

Утвержден
решением Совета директоров
ЧК «Karaton Operating Ltd»
от «13» мая 2025 г. № 19

Кодекс деловой этики ЧК «Karaton Operating Ltd.»

1. Общие положения

Настоящий Кодекс деловой этики (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Республики Казахстан, Устава ЧК ««Karaton Operating Ltd»» (далее – Компания) и иных внутренних документов, с учетом признанных стандартов делового поведения и корпоративного управления, принятых в компаниях – акционерах Компании, а также с учетом международного антикоррупционного законодательства и устанавливает этические нормы деловых и служебных взаимоотношений.

1.1. Кодекс закрепляет корпоративные ценности и этические принципы Компании, положенные в основу правил поведения, и норм корпоративной этики.

2. Отношения, регулируемы Кодексом

2.1. Положения настоящего Кодекса подлежат применению во взаимоотношениях работников Компании между собой, а также при взаимодействии, в процессе осуществления текущей хозяйственной деятельности, с партнерами, поставщиками, подрядчиками, некоммерческими организациями и представителями государственных органов и организаций.

2.2. Соблюдение положений настоящего Кодекса является обязанностью всех работников Компании, независимо от занимаемой ими должности.

2.3. Деловым партнерам, поставщикам, подрядчикам и другим третьим лицам, которые взаимодействуют с Компанией или представляют Компанию, рекомендовано придерживаться положений Кодекса.

3. Цели Кодекса

3.1. Закрепление норм корпоративной этики служит цели создания высоконравственных, комфортных и бесконфликтных условий для плодотворного труда коллектива Компании, в которых соблюдение норм этики является повседневным стандартом поведения каждого работника.

3.2. Кодекс направлен на развитие корпоративной культуры и укрепление репутации Компании, повышение и сохранение доверия к Компании со стороны работников и делового сообщества.

4. Корпоративные ценности и принципы

4.1. В Компании на всех уровнях принимаются управленческие решения в соответствии с корпоративными ценностями Компании.

4.2. Основополагающими корпоративными ценностями Компании являются:

Безопасность

- ✓ Мы развиваем культуру безопасного труда на всех уровнях;
- ✓ Мы заботимся о безопасности наших работников, партнеров и окружающей среды;

Эффективность

- ✓ Мы бережливо относимся к ресурсам Компании;
- ✓ Мы достигаем результата наиболее эффективным способом;

Ответственность

- ✓ Мы работаем в интересах Компании, соблюдая действующее законодательство;
- ✓ Мы заботимся о работниках и выполняем взятые на себя обязательства перед контрагентами;

Команда

- ✓ Мы – сплоченная команда. Эффективным трудом укрепляем репутацию Компании;
- ✓ Мы поддерживаем инициативы, ценим вовлеченность, поощряем креативность и новаторские решения в работе каждого работника;
- ✓ Мы придерживаемся культуры взаимного уважения и доверия.

4.3. Деятельность Компании основана на следующих принципах:

Этичное поведение

Работники придерживаются высоких моральных и этических норм поведения, не допускают антиобщественное и неэтичное поведение, способное навредить репутации Компании.

Профессионализм

Работники – главная ценность и основной ресурс Компании.

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

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

Справедливость

Компания создает условия для справедливой оценки труда и вознаграждения, поощрения сотрудников, повышающих свои профессиональные знания и опыт.

Уважение

Работники Компании строят отношения на основе взаимного уважения друг к другу, невзирая на различие в должностном положении, ведут себя корректно и профессионально по отношению к всем лицам, участвующим или взаимодействующим с Компанией.

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

Открытость

Компания поощряет открытость и прозрачность в бизнес-процессах Компании, создает для этого безопасные и равные условия для всех сотрудников, и создает условия поддержки инициативы.

Компания поощряет Работников к диалогу по любым вопросам ее деятельности, стремление к построению атмосферы долгосрочного и плодотворного сотрудничества в коллективе.

Экологическая ответственность

Компания в своей деятельности стремится к строгому соблюдению требований 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.

Компания 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.

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.

Ответственность за соблюдение охраны труда и промышленной безопасности

Компания в своей деятельности устанавливает приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности, основанный на предупреждении опасных производственных факторов в области охраны труда и промышленной безопасности.

Компания ставит себе целью предупреждение инцидентов и аварий на объектах работ посредством обучения и неукоснительного исполнения работниками и персоналом подрядчиков правил техники безопасности.

Устойчивое развитие

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

Запрет на дискриминацию и притеснение

В Компании не допускается запугивание, в том числе в шуточной форме и любая дискриминация по отношению к кому-либо на основании расовой, религиозной, национальной, половой, политической или иной принадлежности, социального происхождения, имущественного и должностного положения, языка общения и других обстоятельств, а также предоставление каких-либо привилегий отдельным Работникам на основе указанных признаков.

Компания считает категорически недопустимым притеснения либо оскорбительное поведение, как вербальное, так и физическое или визуальное.

Угрозы, насилие и физическое унижение категорически недопустимы.

В Компании недопустимо употребление грубых, резких выражений и использование ненормативной лексики, нецензурных выражений.

Компания не потерпит на рабочем месте никаких притеснений, в том числе сексуальных домогательств, морального насилия и агрессивного поведения.

5. Нормы и правила поведения в Компании

5.1. В своей повседневной деятельности работники придерживаются следующих правил поведения:

1) уважают честь и достоинство любого человека, независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка общения, отношения к религии, убеждений, места жительства, места работы, наличия трудоустройства или любых иных обстоятельств;

2) уважают мнение своих коллег, открыто и доброжелательно обсуждают проблемы, возникшие в ходе работы, на принципах равенства, солидарности и партнерства;

3) не допускают фамильярности в деловых отношениях, корректны и вежливы при общении (в том числе при общении по телефону);

4) обмениваются опытом и информацией с коллегами, оказывают помощь друг другу в достижении лучшего результата;

- 5) рационально используют собственное рабочее время и время коллег, партнеров и других;
- 6) придерживаются общепринятого делового стиля одежды, который отличает официальность, сдержанность и аккуратность (помимо делового костюма, допускаются джемперы и кофты классического кроя);
- 7) не занимаются в рабочее время делами, не связанными с выполнением должностных обязанностей;
- 8) не обсуждают личные или профессиональные качества коллег.

5.2. Работникам запрещается:

- 1) допускать необоснованные негативные высказывания о Компании, порочащие ее репутацию перед третьими лицами. Работники Компании не вправе передавать подобную информацию в СМИ или делать негативные замечания в социальных сетях, на форумах, в электронных письмах или в других социальных сервисах. Однако, со стороны работника поощряется конструктивная критика в целях улучшения деятельности Компании, адресованная непосредственно руководству Компании;
- 2) употреблять наркотически вещества и неразрешенные психотропные препараты, употреблять алкоголь на рабочем месте, на территории Компании или в месте проведения Компанией работ, а также находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;
- 3) выступать от имени Компании, если это не входит в его(ее) компетенцию, и он(она) не имеет на то соответствующих полномочий;
- 4) осуществлять действия, которые могут прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Компании.

5.3. Ответственность и обязанность Руководящих работников
Руководящие работники своим поведением демонстрируют приверженность нормам настоящего Кодекса, играя важнейшую роль в создании культуры открытого общения и доверия в коллективе Компании.

В этих целях руководителям следует:

- 1) формировать культуру поведения, при которой работники понимают свои права и обязанности и свободно выражают озабоченность возможным несоблюдением правил, не опасаясь преследования;
- 2) личным примером поощрять этичное поведение и соблюдение законодательства Республики Казахстан;
- 3) учитывать соблюдение работниками правил поведения при оценке и поощрении их работы; делать все возможное, чтобы работники понимали, что этичное поведение работника не менее важно, чем результаты деятельности Компании;

- 4) обеспечивать ознакомление с положениями Кодекса работников, понимание и соблюдение ими принципов Кодекса;
- 5) не допускать по отношению к подчиненным необоснованных обвинений, фактов грубости, унижения достоинства, бестактности и безразличия;
- 6) проявлять скромность, доброжелательность, ясность в высказываниях, уметь держать себя с достоинством и спокойствием в стрессовых и конфликтных ситуациях;
- 7) не подчеркивать и не использовать свое должностное положение в ущерб интересам подчиненных;
- 8) не допускать преследования за критику, а также внимательно, вежливо и терпимо относиться к обращениям подчиненных;
- 9) использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения профессиональной деятельности подчиненных;
- 10) не понуждать подчиненных работников к совершению нарушений законодательства и требований, противоправных проступков или поступков, не совместимых с общепринятыми морально-этическими нормами поведения;
- 11) обеспечивать беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам Компании без исключения, не допускать любых форм дискриминации работников, а также предоставления незаконных льгот и привилегий отдельным категориям работников;
- 12) создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый работник чувствует себя комфортно, вынося на обсуждение тот или иной вопрос;
- 13) обеспечивать активное взаимодействие работников с руководством Компании по вопросам этики, оказывать поддержку работникам, которые добросовестно инициируют обсуждение этических вопросов;
- 14) незамедлительно принимать меры по устранению нарушений требований Кодекса;
- 15) учитывать соблюдение работниками требований Кодекса и вклад работников в формирование культуры этичного поведения при проведении их оценки.

6. Этика взаимоотношений с заинтересованными лицами

6.1. Этика взаимоотношений с акционерами

Соблюдение и защита прав акционеров Компании являются одними из основных приоритетов. Взаимоотношения с акционерами, включая порядок обмена информацией между Компанией и акционерами, основаны на требованиях законодательства Республики Казахстан, иного применимого законодательства государств, в которых осуществляет свою деятельность

Компания, также Уставом и внутренними документами Компании.

6.2. Этика взаимодействия с должностными лицами государственных органов.

Работникам и посредникам, представляющим интересы Компании, запрещено:

1) предоставлять какому-либо должностному лицу денежные средства, подарки, знаки гостеприимства, какие-либо ценности.

2) осуществлять незаконные платежи служащим государственным органам и компаниям, находящимся в государственной собственности или под государственным контролем, в том числе за ускорение прохождения формальностей;

3) заключать коммерческие сделки с должностными лицами государственных органов без предварительной проверки в соответствии с внутренними процедурами;

6.3. Этика взаимодействия с контрагентами (физическое или юридическое лицо, с которыми Компания заключила либо планирует заключить договор/соглашение) включает:

1) взаимодействие на основе законности, прозрачности, соблюдения условий договоров, неподкупности и нетерпимости к любым проявлениям коррупции, а также отбор контрагентов на основе совокупности следующих факторов: лучшей цены, качества и условий, деловой репутации контрагента;

2) Компания ожидает от Контрагентов соблюдения требований применимого законодательства, справедливого отношения к сотрудникам, неиспользования детского труда, обеспечения безопасных условий труда, защиты окружающей среды и приверженности иным принципам этичного поведения;

3) обеспечение независимой работы тендерной комиссии и невмешательство в ее деятельность. При закупке работ, товаров и услуг для Компании, работники принимают решения, руководствуясь практическими соображениями, избегая конфликтов интересов, подарков и знаков делового гостеприимства. Компания ведет бизнес только с контрагентами, которые соблюдают требования законодательства и действия которых согласуются с обязательством Компании следовать принципам добросовестности.

7. Управление рисками

7.1. Коррупция

В целях недопущения коррупции Компания придерживается следующих принципов:

1) Компания руководствуется применимым законодательством Республики Казахстан и международным законодательством, положениями Кодекса и иных внутренних документов в области противодействия коррупции, а также подтверждает свою приверженность мировым стандартам в области противодействия коррупции;

2) в Компании закрепляется принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности»);

3) Компания идентифицирует, оценивает, управляет коррупционными рисками, внедряет и обеспечивает исполнение мер по минимизации рисков коррупции.

7.2. Конфликт интересов

Компания стремится не допускать конфликта между личными интересами Работников и их профессиональными обязанностями. Работники должны:

1) при исполнении своих должностных обязанностей Работники обязаны действовать и принимать решения строго в интересах Компании;

2) Работники должны сообщать о любом потенциальном конфликте интересов заблаговременно;

3) по всех случаях ситуация, которая привела или может привести к возникновению Конфликта интересов, должна быть урегулирована.

7.3. Конфиденциальность

При работе с конфиденциальной информацией Работники придерживаются следующих принципов:

1) принимают все необходимые меры для защиты конфиденциальной информации;

2) не разглашать конфиденциальную информацию в соответствии с применимым локальным законодательством;

3) заботятся о предотвращении несанкционированного доступа и разглашения конфиденциальной информации другим Работникам, не обладающим доступом к конфиденциальной информации, или иным третьим лицам вне Компании, а также не допускать потери или уничтожения данных.

7.4. Защита собственности Компании

В рамках защиты собственности Работники придерживаются следующих принципов:

1) бережное отношение к имуществу Компании;

2) запрет на использование имущества Компании с целью получения личной выгоды;

3) защита интеллектуальной собственности Компании.

7.5. Передача подарков

Работники Компании не вправе:

1) принимать за исполнение своих должностных обязанностей вознаграждение в виде денег, ценных подарков, услуг и в иных формах от юридических организаций и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие функции;

2) принимать подарки или услуги в связи с исполнением своих должностных обязанностей, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров, в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или, при проведении протокольных и иных официальных мероприятий, включающих:

- вручение работнику в коллективе Компании (за исключением случаев, когда одаряемый работник является лицом, приравненным к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций);
- вручение от имени Компании работнику к памятной дате (юбилей одариваемого работника, юбилейный стаж работы в Компании, выход на пенсию, дни рождения и т.д.);
- вручение от имени Компании работникам в рамках корпоративных мероприятий, организуемых Компанией для его работников;
- вручение в рамках массовых мероприятий (протокольные мероприятия, официальные приемы, семинары, конференции и т.п.) каждому участнику такого мероприятия;

Допускается дарение сувениров от имени Компании нижеуказанным лицам, если такое дарение не нарушает требования и ограничения, предусмотренные законодательством Республики Казахстан в области противодействия коррупции:

- партнерам, клиентам и иным третьим лицам в целях поддержания деловых отношений, с учетом культурной, национальной специфики региона одаряемой стороны.

7.6. Представительские расходы

Осуществление представительских расходов, в том числе на деловое мероприятия Компании с участием третьих лиц, должны отвечать следующим критериям:

1) полностью соответствовать нормам действующего законодательства Республики Казахстан, Политике антикоррупционного соответствия и других внутренних нормативных документов Компании;

2) быть разумно обоснованными, соразмерными;

3) не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п., или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

4) проявление гостеприимства, если оно уместно и не выходит за пределы, предусмотренные Политикой по противодействию коррупции Компании, и не нарушает политики в отношении гостеприимства соответствующей сторонней организации.

7.7. Благотворительная и спонсорская помощь

1) пожертвования от имени Компании на благотворительность подлежат предварительному утверждению Советом директоров Компании;

2) Компания не финансирует благотворительные проекты в целях получения коммерческих преимуществ;

3) положения настоящего Кодекса не применяются к случаям благотворительных взносов и спонсорства, осуществляемых работниками от своего личного имени;

4) благотворительность не должна приводить к конфликту интересов;

5) Компания не делает взносы и пожертвования в поддержку политических партий. Вместе с тем, Компания не ограничивает своих работников в отношении их частных взносов политическим партиям и участия в деятельности политических партий и/или движений во время, свободное от работы в Компании, при условии, что такие взносы и деятельность не приводят к потенциальному или фактическому конфликту интересов;

6) до рассмотрения вопроса об оказании благотворительной помощи осуществляется обязательная проверка получателей такой помощи.

8. Заключительные положения

1) все работники Компании должны подписать форму-подтверждения об ознакомлении с Кодексом согласно приложению №1 к Кодексу;

2) нарушение положений Кодекса может служить основанием применения к работникам мер дисциплинарного характера в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Компании;

3) Компания гарантирует, что ни один работник не будет подвергнут преследованию, если он сообщил о фактах несоблюдения Кодекса и/или иных нарушениях;

4) Кодекс не является исчерпывающим сводом правил и не может

предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники и Заинтересованные стороны могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей и во взаимоотношениях с Компанией.