

Утверждено
решением Совета директоров
АО «КазТрансГаз»
(Протокол № _____
от «___» _____ 2021 г.

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ
АО «КазТрансГаз»

ВНОСИТ:

Директор Департамента по управлению
человеческими ресурсами и оплате труда
АО «КазТрансГаз»

РАЗРАБОТАНО:

Ведущий специалист Департамента по
управлению человеческими ресурсами и
оплате труда АО «КазТрансГаз»


_____ Ш. Рашитова
«___» _____ 2021 год


_____ С. Доматова
«___» _____ 2021 год

Нур-Султан – 2021 г.

Настоящие Правила не могут быть полностью или частично воспроизведены, тиражированы и распространены без разрешения АО «КазТрансГаз»

Предисловие

Введен: Взамен Кодекса деловой этики, утвержденного решением Совета директоров АО «КазТрансГаз» № 19 от 23 декабря 2014 года

Дата пересмотра: 2024 г.

Содержание

1. Назначение и область применения	4
2. Нормативные ссылки	4
3. Термины и определения	5
4. Сокращения и обозначения	6
5. Ответственность и полномочия	7
6. Меры по обеспечению соблюдения Кодекса	7
7. Основная часть	7
7.1. основополагающие ценности.....	8
7.2. Основные принципы.....	9
7.3. Служение обществу	11
7.4. Отношение к своим работникам	16
7.5. Взаимодействие с бизнес сообществом и общественностью	17
7.6. Факторы, влияющие на Корпоративную культуру	19
7.7. Поведение Работников	21
7.8. Институт Омбудсмена.....	23
7.9. Каналы связи по вопросам соблюдения Кодекса	25
8. Записи	25
9. Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка	26
Приложение 1	27
Приложение 2	28
Приложение 3	29
Приложение 4	29

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящий Кодекс деловой этики АО «КазТрансГаз» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом АО «КазТрансГаз» (далее – КТГ) и иными внутренними документами КТГ, а также признанными мировыми нормами и практиками делового поведения и корпоративного управления.

1.2. Кодекс устанавливает корпоративные ценности КТГ, определяет наиболее важные принципы и стандарты поведения при взаимоотношении с Заинтересованными сторонами и контрагентами КТГ, руководствуясь которыми КТГ сможет обеспечить защиту своих интересов. Кодекс направлен на развитие корпоративной культуры и укрепление репутации КТГ как открытого и честного участника рынка. Кодекс представляет собой кодекс поведения и свод требований корпоративной этики, которыми руководствуются все Работники КТГ.

1.3. Кодекс не охватывает весь спектр рисков, с которыми Работники КТГ могут столкнуться. Поэтому Кодекс не избавляет от необходимости здраво рассуждать и нести за это ответственность.

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

1.5. Кодекс принимает, содействует соблюдению, и не противоречит положениям Кодекса поведения АО «Самрук-Қазына». КТГ принимает положения Кодекса поведения АО «Самрук-Қазына» соразмерно своим рискам и сфере деятельности КТГ.

1.6. Положения Кодекса непосредственно распространяются на всех Работников в одинаковой степени, вне зависимости от занимаемой должности. Каждый Работник обязуется ознакомиться, принять и письменно подтвердить обязательство следовать положениям и требованиям Кодекса (Приложение 3 к Кодексу). Обращение “Вы”, “мы”, “нас” или “все” в настоящем Кодексе означает обращение ко всем должностным лицам и Работникам.

1.7. КТГ и его Работники принимают и непрерывно и неукоснительно следуют положениям Кодекса, при принятии решений на всех должностных уровнях, во взаимоотношениях со всеми Заинтересованными сторонами КТГ и общественностью в целом, как при принятии стратегических решений, так и при выполнении ежедневной работы.

1.8. Кодекс, в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для Заинтересованных сторон КТГ, контрагентов, внешних партнеров и юридических лиц, физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам аутсорсинга, аутстаффинга, договорам консалтинга, заключенным с КТГ и организациями группы компаний КТГ, а также для поставщиков, подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими интересы КТГ перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени КТГ. Деловым партнерам, поставщикам и другим третьим лицам, которые работают с КТГ или представляют КТГ, рекомендовано придерживаться положений Кодекса.

1.9. Применение Кодекса в организациях группы компаний КТГ может осуществляться в установленном порядке путем разработки и утверждения аналогичного кодекса или приведения внутренних документов ДЗО в соответствии с настоящим Кодексом. При этом требования, предусмотренные данным Кодексом в аналогичных кодексах и внутренних документах ДЗО, не должны быть снижены или упрощены.

2. Нормативные ссылки

2.1. В настоящем Кодексе приведены ссылки на следующие нормативные правовые акты, национальные стандарты и внутренние нормативные документы:

- Закон Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415-III «Об акционерных обществах»;
- Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V «О противодействии коррупции»;
- Кодекс поведения АО «Самрук-Қазына», утвержденный решением Правления АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» от 31 марта 2017 года (протокол № 138);
- Устав АО «КазТрансГаз»;
- Кодекс корпоративного управления АО «КазТрансГаз», утвержденный решением Единственного акционера АО «КазТрансГаз» от 23 сентября 2015 года (протокол №13/2015);
- Политика по противодействию коррупции в АО «КазТрансГаз», утвержденная решением Правления АО «КазТрансГаз» от 15 июля 2021 года (протокол №21).

3. Термины и определения

3.1. В настоящем Кодексе применяются термины и соответствующие им определения в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1. Термины и определения

Аффилированность	наличие у физических или юридических лиц (за исключением государственных органов, осуществляющих контрольные и надзорные функции в рамках предоставленных им полномочий), возможности прямо и/или косвенно определять решения и/или оказывать влияние на принимаемые друг другом или одним из лиц решения, в том числе в силу заключенной сделки;
Близкие родственники	родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки;
Деловая этика	совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности должностные лица и Работники КТГ;
Деловые партнеры	физические или юридические лица, которые участвуют в осуществлении совместной деловой деятельности с КТГ;
Должностные лица	члены Совета директоров, Правления КТГ и иные лица в КТГ, приравненные к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций согласно Закону Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и Политике по противодействию коррупции в АО «КазТрансГаз»;
Заинтересованные стороны	физические или юридические лица, которые могут влиять на осуществление деятельности КТГ, в том числе на процесс принятия решений КТГ, или интересы которых затрагиваются в рамках деятельности КТГ;
Имидж	образ, сформировавшийся в сознании должностных лиц и Работников КТГ, а также лиц, не входящих в число Работников КТГ, выделяющий ценностные характеристики и оказывающий воздействие на его восприятие;
Контрагент	физическое или юридическое лицо, с которым КТГ заключил либо планирует заключить договор/соглашение;
Конфликт интересов	противоречие между личными интересами должностных лиц, лиц, приравненных к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, лиц, исполняющих управленческие функции, Работниками и их должностными полномочиями при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;
Корпоративный дух	совокупность духовных свойств и функций, сопровождающих деятельность КТГ, идеи, ценности, мотивы, стремления, ожидания,

	самочувствие, которыми управляется поведение его Работников и обуславливается работа в одном коллективе. Корпоративный дух отражает неуклонное желание Работников КТГ достичь единой цели, стремление к общему успеху;
Корпоративный стиль	устойчивая совокупность применяемых КТГ своеобразных способов и приемов воздействия на потребителей и поставщиков товаров (работ, услуг), с целью формирования высокого положительного имиджа КТГ, обеспечивающего ее неповторимость и узнаваемость;
Корпоративная культура	специфические для КТГ ценности, принципы, нормы поведения и отношения;
Корпоративная социальная ответственность	выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам КТГ, государства, бизнеса и клиентов;
Коррупция	незаконное использование 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;
Лица, приравненные к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций	лицо, исполняющее управленческие функции в КТГ, лицо, уполномоченное на принятие решений по организации и проведению закупок, в том числе государственных, либо ответственное за отбор и реализацию проектов, финансируемых из средств государственного бюджета и Национального фонда Республики Казахстан, занимающее должность не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения;
Лицо, исполняющее управленческие функции	лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию исполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в КТГ;
Омбудсмен	назначенное Советом директоров КТГ лицо (возможно из числа Работников), способствующее внедрению и соблюдению в КТГ принципов деловой этики;
Ответственное подразделение	Структурное подразделение КТГ по управлению человеческими ресурсами/персоналом и оплате труда работников КТГ;
Политически значимое лицо	1) должностное лицо – лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, а также в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан; 2) иностранное публичное должностное лицо - лицо, назначаемое или избираемое, занимающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном, административном, судебном органах или вооруженных силах иностранного государства; любое лицо, выполняющее какую-либо публичную функцию для иностранного государства; лицо, занимающее руководящую должность в организациях, созданных странами на основе соглашений, которые имеют статус международных договоров;
Работник	лицо, состоящее в трудовых отношениях с КТГ и/или его ДЗО;
Служба комплаенс	Структурное подразделение КТГ, отвечающее за вопросы комплаенс.

4. Сокращения и обозначения

4.1. В настоящем Кодексе КТГ применены сокращения и обозначения в соответствии с Таблицей 2.

Таблица 2. Сокращения и обозначения

№ п/п	Обозначения и сокращения	Полное название приведенных обозначений и сокращений
1	ДЗО	дочерние организации и зависимые общества, в том числе организации по договорам доверительного управления, совместно-контролируемые организации и совместные предприятия КТГ;
2	ДУЧРиОТ	Департамент по управлению человеческими ресурсами и оплате труда АО «КазТрансГаз»;
3	КТГ	АО «КазТрансГаз»;
4	СМИ	средства массовой информации;
5	СЭД	Система электронного документооборота в АО «КазТрансГаз».

5. Ответственность и полномочия

Ответственным за разработку и управление настоящим Кодексом является директор ДУЧРиОТ.

Ответственность за выполнение требований настоящего Кодекса возлагается на Работников КТГ.

Ответственность за рассылку настоящего Кодекса возлагается на ведущего специалиста ДУЧРиОТ.

6. Меры по обеспечению соблюдения Кодекса

6.1. Стандарты и основные принципы поведения, изложенные в настоящем Кодексе, ставятся каждым Работником КТГ во главу угла своей повседневной деятельности в КТГ.

Каждый Работник КТГ должен:

- прочитатъ и осмыслить положения Кодекса;
- строго придерживаться положений Кодекса в своих словах и действиях;
- выражать обеспокоенность и информировать Службу комплаенс о возникающих или ставших ему известными коррупционных и иных рисках.

6.1.1. Каждый из Работников КТГ должен оценить свое поведение, на основе следующего практического руководства:

- соответствует ли действие Работника Кодексу?
- этично ли это?
- законно ли это?
- если о поведении Работника станет известно общественности, будет ли такое поведение приемлемо?

6.1.2. По всем возникшим вопросам в отношении положений Кодекса каждый Работник вправе обратиться к своему непосредственному руководителю/в ответственное структурное подразделение/к Омбудсмену/в Службу комплаенс.

6.1.3. В случае, если Работнику КТГ стало известно о нарушениях каких-либо положений Кодекса и/или других нарушений систем внутренних контролей, он должен незамедлительно сообщить о них в Службу комплаенс и Омбудсмену, в том числе посредством горячей линии и иными способами, о которых сообщено Работникам этими службами. Такие сообщения могут быть сделаны на конфиденциальной и анонимной основе с гарантией защиты от преследования.

6.1.4. Приверженность и соблюдение законодательства Республики Казахстан, в том числе, но не ограничиваясь антикоррупционного, а также деловых, этических требований - это ответственность каждого, кто работает в КТГ или представляет его интересы.

6.1.5. Нарушение настоящего Кодекса вредит репутации и работе КТГ и может привести к дисциплинарным наказаниям и/или увольнению. При этом в случаях, предусмотренных законодательством о противодействии коррупции, несоблюдение определенных положений Кодекса, может являться нарушением антикоррупционного законодательства и повлечь персональную административную или уголовную ответственность.

6.1.6. Для обеспечения соблюдения Кодекса в КТГ разрабатывается комплаенс программа. 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.

7. Основная часть

7.1. Основопологающие ценности КТГ:

7.1.1. Партнерство

- Мы работаем в партнерстве и доверяем команде;
- Мы ставим интересы команды выше личных;
- Мы строим долгосрочные и доверительные отношения с Заинтересованными сторонами.

7.1.2. Уважение

- Мы бережно относимся ко всему, что нас окружает;
- Мы действуем на принципах доверия и уважения;
- Мы соблюдаем законы и чтим традиции.

7.1.3. Целостность

- Мы выполняем взятые на себя обязательства;
- Мы делаем то, что говорим;
- Мы всегда справедливы и честны.

7.1.4. Меритократия

- Мы выбираем достойных профессионалов;
- Мы даем каждому, вне зависимости от роли, возможность высказаться;
- Мы поощряем за достижение результата;

7.1.5. Совершенство и качество

- Мы работаем рационально и по верхней планке качества, используя передовой опыт и технологии;
- Мы принимаем на себя ответственность, действуя для создания добавленной стоимости;
- Мы всегда стараемся достигать самых высоких результатов;
- Мы всегда качественно и своевременно выполняем обещания;
- Мы работаем во благо наших внутренних и внешних клиентов;
- Мы упрощаем, стандартизируем и упорядочиваем нашу работу;
- Мы постоянно ищем новые возможности сделать что-то лучше. Мы хотим быть первыми и лучшими.

7.1.6. Безопасность

- Жизнь и здоровье наших Работников – безусловный приоритет для КТГ;
- Мы бескомпромиссны в вопросах безопасности и охраны труда;
- Мы бережно относимся к окружающей среде и имуществу КТГ;
- Мы соблюдаем нормы этики, правила и стараемся поступать правильно;
- Мы храним конфиденциальность информации.

7.1.7. Единство

- Стремление к общему успеху КТГ объединяет нас в единую команду;
- Люди и взаимодействие для нас важнее процессов и инструментов;
- Мы полагаем, что каждый человек может и хочет внести в общее дело максимальный вклад, на который способен;
- Мы качественно решаем задачи в команде вне зависимости от занимаемых должностей и выполняемых функций. Общий результат превышает индивидуального;
- Мы используем сильные стороны каждого и дополняем друг друга.

7.1.8. Взвешенность

- Мы относимся друг к другу с честностью и пониманием;
- Мы уважаем своих коллег, подрядчиков и партнеров и относимся к ним так, как бы хотели мы, чтобы другие люди относились к нам самим;
- Мы готовы к трудностям и преодолеваем препятствия;
- Принимая решения, мы всесторонне рассматриваем вопросы, учитываем все плюсы и минусы, слышим и учитываем все точки зрения;
- Мы уважаем результаты и наработки прошлого, обеспечиваем преемственность.

7.2. Деятельность КТГ основана на следующих принципах:

7.2.1. Ответственность

7.2.1.1. КТГ осознает свою ответственность за воздействие на экономику, окружающую среду и общество перед Единственным акционером, общественностью и инвесторами за рост долгосрочной стоимости и устойчивое развитие в долгосрочном периоде.

7.2.1.2. Работники КТГ должны продуманно и разумно принимать решения и совершать действия на каждом уровне.

7.2.2. Открытость

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

7.2.2.2. Работники стремятся быть открыты к встречам, обсуждениям и диалогу; стремятся к построению долгосрочного сотрудничества с коллегами и другими заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами КТГ и ее заинтересованных сторон.

7.2.3. Прозрачность

7.2.3.1. Решения и действия КТГ должны быть в установленном порядке ясными и прозрачными для заинтересованных сторон. КТГ честно, своевременно информирует Единственного акционера и заинтересованные стороны о состоянии дел в установленном порядке.

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

7.2.4. Этичное поведение

7.2.4.1. КТГ стремится быть достойным доверия Единственного акционера, заинтересованных сторон и широкой общественности в целом. Доверие возникает вследствие последовательной приверженности к высоким этическим нормам.

7.2.4.2. В основе решений и действий Работников КТГ должны быть высокие моральные ценности, такие как уважение, честность, открытость, командный дух и доверие, добросовестность и справедливость. Работники КТГ осуществляют свою деятельность на основе уважительности, толерантности, доброжелательности и порядочности. Работники КТГ принимают все возможные меры для поддержания имиджа, корпоративного духа и корпоративного стиля КТГ.

7.2.4.3. Работники подают исключительный пример проявления уважения к государственному и другим языкам, традициям и обычаям регионов присутствия, придерживаются высоких моральных и этических норм культуры поведения, не допускают антиобщественное и неэтичное поведение, способное навредить репутации КТГ в настоящем и в будущем времени.

7.2.5. Уважение

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

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

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

7.2.5.4. КТГ принимает на себя обязательство уважать десять принципов Глобального договора ООН (Приложение 1 к Кодексу).

7.2.6. Законность

7.2.6.1. Решения, действия и поведение КТГ и его Работников строго, всецело и неукоснительно должны соответствовать законодательству Республики Казахстан, другому применимому международному законодательству, Уставу КТГ и решениям Единственного акционера.

7.2.7. Профессионализм

7.2.7.1. Работники – главная ценность и основной ресурс КТГ. От уровня профессионализма Работников напрямую зависят результаты деятельности и стоимость, создаваемая для Единственного акционера и Заинтересованных сторон.

7.2.7.2. КТГ стремится к повышению уровня квалификации Работников, обеспечивая необходимые условия труда, предоставляя возможность для профессионального и индивидуального развития.

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

7.2.8. Справедливость

7.2.8.1. КТГ поддерживает принципы меритократии, справедливости и объективности; создает каждому Работнику оптимальные условия для новых достижений и справедливо оценивает вклад каждого в деятельность КТГ; способствует формированию культуры понимания, заинтересованности и поддержки Работниками на всех уровнях.

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

7.2.9. Нетерпимость к коррупции

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

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

7.2.9.3. Системы внутреннего контроля КТГ должны включать меры, направленные на недопущение, предотвращение и выявление коррупционных правонарушений.

7.2.10. Недопустимость конфликта интересов

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

7.2.10.2. КТГ стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между КТГ и Работниками. Личные интересы Работников не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей.

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

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

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

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

7.2.11. Экологическая ответственность

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

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

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

7.2.12. Безопасность

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

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

7.3. Служение обществу

7.3.1. Приверженность миссии КТГ.

КТГ – национальный оператор в сфере газа и газоснабжения, занимающийся добычей, транспортировкой, распределением и реализацией газа на внутреннем рынке Казахстана. Помимо поставок на внутренний рынок, КТГ реализует газ на экспорт.

Миссия КТГ – обеспечить энергетическую безопасность страны, создавая новое качество

жизни народа и укрепляя партнерство в глобальном мире.

Для реализации миссии, КТГ выполняет свои задачи, основываясь на принципах справедливого обращения с Единственным акционером, в целях обеспечения роста долгосрочной стоимости и устойчивого развития КТГ; прозрачности, эффективности и гибкости деятельности КТГ; последовательности, своевременности принятия решений в наилучших интересах КТГ; ответственности, подотчётности и законности.

Работники КТГ должны:

- осознать особую обязанность служить нашему обществу и государству при осуществлении деятельности от имени КТГ и проявлять должную заботу, правильно осознавая миссию КТГ;
- осознать, что их обязанности могут иметь непосредственное влияние на качество и уровень жизни общества и государства;
- выполнять свои обязанности в соответствии с миссией КТГ и не принимать мер, выходящих за рамки целей КТГ;
- не использовать служебное положение при решении своих личных вопросов.
- обращать внимание на признаки любого непристойного или несоответствующего поведения, которое может привлечь негативное общественное внимание и/или навредить репутации КТГ.

7.3.2. Устойчивое развитие

7.3.2.1. КТГ осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество и, стремясь к росту долгосрочной стоимости, обеспечивает свое устойчивое развитие в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов Заинтересованных сторон. КТГ заботится о нашем будущем поколении и обращает особое внимание на устойчивое развитие нашей страны. КТГ за защиту экосистем, улучшение качества воздуха и сохранение устойчивости наших ресурсов.

7.3.2.2. КТГ поддерживает принципы Глобального договора Организации Объединенных Наций в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции, указанные в Приложении 1 к Кодексу.

7.3.2.3. КТГ 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. КТГ - сторонник повышения эффективности использования энергии, экономии ресурсов и использования альтернативных источников энергии, и принятия иных мер, необходимых для минимизации негативного воздействия на здоровье, безопасность и окружающую среду.

7.3.2.4. КТГ придерживается принципа не причинения ущерба людям и защиты окружающей среды при выполнении и достижении поставленных перед нами целей. КТГ 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.

КТГ разрабатывает и руководствуется правилами безопасного труда для обеспечения безопасности на рабочем месте и предотвращения травм.

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

7.3.2.6. Каждый Работник должен обращать внимание на признаки любых явных или потенциальных нарушений положений законов и правил об окружающей среде.

7.3.3. Этические нормы

7.3.3.1. Соблюдение законодательства

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

7.3.3.2. Взвешенное принятие решений

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

7.3.3.3. Конфиденциальность информации

1) Конфиденциальной информацией КТГ признается информация, отнесенная к таковой в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами КТГ.

2) КТГ уважает и охраняет конфиденциальность личных данных Работников КТГ и поддерживает политику информационной безопасности. КТГ обязуется защищать информацию, составляющую государственную тайну.

3) Работники проявляют особую степень ответственности при работе с данными, составляющими конфиденциальную информацию, в том числе с персональными данными в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренними документами КТГ и предпринимают все необходимые меры для защиты такой информации.

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

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

6) Работники должны соблюдать правила и процедуры, предусмотренные внутренними документами КТГ и связанные с режимом безопасности и работы с конфиденциальной информацией.

7) При получении сведений о нарушении правил соблюдения конфиденциальности информации или нарушении безопасности систем или устройств Работнику необходимо незамедлительно сообщить о данном факте в порядке, установленном внутренним документом КТГ.

8) Работники, имеющие доступ к конфиденциальной и/или к инсайдерской информации КТГ, персональным данным Работников или заинтересованных лиц КТГ, должны использовать такую информацию в связи с исполнением должностных обязанностей.

7.3.3.4. Коррупция и запрещенные платежи

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

2) Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на каждого Работника КТГ.

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

7.3.3.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

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

2) Наличие конфликта интересов или потенциальное наличие такого конфликта представляет собой угрозу для репутации КТГ.

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

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

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

7.3.3.6. Соответствие требованиям конкуренции

1) КТГ не заключает соглашения или договоренности, которые препятствуют конкуренции, и соблюдает законодательство Республики Казахстан.

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

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

7.3.3.7. Защита собственности и внутренний контроль

1) Все Работники должны обеспечивать сохранность вверенного им имущества КТГ и обеспечивать его эффективное целевое использование. Любое имущество КТГ должно быть использовано только в законных целях, связанных с осуществлением деятельности КТГ.

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

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

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

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

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

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

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

7.3.3.8. Обмен подарками и представительские расходы

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

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

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

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

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

6) Ни при каких обстоятельствах предоставление/получение подарков не должно являться скрытым вознаграждением, способным оказать негативное влияние на репутацию Работника и/или КТГ в целом.

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

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

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

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

7.3.3.9. Внешняя коммуникация

7.3.3.9.1. Работник КТГ обязуется вести себя этично в общественных местах.

7.3.3.9.2. Любая несанкционированная внешняя коммуникация от имени КТГ влияет на имидж компании. Активность в социальных сетях должна использоваться Работниками только в личных целях и не должна быть связана с КТГ.

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

7.3.3.9.4. Работники КТГ обязуются:

- 1) не обращаться от имени КТГ, если на то, не имеется соответствующих полномочий;
- 2) не использовать свое служебное положение для личной выгоды;
- 3) не выражать свое личное мнение о работе КТГ в средствах массовой информации.

7.3.3.9.5. В приложении 3 к настоящему Кодексу представлены рекомендации для всех Работников по размещению информации в социальных сетях, корпоративных и личных блогах, комментариях к публикациям в СМИ.

7.4. Отношение к своим Работникам

7.4.1. Равные условия найма и труда

7.4.1.1. Работники КТГ - самый ценный актив. КТГ придерживается политики обеспечения всех своих Работников лучшими перспективами для работы. КТГ предоставляет равные возможности всем, кто работает в КТГ, для развития своих профессиональных способностей и совершенствования навыков.

7.4.1.2. КТГ соблюдает трудовое законодательство Республики Казахстан и создает комфортные условия работы для своих Работников. Работники обязаны придерживаться норм трудового законодательства Республики Казахстан и правил трудового распорядка КТГ.

7.4.1.3. КТГ создает справедливую процедуру набора персонала и продвижения по службе и обеспечивает наличие единых правил при приеме на работу, оценке достижений и продвижении Работников и должностных лиц, основанных на четких и прозрачных критериях. Работники, участвующие в принятии решений о приеме на работу, оценке достижений и продвижении Работников обязаны придерживаться этих правил.

7.4.1.4. В КТГ не допускается любая дискриминация по половой, расовой, национальной или религиозной принадлежности, предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным Работникам.

7.4.1.5. КТГ признает право Работников объединяться и заключать коллективные договоры с целью защиты или сохранения прав Работников, а также с целью предоставления им дополнительных социальных благ.

7.4.1.6. Работники КТГ обязаны:

- исполнять свои обязанности профессионально на основе корпоративных ценностей и принципов, придерживаясь самых высоких этических норм;
- принимать каждое решение о найме, вознаграждении и продвижении, учитывая заслуги, квалификацию, результативность и производственную необходимость;
- исключать любую возможность дискриминации, субъективности или предубеждения.
- обращать внимание на признаки любого непристойного или несоответствующего поведения на рабочем месте, а также любых явных нарушений или потенциальных нарушений трудового законодательства.

7.4.2. Запрет на дискриминацию и притеснение

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

7.4.2.2. Работники обязаны:

- относиться к своим коллегам почтительно и справедливо;
- не запугивать и не оскорблять своих коллег;
- не высказывать неуместные комментарии относительно своих коллег.

7.4.2.3. Работникам необходимо обращать внимание на признаки любого непристойного или несоответствующего поведения на рабочем месте и на признаки любых нарушений или потенциальных нарушений трудового законодательства.

7.5. Взаимодействие с бизнес сообществом и общественностью

7.5.1 Деловые взаимоотношения

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

7.5.1.2. Партнерство, предусматривающее долгосрочные, плодотворные, доверительные и взаимовыгодные отношения с Единственным акционером и инвесторами, органами власти, общественностью, Деловыми партнерами – один из важнейших ресурсов дальнейшего развития, обеспечивающих достижение стратегических целей КТГ.

7.5.1.3. Единственный акционер и инвесторы, органы власти, общество и общественные организации, Деловые партнеры, клиенты и конкуренты являются Заинтересованными сторонами, внешними по отношению к КТГ.

7.5.2. Взаимоотношения с Единственным акционером

7.5.2.1. Соблюдение и защита прав Единственного акционера КТГ являются одними из основных приоритетов. Система взаимоотношений с Единственным акционером основана на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом КТГ и внутренними документами, а также положениями Кодекса корпоративного управления КТГ.

7.5.2.2. Порядок обмена информацией между КТГ и Единственным акционером регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом КТГ и внутренними нормативными документами.

7.5.3. Взаимоотношения с государственными органами

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

7.5.3.2. КТГ взаимодействует с государственными органами Республики Казахстан на принципах доброжелательного сотрудничества и взаимного уважения.

7.5.3.3. КТГ и его Работники строго соблюдают законодательство Республики Казахстан и законодательство тех стран, под юрисдикцией которых находится внешняя деятельность КТГ.

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

7.5.4. Взаимоотношения с Деловыми партнерами

7.5.4.4. КТГ заинтересован в построении стабильных, долгосрочных, прозрачных и взаимовыгодных отношений с инвесторами, Деловыми партнерами и поставщиками.

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

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

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

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

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

7.5.4.7. КТГ ожидает от поставщиков соблюдения требований законодательства, справедливого отношения с Работниками, неиспользования детского труда, обеспечения безопасных условий труда, защиты окружающей среды.

7.5.4.8. КТГ не допускает в своей деятельности предоставления Деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

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

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

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

7.5.5. Общественность

7.5.5.1. КТГ осознает свою социальную ответственность перед общественностью и придерживается принципов по внедрению устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Участие в спонсорской и благотворительной деятельности определяется в соответствии с решениями Единственного акционера и иных уполномоченных органов КТГ.

7.5.5.2. КТГ стремится поддерживать программы, направленные на развитие социально значимых сфер экономики, если это не противоречит Уставу КТГ, ожиданиям и требованиям Единственного акционера КТГ и другим внутренним нормативным документам КТГ.

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

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

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

7.5.6 Взаимоотношения со средствами массовой информации

7.5.6.1. КТГ предусматривает создание возможности получения свободного доступа к публичной информации о КТГ. На корпоративном интернет-ресурсе КТГ (<https://www.kaztransgas.kz>) в общедоступном режиме размещена информация о КТГ, деятельности и основных значимых событиях КТГ, корпоративном управлении, деятельности ДЗО, а также о кадровой политике, контактных данных и прочее.

7.5.6.2. Руководство КТГ и уполномоченные структурные подразделения в установленном порядке представляют сведения, касающиеся деятельности КТГ, в СМИ.

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

7.5.6.4. Каждый Работник должен понимать и всегда помнить, что любая высказанная им как Работником КТГ точка зрения или распространенная информация непосредственно соотносится с самим КТГ, его имиджем и влияет на его репутацию в деловом сообществе.

7.5.6.5. Рекомендации для всех Работников по размещению информации в социальных сетях, корпоративных и личных блогах, комментариях к публикациям в СМИ раскрыты в Приложении 2 к Кодексу.

7.6. Факторы, влияющие на Корпоративную культуру

Корпоративная культура - это существующая в КТГ система представлений, убеждений, ценностей, норм и правил поведения, принимаемых и разделяемых членами коллектива.

7.6.1. Корпоративная культура определяет социально-психологический климат КТГ, влияет на уровень мотивации Работников и степень их лояльности по отношению к КТГ.

Работник, разделяющий корпоративные убеждения и ценности, считает себя членом сплоченной команды, успех которой для него необычайно важен.

Принимая внутренние обязательства перед обществом, Работники КТГ творчески подходят к поставленным задачам, становятся более инициативными и качественно выполняют свою работу.

Устойчивые стандарты корпоративной культуры являются неотъемлемой частью деятельности КТГ. Стандарты корпоративной культуры формируют положительный имидж КТГ среди Работников и Деловых партнеров.

7.6.2. Формирование и поддержание позитивного имиджа

Формирование позитивного имиджа КТГ является долговременной задачей.

Основными факторами позитивного имиджа КТГ являются:

- распространение позитивной информации о деятельности КТГ;

- организация внешних и внутренних коммуникаций, формирующих постоянный информационный поток по вопросам деятельности КТГ;
- соблюдение принципов информационной открытости при работе с заинтересованными группами;
- формирование и развитие корпоративной культуры, поддержание корпоративных культурных ценностей внутри КТГ;
- социальная политика КТГ и обеспечение мотивации Работников КТГ.

7.6.3 Формирование и укрепление корпоративного духа

7.6.3.1 В основе формирования корпоративного духа лежит понимание высокой значимости газовой отрасли для Казахстана и общества. Каждый, кто причастен к отрасли, должен понимать исключительную важность своей работы и поддерживать исторически сложившиеся традиции и добросовестное отношение к труду.

7.6.3.2 Корпоративный дух является одним из главных инструментов корпоративного управления и важным элементом в системе корпоративных ценностей, сплачивающим всех Работников КТГ для эффективной реализации миссии КТГ и достижения её целей.

7.6.3.3 Для поддержки и укрепления корпоративного духа КТГ осуществляет следующие основные мероприятия:

- 1) информирование всех Работников КТГ о миссии газовой отрасли и КТГ и ее корпоративных ценностях;
- 2) обеспечение понимания каждым Работником КТГ необходимости его труда в общем итоге деятельности КТГ, его роли и значения в реализации миссии КТГ;
- 3) формирование и развитие корпоративного стиля;
- 4) поддержание и укрепление имиджа и репутации КТГ;
- 5) повышение престижа профессий Работников КТГ;
- 6) развитие и создание системы мотивации и социальной защиты Работников КТГ;
- 7) разработка и использование зрительных образов, рекламных лозунгов и девизов (слоганов), связанных с КТГ и профессиями ее Работников;
- 8) проведение корпоративных праздников;
- 9) популяризация физической культуры и спорта в среде Работников Общества, проведение спартакиад.

7.6.4. Формирование и развитие корпоративного стиля

7.6.4.1 Корпоративный стиль КТГ формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач КТГ в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

7.6.4.2 Внешним элементом корпоративного стиля является корпоративная символика КТГ (флаг, эмблема, торговые знаки, форменная одежда, логотип, цветовые сочетания и другие элементы), используемая для визуального восприятия окружающими Должностных лиц и других Работников КТГ, а также имущества КТГ.

7.6.4.3 Корпоративный стиль является важным фактором формирования имиджа КТГ и стратегии развития ее связей при осуществлении деятельности.

7.6.4.4 Требования к внешнему виду Работников

Внешний вид Работников, вне зависимости от пола, статуса и занимаемой должности, должен быть аккуратным, ухоженным, одежда должна носить деловой характер и соответствовать сезону.

В одежде приветствуется хороший вкус и чувство меры. Часы, аксессуары и ювелирные украшения должны соответствовать деловому стилю одежды.

7.6.4.5 В течение рабочей недели (с понедельника по четверг) в офисе КТГ Работникам запрещен свободный стиль одежды (так называемый casual). Исключения составляет пятница, рабочие субботы, предпраздничные дни, корпоративные праздники.

7.6.4.6 Рекомендации к внешнему виду мужчин:

Мужчинам, Работникам КТГ, рекомендуется деловой костюм (пиджак, брюки) в темных или серых тонах. В жаркое время года деловой костюм может быть светлым. Рубашка, галстук,

туфли, носки должны соответствовать стилю и цветовой гамме костюма.

В жаркое время года, или выполняя оперативную работу в офисе, пиджак и галстук можно не надевать, однако пиджак и галстук обязательны во время переговоров с Деловыми партнерами и совещаний у руководителей КТГ.

Не рекомендуются костюмы или пиджаки ярких расцветок (красный, желтый, бирюзовый и т.д.).

Мужчины должны быть выбриты либо иметь аккуратно подстриженные усы/бороды.

7.6.4.7 Рекомендации к внешнему виду женщин:

Женщинам рекомендуются деловые костюмы с юбкой или брюками, блузка с юбкой или брюками, строгое платье для офиса, деловой не спортивный трикотаж. Ношение чулок обязательно вне зависимости от времени года.

Не рекомендуются слишком открытые костюмы (летние платья, сарафаны), вне зависимости от времени года.

Обувь, аксессуары и украшения должны соответствовать стилю и цветовой гамме костюма, а макияж и прическа - соответствовать облику работницы офиса.

7.7. Поведение Работников

7.7.1. Работники КТГ обязуются:

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

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

3) Сообщать о фактах нарушения принципов и положений Кодекса, обращаться к Омбудсмену и/или Службу комплаенс для принятия соответствующих мер. При этом КТГ гарантирует, что права Работников не будут ущемлены, а их анонимность не будет нарушена в случае такого обращения.

4) Вопросы корпоративной этики и/или случаи нарушения принципов корпоративной этики могут обсуждаться Работниками также с непосредственным руководителем. Если по результатам обсуждения ответ/приемлемое решение не будет найдено, то по соответствующей проблеме следует обратиться к Омбудсмену КТГ и/или в Службу комплаенс для получения рекомендаций и/или принятия соответствующих мер.

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

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

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

7.7.2. Поведенческие обязанности Работников и руководителей

Следующие требования относятся ко всем Работникам, вне зависимости от занимаемой должности:

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

7.7.2.2. Случаи нарушения норм Кодекса со стороны членов исполнительного органа должны доводиться руководителем исполнительного органа до сведения Совета директоров КТГ.

7.7.2.3. Член исполнительного органа, допустивший нарушение норм Кодекса, не может быть членом исполнительного органа иной организации, более пятидесяти процентов голосующих акции (доли участия в уставном капитале) которой принадлежит КТГ.

7.7.3. Обязанности Работников:

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

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

уважительно относиться к корпоративной символике КТГ, а также к символике Заинтересованных сторон КТГ;

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

7.7.3.4. быть вежливыми и корректными;

7.7.3.5. быть нетерпимыми к безразличию и грубости;

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

7.7.3.7. быть внимательными к чужому мнению;

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

7.7.3.9. уметь признавать свою неправоту и/или ошибки;

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

7.7.4. Работникам запрещаются:

7.7.4.1. публичные высказывания, которые представляют работу КТГ, ее Работников, Заинтересованных сторон КТГ, или персональную работу в КТГ в неверном, негативном или искаженном свете;

7.7.4.2. употребление наркотиков и неразрешенных психотропных веществ;

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

7.7.4.4. курение вне специально отведенных мест;

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

7.7.4.6. распространение оскорбительных материалов, в том числе рисунков;

7.7.4.7. если Работник осуществляет политическую, религиозную, культурную или иную деятельность, не имеющую отношения к его должностным обязанностям, то в рамках такой деятельности он может действовать только как частное физическое лицо, но не как представитель КТГ (за исключением деятельности образовательного характера, организованной ДЗО);

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

7.7.4.9. действия, которые прямо или косвенно могут негативно отразиться на имидже и репутации КТГ. Любые высказывания от имени КТГ осуществляются Работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

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

7.7.5. Ответственность руководящих Работников:

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

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

7.7.5.3. Учитывать приверженность Работников правилам поведения при оценке и поощрении их работы; делать все возможное, чтобы Работники понимали, что этическое поведение Работника не менее важно, чем результаты деятельности КТГ;

7.7.5.4. Обеспечивать ознакомление с положениями Кодекса Работников, понимание и соблюдение ими принципов Кодекса.

7.7.6. Прямые обязанности руководящих Работников:

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

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

3) своим поведением служить примером справедливости, ответственности, профессионализма и честности;

4) не понуждать подчиненных Работников к совершению нарушений законодательства и требований, противоправных проступков или поступков, не совместимых с общепринятыми морально-этическими нормами поведения;

5) обеспечивать беспристрастное и справедливое отношение ко всем Работникам КТГ без исключения, не допускать любых форм дискриминации Работников, а также предоставления незаконных льгот и привилегий отдельным категориям людей;

6) обеспечивать активное взаимодействие подчиненных и Работников со структурными подразделениями КТГ по вопросам этики, оказывать поддержку Работникам, которые добросовестно инициируют обсуждение этических вопросов;

7) незамедлительно принимать меры по устранению нарушений требований Кодекса, а также принимать необходимые меры воздействия;

8) учитывать соблюдение Работниками требований Кодекса и вклад Работников в формировании культуры поведения в КТГ при проведении их оценки.

7.8. Институт Омбудсмана

7.8.1. Институт Омбудсмана КТГ создан в рамках инициатив, мер и действий, предпринимаемых Единственным акционером, Советом директоров и Правлением КТГ в целях:

- обеспечения соблюдения структурными подразделениями и всеми Работниками КТГ положений Кодекса;
- усиления мер по предотвращению и урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов.

7.8.2. Назначение и досрочное прекращение полномочий Омбудсмена осуществляется Советом директоров КТГ.

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

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

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

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

7.8.7. Омбудсмен в своей деятельности:

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

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

- способствует соблюдению принципа равного отношения и предотвращению любого вида дискриминации;

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

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

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

7.8.8. Права Омбудсмена:

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

- обращаться лично ко всем Работникам КТГ по вопросам несоблюдения Кодекса;

- предоставлять Работникам КТГ разъяснения и толкование положений настоящего Кодекса.

7.8.9. Обязанности Омбудсмена:

- участвовать при рассмотрении вопросов в отношении несоблюдения Кодекса;

- вести учет обращений Работников, должностных лиц, а также Деловых партнеров и заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений Кодекса;

- предоставлять разъяснения положений Кодекса Работникам КТГ в случае их обращения;

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

- обеспечить анонимность Работника КТГ, обратившегося по факту нарушения положений Кодекса.

7.8.10. Порядок рассмотрения обращений к Омбудсмену:

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

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

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

7.9. Каналы связи по вопросам соблюдения Кодекса

7.9.1. В целях соблюдения положений Кодекса в КТГ организован безопасный, конфиденциальный и доступный канал информирования Совета директоров КТГ о фактах нарушений законодательства Республики Казахстан, внутренних процедур, Кодекса Работником, Должностным лицом.

7.9.2. КТГ ведет статистику и учет обращений Работников (внутренних обращений), запросов и обращений третьих лиц (внешних обращений - клиентов, партнеров, и других заинтересованных лиц) по вопросам нарушений деловой этики и норм законодательства.

7.9.3. По вопросам касательно положений Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам нарушений положений Кодекса, коррупционных и других противоправных действий должностные лица и Работники КТГ, а также деловые партнеры и заинтересованные лица вправе обращаться:

- к непосредственному руководителю, либо к следующему по уровню прямому руководителю;

- к Омбудсмену;

- в Службу комплаенс КТГ.

- по соответствующей электронной информационной системе доверия и горячей линии, опубликованной на интернет-сайте КТГ.

Права обратившегося лица не должны ущемляться при любом методе его обращения.

7.9.4. В случае выявления обстоятельств нарушения должностными лицами и Работниками КТГ утвержденных норм деловой этики, материалы для принятия решения направляются на рассмотрение созданной на основе обращения комиссией, с обязательным участием Омбудсмана. Результаты рассмотрения и принятые решения сообщаются обратившемуся лицу в течение 3 (трех) рабочих дней со дня принятия решения созданной на основе обращения комиссией.

Указанная комиссия гарантирует конфиденциальность рассмотрения сведений о нарушении положений Кодекса.

7.9.5. При наличии признаков коррупционных нарушений проводится служебное расследованием с привлечением Службы комплаенс. Результаты рассмотрения и принятые решения сообщаются обратившемуся лицу в течение 3 (трех) рабочих дней со дня принятия такого решения.

8. Записи

8.1. В настоящей документированной процедуре отсутствуют записи, которые должны управляться в соответствии с требованиями документированной процедуры ДП-02 «Управление записями».

9. Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка

9.1 Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка настоящего Кодекса осуществляются в соответствии с требованиями документированной процедуры ДП-02-2020 «Управление документацией».

9.2 «Оригинал» в бумажном виде Кодекса оформляется и хранится в ДУЧРиОТ.

9.3 Сканированная версия настоящего Кодекса размещается в базе данных Внутренних нормативных документов КТГ.

Приложение 1

**АО «КазТрансГаз» принимает на себя обязательство уважать десять принципов
Глобального договора ООН****Права человека:**

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

Труд:

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

Окружающая среда:

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

Борьба с коррупцией:

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

Приложение 2

Рекомендации для всех Работников АО «КазТрансГаз» (далее - КТГ) по размещению информации в социальных сетях, корпоративных и личных блогах, комментариях к публикациям в СМИ:

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

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

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

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

Приложение 3

Форма-обязательство

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 АО «КазТрансГаз».

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

Обязательство

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

1. Я подтверждаю, что в полном объеме ознакомился с Кодексом деловой этики АО «КазТрансГаз», понимаю его содержание.
2. Я обязуюсь добросовестно следовать принципам деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом деловой этики АО «КазТрансГаз».
3. Я подтверждаю свою готовность нести ответственность за нарушение мною требований Кодекса деловой этики АО «КазТрансГаз».

Ф.И.О. _____

Подпись _____

Дата «__» _____ 20__ г.

ПАМЯТКА**Как действовать Работникам АО «КазТрансГаз» при возникновении сомнений по вопросам деловой этики?**

Соблюдение стандартов и основных принципов поведения, изложенных в Кодексе деловой этики АО «КазТрансГаз» (далее - Кодекс), при реализации своей повседневной деятельности является важным приоритетом для каждого Работника АО «КазТрансГаз» (далее – КТГ).

Каждый Работник КТГ должен:

- прочитать и осмыслить положения Кодекса;
- строго придерживаться положений Кодекса в своих словах и действиях;
- выражать обеспокоенность и информировать Службу комплаенс о возникающих или ставших ему известными коррупционных и/или иных рисках.

Каждый из Работников КТГ должен оценить свое поведение, на основе следующего практического руководства:

- Соответствует ли действие Работника Кодексу?
- Этично ли это?
- Законно ли это?
- Если о поведении Работника станет известно общественности, будет ли такое поведение приемлемо?

Вопросы корпоративной этики и/или случаи нарушения принципов корпоративной этики могут обсуждаться Работниками с непосредственным руководителем либо со следующим по уровню прямым руководителем. Если по результатам обсуждения ответ/приемлемое решение не будет найдено, то по соответствующей проблеме следует обратиться к Омбудсмену КТГ и/или в Службу комплаенс для получения рекомендаций и/или принятия соответствующих мер по соответствующей электронной информационной системе доверия и/или горячей линии, опубликованной на интернет-сайте КТГ. Права обратившегося лица не должны ущемляться при любом методе его обращения.

Приверженность и соблюдение законодательства Республики Казахстан, в том числе, но не ограничиваясь антикоррупционного, а также деловых, этических требований - это ответственность каждого, кто работает в КТГ или представляет его интересы.

Нарушение настоящего Кодекса вредит репутации и работе КТГ и может привести к дисциплинарным наказаниям и/или увольнению. При этом в случаях, прямо предусмотренных законодательством о противодействии коррупции, несоблюдение определенных положений Кодекса, может являться нарушением антикоррупционного законодательства и повлечь персональную административную или уголовную ответственность.

Кодекс не охватывает весь спектр рисков, с которыми Работники КТГ могут столкнуться. Поэтому Кодекс не избавляет от необходимости здраво рассуждать и нести за это ответственность.

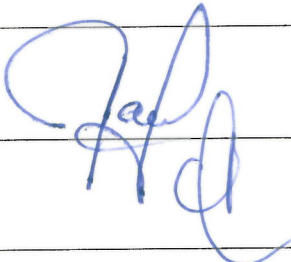



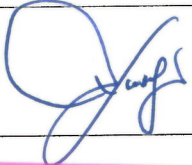
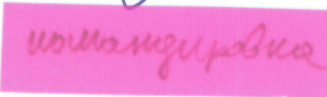

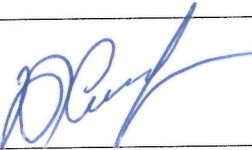


В случае, если Работнику КТГ стало известно о нарушениях каких-либо положений Кодекса и/или других нарушений систем внутренних контролей, он должен незамедлительно сообщить о них в Службу комплаенс и Омбудсмену, в том числе посредством горячей линии и иными способами, о которых сообщено Работникам этими службами. Такие сообщения могут быть сделаны на конфиденциальной и анонимной основе с гарантией защиты от преследования.

По всем возникшим вопросам в отношении положений Кодекса каждый Работник вправе обратиться к своему непосредственному руководителю/в ответственное структурное подразделение/к Омбудсмену/в Службу комплаенс.

Лист ознакомления

№ п /п	Должность	Ф. И. О.	Дата	Подпись
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Должность	Подпись (виза)	Ф.И.О.
Заместитель Председателя Правления по экономике и финансам		Т.Ж. Жанұзақ
Руководитель аппарата		А.Б. Майтиев
Директор юридического департамента		Р.С. Абдуллин
Директор департамента корпоративного развития и сводно-координационной работы и ИСМ		А.А. Бекмухамбетова
Директор департамента по корпоративной безопасности		С.С. Касенов
Производственно-технический департамент		Р.О. Суюндиков
Департамент внутреннего контроля и управления рисками		М.М. Будник
Руководитель Службы комплаенс		А.Е. Шоранова
Пресс-служба		Б.Т. Құрманқұл
Омбудсмен		З.Е. Маханова
Директор департамента по управлению человеческими ресурсами и оплате труда		Ш.С. Рашитова