителей, гибко и быстро реагируя на возможности рынка, повышая результативность в использовании ресурсов для увеличения удовлетворенности потребителя, увеличивая лояльность потребителя, ведущую к продолжительному сотрудничеству;
- 6) поддерживает положительный имидж Общества, укрепляет репутацию, соблюдая корпоративные ценности, этические принципы и нормы поведения.

17.ОТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ, АКЦИОНЕРАМИ, ИНВЕСТОРАМИ, КЛИЕНТАМИ, ПОСТАВЩИКАМИ, ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ И ДРУГИМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ ЛИЦАМИ

36. Во взаимоотношениях с государственными органами Общество:

- 1) соблюдает нормативные правовые акты Республики Казахстан, акты государственных органов, международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, касающиеся деятельности Общества, Устав Общества и иные внутренние документы, регламентирующие деятельность Общества, а также положения Кодекса корпоративного управления;
- 2) прилагает все усилия по исключению возможностей возникновения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны должностных лиц и работников Общества;
- 3) руководствуется принципами партнерства, уважения и конструктивного развития.

37. Во взаимоотношениях с акционерами и другими заинтересованными лицами, Общество:

- 1) руководствуется нормами законодательства Республики Казахстан, Уставом Общества и положениями Кодекса корпоративного управления, принципами прозрачности, подотчетности и ответственности, а также принципом защиты и уважения прав и законных интересов своих акционеров;
- 2) признает и уважает права акционеров и других заинтересованных лиц и стремится к сотрудничеству с ними в целях развития своей деятельности и обеспечения финансовой устойчивости;

38. Общество осуществляет взаимоотношения с дочерними, зависимыми организациями в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, положениями Устава Общества и других внутренних документов Общества, а также Уставами дочерних и зависимых организаций, Кодекса корпоративного управления и настоящего Кодекса.

39. Во взаимоотношениях с инвесторами, клиентами, поставщиками, деловыми партнерами и другими третьими лицами Общество:

- 1) заинтересовано в устойчивом расширении своей деятельности и взаимодействии с партнерами;
- 2) стремится к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству, основанному на уважении, доверии, честности и справедливости;
- 3) соблюдает стандарты, принятые в области представления международных телекоммуникационных услуг;
- 4) ориентируется на потребности клиентов и гарантирует высокое качество предоставляемых услуг;
- 5) соблюдает условия контрактов/договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним, а также ожидает реализацию обязательств от своих партнеров;
- 6) не допускает предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий;
- 7) при организации совместных предприятий, осуществлении слияний и поглощений Общество информирует о своей приверженности комплаенс и соблюдению законодательства Республики Казахстан и ожидает от делового партнера аналогичной приверженности;
- 8) выбирает поставщиков открыто, отдавая предпочтение наиболее выгодной цене, качеству товаров/услуг и хорошей деловой репутации поставщика;

- 9) не сотрудничает с третьими лицами, имеющими сомнительную деловую репутацию;
- 10) в целях снижения рисков коррупции и мошенничества проводит проверку благонадежности клиентов, контрагентов и поставщиков товаров/услуг.

40. В Компании допускаются представительские мероприятия при взаимоотношениях с третьими лицами, только если они соответствуют следующим критериям: бизнес-завтраки, обеды, ужины и представительские мероприятия стоимостью, не превышающей установленные в Компании лимиты на подобные расходы, при условии, что цель встречи или посещения мероприятия является деловой.

41. В отношениях с гражданами и юридическими лицами работники и должностные лица Общества должны способствовать укреплению доверия к Обществу, формированию его позитивного имиджа, не допуская проявлений бюрократизма и волокиты при рассмотрении их обращений.

18.ОТНОШЕНИЯ С НАШИМИ РАБОТНИКАМИ

42. Общество придерживается принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.
43. С целью исключения комплаенс-рисков при найме, оценке, продвижении и увольнении персонала, Компания внедряет эффективные контрольные процедуры.
44. К основным обязательствам Общества по соблюдению норм этики относятся:
- 1) уважение достоинства, прав и личной свободы человека, доверительное отношение к работникам с предоставлением каждому равных возможностей для реализации собственного потенциала;
 - 2) исключение любых форм дискриминации или притеснений на рабочем месте, оскорбительного или неприемлемого поведения, с позиции общечеловеческих морально-этических ценностей. В Обществе запрещены:
 - а) дискриминационное преследование (расовые, гендерные, религиозные, эйджизм, в отношении лиц, с особыми потребностями или ограниченными возможностями).
 - б) вторжение в личное пространство, примеры: неуместные комментарии, оскорбительные шутки и высказывания, личное унижение, критические замечания без повода, изолирование, тактика запугивания.
 - в) физическое вторжение в личное пространство, примеры: прямые угрозы намерения причинить вред, физические атаки (удары, толчки, пинки), угрожающее поведение (размахивание руками, крик, бросание предметов со стола или в сторону жертвы), уничтожение имущества, запугивание.
 - г) преследование с использованием должностного положения, то есть запугивание и создание невыносимой рабочей среды для подчиненных. Чрезмерные требования, которые невозможно удовлетворить, унижающие требования, вмешательство в личную жизнь работника.
 - д) психологическое преследование и унижение на личном и профессиональном уровне или и то, и другое, одновременно (в т.ч. газлайтинг). Изоляция или игнорирование. Принижение или упрощение мыслей работника. Дискредитация или распространение слухов о работнике. Возражения или оспаривание всего, что говорит работник.
 - е) буллинг (травля). Примеры, по уровням работников, которые в нем участвуют, боссинг, то есть иницируемая руководителем, моббинг –коллегами, и сэндвич-моббинг, то есть давление с обеих сторон. Буллинг может быть скрытым, когда работника намеренно подставляют, тайно препятствуют повышению, портят личное имущество, распускают сплетни за спиной и т.д., а может быть явным – в переписке, неприемлемая коммуникация на совещаниях.

ё) преследование за сообщение о возможном нарушении этики, закона, правил и процедур, которое подлежит или не подлежит расследованию.

ж) сексуальное домогательство, то есть нежелательные ухаживания (сексуальные фотографии (порнография), размещение постеров сексуального характера на рабочем месте, неприемлемые комментарии, шутки, вопросы, неуместные прикосновения, неуместные сексуальные жесты, вторжение в личное пространство в сексуальном плане).

3) выполнение своих обязательств перед работниками;

4) делегирование необходимых полномочий каждому работнику для исполнения должностных обязанностей;

5) недопущение попыток вмешательств личных, дружеских, семейно-родственных отношений в реализацию соблюдения принципа предоставления равных возможностей, их влияния на принятие работником эффективных решений;

6) принятие мер по предотвращению конфликта интересов;

7) создание условий для профессионального развития работников, с целью повышения качества выполняемой работы и достижения поставленных целей;

8) справедливая оценка выполнения работниками своих трудовых функций и учет достигнутых работниками успехов в работе при повышении работников в должности.

45. Обязанности работников Общества:

1) соблюдать нормы законодательства Республики Казахстан, настоящего Кодекса, этических стандартов и общепринятых норм деловой этики, выполнять решения Общего собрания акционеров и Совета директоров, Правления, а также другие внутренние документы, касающиеся деятельности Общества;

2) представлять и защищать интересы Общества, вносить свой вклад в достижение стратегических целей Общества, нести персональную ответственность за качество и результаты своей работы;

3) добросовестно выполнять профессиональные, трудовые функции, должностные обязанности, избегая конфликтов, действуя в интересах Общества и акционеров;

4) быть вежливыми и корректными, уважать честь и достоинство коллег и других лиц, не допуская проявлений дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, религиозных и иных убеждений, местожительства или по любым другим обстоятельствам;

5) проявлять скромность, руководствоваться при исполнении должностных обязанностей интересами Общества, исключая заинтересованность и использование служебного положения в личных целях, считать неприемлемым присвоение материальных и нематериальных активов/благ Общества;

6) немедленно сообщать Службе комплаенс контроля о любой личной коммерческой или другой заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Обществом, в установленном порядке, избегать любых контактов, которые могут привести к или имеют вероятность создания конфликта интересов между личной деятельностью и деятельностью Общества.

7) уважительно относиться к государственному и другим языкам, традициям и обычаям народа, проживающего в Казахстане;

8) создавать устойчивый позитивный морально-психологический климат в коллективе и корпоративный дух Общества, исключив возникновение конфликтных ситуаций;

9) своевременно предоставлять друг другу достоверную информацию с соблюдением норм конфиденциальности, предусмотренных требованиями законодательства и внутренних документов Общества;

10) не допускать проявлений бюрократизма и волокиты при рассмотрении обращений граждан и юридических лиц, принимать по ним необходимые меры и в установленные сроки предоставлять ответ.

11) соблюдать особую осторожность, чтобы избежать несанкционированного раскрытия или нецелесообразного использования конфиденциальной информации. Мы выступаем за открытость информации и обмен знаниями и опытом, но в границах соблюдения конфиденциальности.

12) не предлагать и не принимать подарки и проявления гостеприимства.

13) повышать профессиональную компетентность, изучать последние достижения в области новых технологий;

14) передавать коллегам положительный опыт своей работы и приобретенные знания;

15) придерживаться правил поведения в коллективе, культуры ведения телефонных разговоров, переписок вне рабочих чатах, в не рабочее время, ведение норм делового стиля в одежде во время исполнения своих служебных обязанностей в соответствии с положениями внутренних документов Общества;

16) сообщать в Службу комплаенс контроля о фактических или предполагаемых нарушениях законодательства, регуляторных требований, внутренних документов Общества, со стороны лиц, действия/бездействия которых могут повлечь нанесение материального, либо репутационного ущерба Обществу.

46. Обязанности должностных лиц и руководства Общества:

1) принимать управленческие решения, соответствующее требованиям настоящего Кодекса, личным примером демонстрировать приверженность этическим нормам, установленным в Обществе и отраженным в настоящем Кодексе;

2) проявлять «нулевую терпимость» к любым проявлениям коррупции со стороны должностных лиц и работников Общества;

3) развивать наставничество, способствовать сплоченности коллектива как команды, объединенной общими целями, ценностями и принципами;

4) своевременно информировать о возможной личной причастности к рассматриваемому вопросу и не принимать участия в обсуждении и голосовании по вопросам, в положительном решении которых имеется личная заинтересованность;

5) не допускать по отношению к подчиненным необоснованных обвинений;

6) не понуждать подчиненных к совершению противоправных проступков или поступков, несовместимых с общепринятыми морально этическими нормами;

7) добросовестно выполнять свои функциональные обязанности, категорически отвергая порочную практику получения (дарения) подарков, противоправного получения (предоставления) имущественных благ и преимуществ;

8) действовать в интересах Общества в отношениях с работниками, клиентами, поставщиками, деловыми партнерами, акционерами, заинтересованными лицами и уполномоченными государственными органами;

9) руководствоваться при принятии решений принципами прозрачности и адекватности.

10) обеспечивать поддержание благоприятного, здорового социально-психологического климата в трудовом коллективе.

47. По вопросам этического характера, касающимся положений настоящего Кодекса, а также по фактам правонарушений и иных противоправных действий руководители и работники, должностные лица Общества вправе обращаться в Службу комплаенс контроля для принятия соответствующих мер, в том числе анонимно, при этом права работников, обратившихся с заявлением, не должны ущемляться.

48. Заинтересованные лица имеют право через Службу комплаенс контроля сообщать Совету директоров о незаконных и неэтичных действиях Членов Правления без ущемления их прав в случае такого сообщения.

49. При рассмотрении негативной ситуации этического характера, а также фактов коррупционных и других противоправных действий Служба комплаенс контроля основывается только на проверенных фактах и достоверной информации.

50. Все факты нарушения этических норм, в соответствии с настоящим Кодексом, а также факты коррупционных и других противоправных действий должны рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Общества.

19. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

51. Настоящий Кодекс является обязательным к соблюдению всеми работниками и должностными лицами Общества. За нарушение требований, предусмотренных настоящим Кодексом, к любому работнику Общества, независимо от занимаемой должности, могут быть применены соответствующие виды дисциплинарных взысканий в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Казахстан.

52. Руководители, должностные лица Общества несут персональную ответственность за нездоровый социально-психологический климат в трудовом коллективе.

53. Кодекс является открытым документом и свободно распространяется Обществом среди работников, акционеров, клиентов, партнеров и других заинтересованных лиц.

20. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

54. Кодекс этики и поведения АО «Кселл» утверждается Советом директоров Общества.

55. По мере необходимости в настоящий Кодекс в установленном порядке могут вноситься изменения и дополнения.