

Утверждено
решением Правления
АО «Астана Innovations»
протокол № 6
от «6» марта. 2019 года

**Кодекс корпоративной этики
Акционерного общества «Астана Innovations»**

Астана – 2019 г.

86

Содержание

1. Глоссарий.....	3
2. Общие положения.....	4
3. Ценности и принципы корпоративной этики.....	4
4. Этические нормы деловых отношений Общества.....	6
5. Корпоративная культура.....	7
6. Работники Общества.....	8
7. Репутация Общества.....	8
8. Деловые отношения Общества.....	9
9. Публичные выступления.....	10
10. Обеспечение исполнения Кодекса корпоративной этики Общества.....	11

1. Глоссарий

Кодекс – Кодекс корпоративной этики акционерного общества «Астана Innovations»;

Единственный акционер – акционер, которому принадлежат все голосующие акции общества, уполномоченный единолично принимать решения по вопросам, относящимся к компетенции общего собрания акционеров;

Общество – акционерное общество «Астана Innovations»;

должностные лица – члены Правления Общества;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющие работу по трудовому договору;

корпоративная этика – правила и нормы служебного поведения, совокупность моральных и этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности должностные лица/работники Общества;

неэтичное поведение – поведение, нарушающее принятые настоящим Кодексом в Обществе моральные нормы служебного поведения должностных лиц/работников;

репутация Общества – сложившееся общественное мнение о достоинствах и недостатках деятельности Общества, качестве предоставляемых Обществом услуг, поведении должностных лиц/работников Общества;

имидж Общества – образ Общества, сформировавшийся в сознании его должностных лиц/работников, а также людей, не входящих в число работников Общества, выделяющий ценностные характеристики Общества и оказывающий воздействие на внешнее восприятие Общества;

конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника Общества влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей;

личная заинтересованность – возможность получения должностным лицом/работником Общества, при исполнении должностных обязанностей, доходов в денежной либо натуральной форме, доходов непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми должностное лицо/работник Общества связан финансовыми или иными обязательствами;

неконкурентное поведение – деятельность, которая не допускает и/или снижает конкурентоспособность Общества, оказывает негативное влияние на рынок;

заинтересованные лица – Совет директоров, Единственный акционер, государственные органы, юридические и физические лица.

2. Общие положения

1. Настоящий Кодекс корпоративной этики акционерного общества «Астана Innovations» разработан в соответствии с внутренними документами Общества, в том числе Кодексом корпоративного управления Общества и устанавливает основополагающие принципы и нормы поведения должностных лиц/работников Общества, определяет правила взаимоотношений внутри Общества, а также взаимоотношений Общества с заинтересованными лицами.

2. Целью настоящего Кодекса является развитие и совершенствование корпоративной культуры, содействие эффективному взаимодействию должностных лиц/работников Общества с заинтересованными лицами на основе применения практики делового поведения.

3. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии и корпоративных ценностей Общества.

Миссия Общества – стимулирование инновационных решений в столице для улучшения качества жизни, бизнес среды и управления городом через создание спроса на инновации, поддержку инновационной экосистемы и внедрение инноваций в систему государственного управления.

4. Корпоративная этика базируется на моральных и нравственных принципах, на определенных правилах поведения в Обществе.

5. Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в других внутренних документах Общества.

6. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц/работников Общества.

7. Должностные лица/работники Общества в своей служебной деятельности обязаны соблюдать нормы законодательства Республики Казахстан, правила корпоративной этики, установленные настоящим Кодексом, иными внутренними документами Общества.

3. Ценности и принципы корпоративной этики

8. Основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Общества, являются порядочность, надежность и профессионализм его работников, эффективность их труда, уважение друг к другу и к партнерам.

9. Общество руководствуется следующими принципами корпоративной этики:

1) Законность:

При осуществлении своей деятельности Общество соблюдает нормы законодательства Республики Казахстан, выполняет решения Единственного акционера, Совета директоров, государственных органов, иных документов, относящихся к деятельности Общества.

2) Ответственность:

Общество несет ответственность по принятым обязательствам, установленным требованиями законодательства Республики Казахстан, договорных отношений, морально-нравственных принципов. Кроме того, Общество осознает свою социальную ответственность перед государством и общественностью.

3) Конфиденциальность:

Общество обеспечивает сохранение внутренней (служебной) информации, в том числе, связанной с его деятельностью. Общество принимает меры к защите конфиденциальной информации в соответствии с законодательством и внутренними документами Общества.

4) Компетентность и профессионализм:

Для обеспечения указанной цели Общество осуществляет подбор работников на основе прозрачных конкурсных процедур в соответствии с внутренними документами Общества. Общество создает условия для своих работников, позволяющие повысить уровень профессиональных знаний и навыков, реализовать свои профессиональные, творческие способности, развивать потенциал, иметь перспективу карьерного роста.

5) Сохранение и укрепление доверия партнеров:

Общество добросовестно и разумно, с возможной тщательностью выполняет взятые на себя в отношении партнеров обязательства и стремится обеспечить высокое качество предоставляемых услуг, уважительно, честно и открыто работает с партнерами.

6) Открытость:

Общество стремится к максимальной открытости и надежности информации об Обществе, услугах и его достижениях, результатах деятельности. Раскрытие информации призвано обеспечить создание благоприятного имиджа и положительной деловой репутации Общества.

7) Уважение:

Работники Общества имеют право на честное и справедливое отношение, независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности. В отношении партнеров работники Общества проявляют уважение и соблюдение этических норм.

8) Патриотизм:

Возложенное на Общество высокое доверие со стороны государства и его социальная ответственность порождают чувство патриотизма и стремление способствовать развитию национальной экономики и обеспечению максимальных выгод для государства. При осуществлении своей деятельности Общество уважительно относится к символам государства Республики Казахстан, соблюдает общепринятые морально-этические нормы, уважительно относится к государственному и другим языкам, обычаям всех народов, проявляет уважение и бережно относится к окружающей среде.

4. Этические нормы деловых отношений Общества

10. Должностные лица/работники Общества несут ответственность за добросовестное выполнение должностных обязанностей в интересах Общества и Единственного акционера.

11. Должностные лица/работники Общества принимают решения/осуществляют возложенные на них функции для достижения стратегических целей Общества с учетом основополагающих ценностей и принципов корпоративной этики.

12. Должностные лица/работники предоставляют друг другу достоверную информацию своевременно, без нарушения норм конфиденциальности и внутренних документов Общества.

13. Должностные лица/работники Общества обязаны:

1) работать в интересах Общества, быть образцом соблюдения правил корпоративной этики, установленных настоящим Кодексом, другими внутренними документами Общества, а также общепринятыми морально-этическими нормами;

2) выполнять свои должностные обязанности строго в рамках требований законодательства и внутренних норм и правил;

3) вести себя корректно, достойно, не допускать в общении нецензурной брани и рукоприкладства, не допускать отклонений от норм делового общения, принятых в Обществе;

4) соблюдать трудовую дисциплину и эффективно использовать рабочее время, быть требовательными к себе и подчиненным;

5) своим отношением к делу и личным поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в трудовом коллективе;

6) соблюдать и уважать права человека;

7) относиться к должностным лицам/работникам Общества с уважением и соблюдением этических норм;

8) немедленно сообщать непосредственному руководителю о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Обществом, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном внутренними документами Общества;

9) не участвовать в обсуждении или голосовании по вопросам, в решении которых имеется личная заинтересованность;

10) совершенствовать профессиональные качества, проявлять инициативу и творческий подход к исполнению должностных обязанностей, использовать передовой опыт, оказывать поддержку коллегам при исполнении ими должностных обязанностей;

11) позитивно воспринимать критику и замечания коллег и руководителей, а также уметь своевременно признавать допущенные ошибки;

12) не допускать пренебрежительного отношения к поручениям непосредственного руководителя и вышестоящего руководства;

13) не допускать проявлений бюрократизма и волокиты при рассмотрении документов, принимать по ним необходимые меры в установленные сроки.

14. Со стороны должностных лиц/работников по отношению к другим работникам Общества запрещаются:

1) любые формы дискриминации - неоправданное различие в правах и обязанностях человека по национальности, гражданству, родству, полу, религиозным убеждениям, возрасту, инвалидности, роду занятий и т.д. Общество осуществляет подбор и назначение работников с учетом профессиональных и личных качеств (производительность труда, соответствие квалификационным требованиям, стаж работы по специальности, профессиональные компетенции и т.д.), при этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам;

2) предоставление привилегий и льгот отдельным работникам, кроме как на основании принятых в Обществе: системы оплаты труда и мер социального характера, при обязательном обеспечении Обществом равных возможностей для получения указанных привилегий и льгот.

15. Должностные лица/работники Общества не вправе:

1) принимать за исполнение своих должностных обязанностей вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах от 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.

5. Корпоративная культура

16. Работники Общества должны придерживаться делового стиля либо business casual (профессиональный, деловой вид, допускающий более свободные и непринужденные элементы в одежде) в одежде, обуви и выборе прически в период исполнения своих должностных обязанностей.

17. Рабочее место всегда должно быть убраным и эстетически восприниматься (на столе должны располагаться только необходимые предметы, документы). За рабочим столом работник должен соблюдать культуру поведения. На рабочем месте запрещено играть в компьютерные и иные игры и заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами.

18. Умение работников вести переговоры, в том числе телефонные способствует созданию благоприятного впечатления об Обществе в целом. Работникам необходимо придерживаться деловых форм ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне.

19. При участии в совещании, необходимо выключить свои сотовые телефоны либо установить их на беззвучный режим.

20. Употребление табачных изделий в любом виде и алкоголя в помещениях Общества запрещено. Употребление табачных изделий допустимо только в специально отведенных для этого местах.

6. Работники Общества

21. Самая большая ценность Общества – это работники Общества.

22. Общество содействует профессиональному развитию сотрудников, способствует реализации их потенциала и проявлению творческой инициативы.

23. Работники Общества должны информировать своего непосредственного руководителя о любых вопросах, связанных с работой, или личными вопросами, негативно влияющими на их благополучие или работоспособность.

24. Непосредственные руководители должны решать, представляет ли неэтичное поведение опасность для Общества или его клиентов, и предпринять необходимые действия, чтобы уменьшить либо устранить такую опасность.

25. В случае, когда руководитель не имеет соответствующих компетенций для решения данного вопроса, он должен передать его, для принятия решения, вышестоящему руководству.

26. Работники Общества должны являть собой образец уважительного обращения с коллегами и своими подчиненными.

27. Общество уважает частную жизнь работников и не допускает какого-либо вмешательства в нее.

7. Репутация Общества

28. Работники должны избегать конфликта интересов между своей частной деятельностью и функциями, которые они выполняют в деятельности Общества. Работники обязаны сообщать Обществу о возможном конфликте интересов.

29. Примеры конфликта интересов включают, но не ограничиваются случаями когда:

1) член семьи или друг должностного лица/работника Общества принимается на работу в структурные подразделения Общества без прохождения надлежащих процедур конкурсного отбора;

2) работник Общества владеет долями/акциями в компании поставщика/подрядчика;

3) член семьи, работающий на конкурента/поставщика товаров и услуг Общества, получает материальные преимущества из-за связи с должностным лицом/работником Общества;

4) оказывается влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками или принуждение членов тендерной комиссии сделать это.

Такие конфликты могут повлиять на способность должностных лиц или работников Общества выносить справедливые, честные суждения и привести к неправильному использованию ресурсов Общества, преследуя личные интересы.

30. Должностное лицо/работник Общества не может быть занят по совместительству или владеть долями (акциями) предприятия поставщика, имеющего договор/контракт с Обществом.

31. Должностные лица/работники Общества обязаны предоставлять информацию непосредственному руководителю Общества о любых потенциальных конфликтах интересов.

32. Должностные лица/работники Общества несут ответственность за неконкурентное поведение от имени или против Общества в соответствии с законодательством Республики Казахстан и локальными актами Общества.

33. Общество принимает меры по снижению риска неэтичного поведения работников Общества и расследованию предполагаемого факта несоблюдения работниками установленных настоящим Кодексом этических стандартов.

34. Общество обязано сообщать в соответствующие уполномоченные органы о преступном поведении работников, содержащем признаки преступления, таких как: мошенничество, отмывание денег, взяточничество и связанных с ними преступлениях.

35. Должностные лица/работники Общества во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами обязаны воздерживаться от действий, способствующих возникновению конфликта интересов, в частности:

1) оказывать материальную либо иную поддержку и/или вложения денежных средств в деятельность, осуществляемую конкурентами Общества;

2) возникновению сторонних деловых интересов, препятствующих эффективной деятельности Общества.

36. Должностные лица/работники Общества обязаны заботиться о поддержании репутации Общества как организации с высокими этическими принципами, а также воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на ее репутации.

8. Деловые отношения Общества

37. Общество устанавливает четкие процедуры во взаимоотношениях с Единственным акционером, которая основана на принципах прозрачности, подотчетности, взаимной ответственности в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами, а также положениями Кодекса корпоративного управления Общества.

38. Общество осуществляет свою деятельность честно, прозрачно и справедливо и ожидает того же от своих деловых партнеров, поставщиков,

подрядчиков и организаций, с которыми ведется бизнес. Прямое или косвенное предложение, вымогательство, уплата или получение взяток в любой форме является неприемлемым.

39. Политика Общества, процессы и процедуры, касающиеся закупок, заключения договоров/контрактов и отношений с поставщиками/подрядчиками, установлены в законодательных актах Республики Казахстан и внутренних документах Общества, регулирующих вопросы закупки товаров, работ и услуг.

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

41. В своей деятельности Общество не допускает предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

42. Для успешного ведения бизнеса Общество имеет право на проведение мероприятий по проверке благонадежности финансового состояния деловых партнеров в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

43. Должностные лица/работники Общества обязаны уважать, справедливо, честно и добросовестно относиться к клиентам/партнерам, сообщая своему непосредственному руководителю о любых проблемах, касающихся неэтичного обращения должностных лиц/работников Общества с клиентами/партнерами.

44. В случае подозрения в нарушении корпоративной этики клиентом/партнером, таким как: требование/предложение взятки или любого другого неэтичного поведения (напрямую или через третье лицо), должностное лицо/работник Общества обязан сообщить об этом факте непосредственному руководителю Общества, ответственному за данный договор/контракт для принятия дальнейших мер.

9. Публичные выступления

45. Публичные выступления, публикации в средствах массовой информации (телевидение, радио, периодические печатные издания, социальные сети и т.д.) по вопросам деятельности Общества осуществляются Председателем Правления, его заместителями или работником ответственным за взаимодействия и освещение мероприятий в средствах массовой информации (далее – СМИ).

В исключительных случаях допускаются публичные выступления и публикации в СМИ иными работниками Общества. При этом, в целях обеспечения согласованности действий, взаимодействие со СМИ иными работниками производится по согласованию с Председателем Правления.

46. Работники должны вести дискуссии в корректной форме, не подрывая авторитета Общества.

47. Работникам не следует публично выражать свое мнение по вопросам деятельности Общества, если оно:

- 1) не соответствует основным направлениям деятельности Общества;
- 2) раскрывает служебную информацию, которая не разрешена к обнародованию;

3) содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц Общества, других работников Общества.

48. Не допускаются публикации работниками от имени Общества по вопросам, не связанным с деятельностью Общества. Публикация материалов по педагогической, научной и иной творческой деятельности может осуществляться работником только от собственного имени как частного лица.

49. При предъявлении к работникам необоснованного публичного обвинения в коррупции, в занятии в незаконном получении доходов и имущества, он имеет право со дня обнаружения такого обвинения принять меры по его опровержению, в том числе в судебном порядке.

10. Обеспечение исполнения Кодекса корпоративной этики Общества

50. Мониторинг соблюдения положений настоящего Кодекса помогает установить причины непреднамеренных или умышленных нарушений установленных настоящим Кодексом норм корпоративной этики Общества.

51. Мониторинг соблюдения положений настоящего Кодекса является обязанностью всех должностных лиц/работников Общества.

52. Общество имеет право расследовать любые случаи возникновения неэтичного поведения или нарушения положений настоящего Кодекса.

53. Общество при выявлении нарушения законодательства Республики Казахстан или внутренних документов Общества вправе применить дисциплинарные меры к должностному лицу/работнику.

54. При выявлении возможных либо совершенных нарушений положений настоящего Кодекса, должностное лицо/работник Общества должны в первую очередь сообщить об этом непосредственному руководителю.

55. Нарушение правил и норм корпоративной этики, содержащихся в настоящем Кодексе и иных внутренних документах Общества, может являться основанием для применения мер дисциплинарного взыскания.

56. Правление Общества утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

57. Структурное подразделение отвечающее за подбор и расстановку кадров проводит оценку соблюдения настоящего Кодекса работниками Общества при проведении аттестации, порядок, условия и периодичность проведения которой определяются Правилами проведения и условия аттестации работников АО «Астана Innovations».