УТВЕРЖДЕНО
решением Правления
ТОО «Karabatan Utility Solutions»
от 29 августа 2023 года
(Протокол № 24/23)

КОДЕКС

корпоративной этики товарищества с ограниченной ответственностью «Karabatan Utility Solutions»

Атырау

1 Область применения

1. Настоящий Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) Товарищества с ограниченной ответственностью «Karabatan Utility Solutions» (далее – Товарищество) определяет высокие принципы деловой этики и корпоративные ценности, устанавливает единые стандарты поведения работников Товарищества, этические правила деловых взаимоотношений с контрагентами, деловыми партнерами, внутри Товарищества, что ведет к упрочению репутации и авторитета Товарищества и является залогом успешного развития.

2. Кодекс корпоративной этики разработан в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами Товарищества, с учетом признанных мировых стандартов делового поведения и корпоративного управления.

3. Настоящий Кодекс корпоративной этики обязателен для соблюдения всеми работниками Товарищества.

2 Общие положения

4. **Миссия Кодекса**

Кодекс корпоративной этики является документом, регламентирующим этическую сторону взаимодействия Товарищества со всеми заинтересованными лицами, этические нормы корпоративных отношений, а также механизмы влияния этических норм на повседневную деятельность Товарищества и его работников.

5. **Видение Кодекса**

Кодекс корпоративной этики призван содействовать повышению эффективности механизмов корпоративного управления Товарищества содействует успешному взаимодействию Товарищества с заинтересованными лицами и предотвращению случаев неэтичного поведения работников Товарищества.

6. **Целью настоящего Кодекса** являются:

1) закрепление в Товариществе ключевых ценностей, принципов, правил и норм деловой этики и поведения, которыми обязаны руководствоваться должностные лица и работники при выполнении своих обязанностей как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

2) развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;

3) ориентирование работников на понимание, поддержку и соблюдение единых принципов корпоративной этики независимо от уровня занимаемой ими должности;

4) знание и соблюдение работниками положений Кодекса, что является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

5) повышение и сохранение доверия к имиджу Товарищества, укрепление репутации открытого и честного Товарищества, содействие эффективному взаимодействию с заинтересованными лицами.

7. Перечень указанных норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен, дополнен в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

3 Корпоративные ценности Товарищества

8. Основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Товарищества, являются:

1) компетентность и профессионализм – результат работы Товарищества должен быть безупречен с профессиональной точки зрения. Работники должны обладать качественным образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. Товарищество поощряет работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному

развитию, создает равные и оптимальные условия для повышения квалификации всех уровней;

2) честность и открытость – правдивость во всех профессиональных и деловых взаимоотношениях, повышение прозрачности информации о деятельности. В то же время Товарищество следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и иную охраняемую законодательством Республики Казахстан тайну;

3) законность и справедливость – неукоснительное соблюдение законодательства Республики Казахстан, внутренних нормативных документов Товарищества и справедливое, беспристрастное, без проявлений личных предпочтений или какой-либо дискриминации отношение к партнерам, уважение их прав и законных интересов, в том числе по отношению к коллегам внутри Товарищества;

4) ответственность – гарантия качества деятельности Товарищества по взятым обязательствам, установленным требованиями законодательства, договорных отношений, обычаев делового оборота и соблюдению морально-нравственных принципов;

5) уважение человеческой личности, включающее признание права всех работников и партнеров Товарищества на честное и справедливое отношение к себе, независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности;

6) патриотизм – направление своей деятельности во благо процветания государства, его настоящего и будущего.

4 Этика взаимоотношений Должностных лиц и работников

9. Должностные лица и работники Товарищества принимают на себя обязанности выполнять профессиональные обязанности добросовестно и разумно в интересах Товарищества, избегая конфликта интересов.

10. Должностные лица Товарищества, для достижения стратегических целей Товарищества, принимают решения с учетом основополагающих ценностей и принципов деловой этики и несут, предусмотренную действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними правовыми документами Товарищества, ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

11. Должностные лица, работники Товарищества при исполнении должностных обязанностей должны руководствоваться интересами Товарищества, а не личными отношениями или персональной выгодой.

12. Каждый работник обязан добросовестно следовать принципам, предусмотренным в настоящем Кодексе, соблюдать требования трудового договоров, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и иных внутренних нормативных документов Товарищества, а также осознавать свою персональную ответственность за их нарушение или несоблюдение.

13. При приеме на работу новых работников, Товарищество руководствуется законодательством Республики Казахстан и требованиями внутренних актов Товарищества, отдает предпочтение кандидатам, имеющим более высокую квалификацию и производственный опыт, и не допускает никакой дискриминации, по каким бы то ни было признакам. Подбор и продвижение кадров осуществляется исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков согласно внутренним актам Товарищества, исключая какие-либо проявления дискриминации по половым, расовым, политическим, религиозным и другим подобным мотивам.

14. Товарищество поощряет работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию, и создает равные и оптимальные условия для повышения квалификации работников всех уровней в соответствии с программами обучения и профессионального развития.

15. Политика в области вознаграждения основывается на признании профессиональных качеств и способностей работников, результатов их труда и достижения ключевых показателей деятельности и на возможности социального пакета в целях мотивации, в соответствии с внутренними документами Товарищества.

16. Товарищество обеспечивает постоянное улучшение здоровых и безопасных условий труда для своих работников.

17. Должностные лица и работники Товарищества обязаны, своим отношением к работе и поведением, способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе.

18. В Товариществе не допускается предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным должностным лицам и работникам, кроме как на основе законодательства Республики Казахстан и/или внутренних документов Товарищества, при обязательном обеспечении всем равных возможностей.

19. Должностные лица и работники Товарищества должны прилагать все усилия для исполнения работ с высоким качеством, бережного отношения к имуществу Товарищества, рациональному и эффективному использованию его.

20. Товарищество несет ответственность за принятие решений, свободных от возникновения конфликта интересов на любом этапе процесса от должностного лица до любого работника, принимающего решения.

21. Должностные лица и работники своевременно предоставляют друг другу достоверную информацию, без нарушения норм конфиденциальности и с учетом решений Председателя Товарищества, а также внутренних документов Товарищества.

22. Принятие решений должностными лицами и работниками Товарищества должно основываться на принципах прозрачности и адекватности.

23. Должностные лица и работники обязаны немедленно сообщать о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Товариществом, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

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

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

подарки или услуги от лиц, зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

25. Каждый работник обязан не допускать в отношении коллег и партнеров дискриминации по половым, возрастным, расовым, политическим, религиозным и другим подобным мотивам.

26. Любая ситуация, ведущая к нарушению прав работника, должна рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан и внутренними документами Товарищества.

27. Должностные лица и работники Товарищества не имеют права на публичные выступления, высказывания или интервью на любые темы от имени Товарищества без прямого поручения руководства Товарищества или прямо предоставленных полномочий.

5 Этика взаимоотношений с государственными органами

28. Товарищество осуществляет взаимоотношения с государственными органами в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Товарищества.

29. Товарищество прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий как со стороны государственных органов, так и со стороны должностных лиц и работников Товарищества.

6 Этика взаимоотношений с деловыми партнерами Товарищества

30. Товарищество взаимодействует с деловыми партнерами на принципах взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

31. Товарищество соблюдает условия контрактов/договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

32. Товарищество гарантирует своевременное и полное рассмотрение всех обращений, пожеланий и претензий партнеров. В случае возникновения разногласий и споров отдает предпочтение переговорам и поиску компромисса.

33. Товарищество осуществляет выбор поставщиков товаров, услуг и работ, предлагающих наименьшие цены, наилучшие качество, условия поставок товаров, услуг, выполнения работ и пользующихся хорошей репутацией, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

34. Товарищество придерживается честной и свободной конкуренции и осуждает все проявления недобросовестной конкуренции, которые могут не только негативно сказаться на репутации, но и подорвать доверие партнеров к Товариществу.

7 Этика взаимоотношений с общественностью

35. Товарищество осознает свою социальную ответственность перед обществом.

36. Товарищество стремится оказывать положительное влияние на решение социально значимых вопросов.

37. Товарищество стремится служить обществу, поддерживает программы, направленные на повышение уровня знаний и образования работников в сфере своей деятельности.

38. Товарищество рассматривает себя, как неотъемлемый элемент общественной среды с которой стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

39. Товарищество стремится создавать новые рабочие места и повышать профессиональную квалификацию работников.

40. Товарищество стремится к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования общественных отношений, снижения воздействия своей производственной деятельности на окружающую среду, а также охраны здоровья и обеспечения безопасности труда работников Товарищества.

41. Товарищество берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

42. Социальная ответственность осуществляется в рамках законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов Товарищества.

8 Этика взаимоотношений со средствами массовой информации

43. Информационная политика предусматривает создание возможности получения свободного и необременительного доступа к информации о Товариществе. На корпоративном веб-сайте в общедоступном режиме размещена информация о его деятельности, корпоративном управлении, а также о кадровой политике, контактных данных и т.д.

44. Товарищество стремится к обеспечению выполнения требований международных стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации.

45. Предоставление информации, касающейся деятельности Товарищества, средствам массовой информации производят те работники, которых определило руководство Товарищества.

46. Работники Товарищества, предоставляющие сведения средствам массовой информации, несут персональную ответственность за их достоверность и отсутствие в них сведений, составляющих коммерческую тайну, а также сведений конфиденциального характера.

47. Каждый работник должен понимать и всегда помнить, что любая, высказанная им как работником Товарищества, точка зрения или распространенная информация непосредственно соотносится с самим Товариществам, его имиджем и влияет на его репутацию в деловом сообществе.

9 Правила делового поведения с коллегами в Товариществе

48. Отношения между всеми работниками Товарищества являются равноправными.

49. Отношения в коллективе влияют на настроение работников и их желание работать, во многом определяют результат работы Товарищества. Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, работники обязаны соблюдать следующие нормы делового этикета:

уважительно относиться друг к другу;

в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;

не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;

не сквернословить;

не проявлять несдержанность и агрессию;

всегда извиняться за свое некорректное поведение;

помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;

не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие;

быть вежливыми и корректными;

быть внимательными к чужому мнению.

10 Правила делового поведения между руководством и работниками Товарищества

50. Создание конструктивных профессиональных отношений между руководством и подчиненными работниками необходимо для ежедневной эффективной работы Товарищества и для ее будущего развития.

51. Руководителям структурных подразделений Товарищества рекомендуется соблюдать следующие нормы делового этикета:

показывать работникам пример хорошего владения нормами этики и делового этикета;

не критиковать работников в присутствии других работников, делать это конфиденциально;

уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес.

52. Работникам рекомендуется соблюдать следующие нормы делового этикета:

незамедлительно информировать непосредственного руководителя о причинах отсутствия на рабочем месте;

не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Если есть уверенность в правоте, необходимо просить о личной встрече;

знать в лицо и по имени отчеству руководителей Товарищества.

53. При наличии трудовой деятельности вне Товарищества, работники обязаны:

уведомить непосредственного руководителя о планируемой иной оплачиваемой трудовой деятельности в других организациях;

оформить трудовые отношения по совместительству, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

соблюдать правила сохранения коммерческой и иной служебной информации, предусмотренной законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Товарищества.

Работник в праве:

осуществлять иную оплачиваемую трудовую деятельность в других организациях в то время, которое не будет влиять на выполнение ими основных трудовых обязанностей и наносить ущерб имиджу и интересам Товарищества.

11 Правила поведения во внеслужебное время

54. Работники Товарищества во внеслужебное время должны:

1) придерживаться общепринятых морально-этических норм, не допускать случаев антиобщественного поведения, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность;

2) не допускать со своей стороны нарушения требований законодательства, сопряженных с посягательством на общественную нравственность, порядок и безопасность, и не вовлекать других граждан в совершение противоправных, антиобщественных действий.

12 Корпоративная культура

Внешний вид Работников и этика ведения переговоров

55. Работникам во время исполнения своих служебных обязанностей рекомендуется придерживаться норм делового стиля в выборе одежды, обуви и прически, поддерживающего респектабельный и профессиональный имидж Товарищества.

56. Для мужчин обязателен деловой костюм, галстук. Длинные волосы, а также ношение бороды, у сотрудников-мужчин не приветствуются. Для женщин предпочтение отдается одежде классического стиля (деловые костюмы и платья, блузки, рубашки). Для всех работников неприемлемы одежда и обувь спортивного и пляжного стиля, джинсы.

57. Работники, которым по условиям труда положена специальная одежда (униформа), должны носить ее в рабочее время.

58. Внешний вид работников Товарищества при исполнении ими служебных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность и аккуратность.

59. Работникам необходимо придерживаться норм этики ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне.

60. Умение Работников говорить по телефону с коллегами и деловыми партнерами способствует созданию благоприятного впечатления о Товариществе в целом. Также при разговоре по телефону необходимо помнить, что в одном помещении могут находиться коллеги и следует внимательнее относиться к их работе и не отвлекать громким разговором.

Конфликт интересов

61. Должностные лица, равно как и работники Товарищества, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Товарищества, избегая конфликтов.

62. Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов Товарищества.

63. Должностные лица и работники Товарищества в целях недопущения конфликта интересов не должны:

пользоваться в своих интересах или для извлечения личной выгоды возможностями, которые ему предоставлены корпоративными ресурсами Товарищества, руководством, работниками Товарищества, их должностным положением и/или информацией, полученной им вследствие исполнения должностных обязанностей;

принимать участие в какой-либо деятельности, которая может потенциально привести к конфликту интересов;

обязаны прилагать все усилия к тому, чтобы возникающие конфликты разрешались в рамках действующего законодательства, с учетом законных интересов сторон, вовлеченных в конфликт;

64. Должностные лица и работники Товарищества обязаны прилагать все усилия к тому, чтобы возникающие конфликты разрешались в рамках действующего законодательства, с учетом законных интересов сторон, вовлеченных в конфликт.

65. Урегулирование конфликта интересов в Товариществе регламентировано настоящим Кодексом и иными внутренними документами Товарищества.

Конфиденциальность информации

66. При приеме на работу работник подписывает обязательство о неразглашении служебной информации.

67. Работники Товарищества, имеющие доступ к конфиденциальным сведениям или ставшие ему известные при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей, за их разглашение несут ответственность согласно действующему законодательству Республики Казахстан.

68. Работники Товарищества не вправе использовать конфиденциальную информацию для каких-либо иных целей, не связанных с деятельностью Товарищества.

13 Заключительные положения

69. Положения настоящего Кодекса корпоративной этики будут реализованы посредством контроля соблюдения норм и правил Кодекса корпоративной этики руководителями структурных подразделений, ознакомления новых работников при приеме на работу и ежегодного обучения работников Товарищества.

70. Кодекс корпоративной этики является обязательным для соблюдения работниками Товарищества с ограниченной ответственностью «Karabatan Utility Solutions».