

УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров АО «ОЭСК»
протокол от « 14 » 20 21 г., № 5



КОДЕКС ПРЕДПРИЯТИЯ

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ АО «ОЭСК»

К 20-02

(к разделу 20 «Корпоративное управление» СВНДП)

Рег. № _____
Инв.№ 02-02-08/284
Уч.копия № _____

1 РАЗРАБОТАН Акционерным Обществом «Объединённая ЭнергоСервисная Компания»

2 РАЗРАБОТАЛ Начальник УРП  Ануарбекова А.А.
« 15 » 04 2021 г.

3 ВВЕДЕН ВЗАМЕН редакции 2, утвержденной решением Совета директоров от « 18 » 02 2019г., протокол №1.

4 ВВЕДЁН В ДЕЙСТВИЕ решением Совета директоров от « 14 » 06 2021г., протокол № _____

5 СРОК ПЕРЕСМОТРА – 2024 год
ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПЕРЕСМОТРА – 3 года

6 СВЕДЕНИЯ О ПРОДЛЕНИИ СРОКА ДЕЙСТВИЯ _____

1 Назначение и область применения

Кодекс корпоративной деловой этики, является документом, развивающим корпоративную культуру и содействующим эффективному взаимодействию с заинтересованными лицами путем применения практики делового поведения.

Настоящий Кодекс является управленческим инструментом для развития Предприятия, эффективного взаимодействия с заинтересованными лицами, для создания устойчивой корпоративной культуры и ценностей, формирования единства командного духа на основе следования этическим нормам внутрикорпоративных взаимоотношений.

Настоящий Кодекс является частью нормативной базы раздела 20 «Корпоративное управление» Системы внутренней нормативной документации АО «ОЭСК» и обязателен к применению во всех структурных подразделениях Предприятия.

2 Нормативные ссылки

Отсутствуют.

3 Термины, определения, обозначения и сокращения

3.1 Термины, определения

Деловая этика – совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуется в своей деятельности Предприятия, ее должностные лица и работники.

Заинтересованное лицо – лицо, реализация прав которого, предусмотренных законодательством и Уставом, связана с деятельностью Предприятия.

Кодекс корпоративной деловой этики – свод корпоративных ценностей и принципов деловой этики, норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности работники Предприятия.

Корпоративная культура – сочетание норм, ценностей и убеждений организации, которые направляют и стимулируют ежедневное поведение Работников.

Конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника Предприятия влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

Корпоративный секретарь – секретарь Совета директоров АО «ОЭСК».

Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Предприятием и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.


Руководство – работники, занимающие руководящие должности на Предприятии и оказывающие наиболее существенное и непосредственное влияние на итоговые результаты деятельности Предприятия.

3.2 Обозначения и сокращения

АО «ОЭСК»/Предприятие – Акционерное общество «Объединённая ЭнергоСервисная Компания».

4 Общие положения

4.1 Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Республики Казахстан и Устава акционерного общества «Объединённая ЭнергоСервисная Компания».

 БЭСК БІРІККЕН ЭНЕРГОСЕРВИСТИК КОМПАНИЯСЫ	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ АО «ОЭСК»	
	К 20-02 Редакция № 1	Дата выпуска: « 14 » 06 2021 г.

4.2 Кодекс разработан на основе общепринятых норм корпоративной этики и делового поведения, международных документов, с учетом признанных мировых стандартов делового поведения и корпоративного управления.

4.3 Все работники Предприятия должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

5 Ценности и принципы Предприятия

5.1 Наши ценности:

1) Мы работаем для потребителя

Предприятие рассматривает себя, как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой оно работает и с которой стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости. В стабильности развития, в стремлении к постоянному совершенствованию Предприятие ориентировано на обязательство быть надежным поставщиком электрической энергии, соблюдать договорные обязательства с целью построения и сохранения долгосрочных отношений с Потребителями.

2) Мы ценим и уважаем личность каждого сотрудника

Мы уважаем внешнюю и внутреннюю среду, в которой мы работаем. Мы действуем так, чтобы заслужить доверие окружающих.

3) Мы ориентированы на безопасность труда

Сохранение жизни и здоровья наших работников, обеспечение безопасности труда и бережное отношение к окружающей среде являются нашим важнейшим приоритетом. Каждый работник Предприятия несет ответственность за свою собственную безопасность и за безопасность окружающих его людей и должен личным примером демонстрировать приверженность к вопросам безопасности и охраны труда, промышленной и пожарной безопасности.

Предприятие в свою очередь, стремится обеспечить безопасность труда, сохранение жизни и здоровья своих сотрудников в соответствии с мировыми стандартами.


4) Мы достигаем результата профессиональной командой

Каждый из нас профессионал своего дела, но вместе мы сможем достичь большего. Мы ставим перед собой новые амбициозные задачи и достигаем их взаимодействуя, поддерживая и дополняя друг друга.

Командный дух на Предприятии — это сотрудничество, взаимовыручка, взаимозаменяемость и поддержка для достижения более высоких результатов от совместной деятельности.

5) Мы постоянно развиваемся и помогаем развиваться другим

Предприятие создает равные условия для повышения квалификации работников всех уровней, по достоинству оценивая работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию в соответствии с программами обучения и профессионального развития работников. Предприятие стремится к повышению профессионализма своих сотрудников, обеспечивая необходимые

 БЭСК БІРІККЕН ЭНЕРГОСЕРВИСТІК Қ О Г А М Ы А Қ	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ АО «ОЭСК»	
К 20-02		
Редакция № 1	Дата выпуска: « 14 » 06 2021 г.	Лист 5 из 17

условия труда, предоставляя возможности для персонального и профессионального развития.

6) Мы заботимся о сохранении окружающей среды

Предприятие следует принципам защиты окружающей среды сам и стимулирует другие компании к внедрению энергосберегающих технологий, безотходному производству, вторичному использованию отходов. С этой целью Предприятие учитывает данные факторы при принятии инвестиционных решений или заключении соглашений с поставщиками.

Должностные лица и работники Предприятия оценивают свои действия с точки зрения влияния на окружающую среду и минимизируют воздействие на нее, например, экономят энергию, минимизируют использование бумажных носителей.

5.2 Наши принципы:

- 1) Профессионализм.
- 2) Соблюдение законов и правил.
- 3) Равные возможности и взаимоуважение.
- 4) Меритократия.
- 5) Социальная ответственность.
- 6) Прозрачность.

6 Деловая этика ведения бизнеса и производственной деятельности

При осуществлении своей деятельности Предприятие:


- 1) соблюдает нормы законодательства Республики Казахстан, актов государственных органов и Единственного акционера, иных документов, относящихся к Предприятию;
- 2) обеспечивает соблюдение и уважение прав человека;
- 3) действует справедливо и добросовестно, не приемлет взяток и аналогичной порочной деловой практики, а также, практики дарения и получения подарков, за исключением принятых в деловой практике (при этом такие подарки не должны быть значительными и не должны дариться, приниматься часто);
- 4) относится к должностным лицам и работникам справедливо, с уважением и соблюдением этических норм;
- 5) стремится к тому, чтобы все его отношения с заинтересованными лицами были взаимовыгодными;
- 6) проявляет уважение и бережно относится к окружающей среде.

7 Нормы поведения сотрудников

7.1 Сотрудники – наша главная ценность

Все, что делает Предприятие – делается людьми и для людей. Поэтому нашей главной ценностью являются наши сотрудники. Люди с разным опытом, способностями и образом мышления, работающие вместе в обстановке, где каждый придерживается общепринятых морально-этических норм, могут добиться лучшего результата.

Перенимать накопленный поколениями опыт, творчески использовать его в работе для достижения результата, развивать профессионализм, мастерство, передавать опыт молодым работникам. Каждый сотрудник своим трудом и поведением определяет репутацию и престиж Предприятия. Именно поэтому

 БЭСК БІРІККЕН ЭНЕРГОСЕРВИСТИК КОМПАНИЯСЫ	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ АО «ОЭСК»	
	К 20-02	Лист 6 из 17
Редакция № 1	Дата выпуска: « 14 » 06 2021 г.	

безукоризненное следование Кодексу должно являться для сотрудников Предприятия высшим приоритетом.

7.2 Мы придерживаемся:

- уважительного отношения к символам государства и корпоративной символике;
- уважительного отношения к государственному и другим языкам, традициям и обычаям всех народов;
- правил охраны труда и техники безопасности;
- трудовой и исполнительской дисциплины;
- рационального использования природных ресурсов и защита окружающей среды;
- вежливости, корректности и приветливости;
- нетерпимости к безразличию, грубости и внимательны к чужому мнению;
- единства слова и дела, выполнения обещаний;
- позиции: не скрывать, а признавать свои ошибки.

7.3 Наши руководители:

- выполняют профессиональные функции добросовестно и разумно, с должной осмотрительностью, не нарушая внутренние политики и правила, соблюдая интересы акционеров и других заинтересованных сторон;
 - справедливо, объективно оценивают труд работников, соблюдая принципы справедливости и меритократии;
 - уважительно относятся к общественному (коллективному) мнению коллег и подчиненных;
 - поддерживают благоприятный социально-психологический климат в коллективе;
 - воспитывают в себе высокие нравственные качества и их применение в повседневной работе, деликатность общения, этичное поведение в конфликтных ситуациях;
 - создают доверительные отношения с подчиненными, стремятся видеть в них своих единомышленников;
 - открыты к общению и самокритичны;
 - развивают инициативы подчиненных работников, поддерживают в реализации инноваций;
 - проявляют и демонстрируют нетерпимость к коррупционным проявлениям во всех ее формах;
 - умеют признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследуют их за конструктивную критику в свой адрес.
- Наши руководители не позволяют себе:
- злоупотреблять властью;
 - грубость, нескромность и несправедливость в отношениях с подчиненными и коллегами;
 - необъективность оценки труда работников;
 - жаловаться вышестоящему руководству на коллег и подчиненных без предварительной работы с ними по устранению возникших проблем;
 - переносить личные проблемы на производственные отношения;

- критиковать сотрудников в присутствии других сотрудников, ущемлять честь и достоинство подчиненных сотрудников;
- неразумно расходовать целевые средства, выделенные Предприятием.

7.4 Безопасность и охрана труда

Предприятие считает своим долгом обеспечить безопасные условия для сотрудников, партнеров и регионов, в которых ведет деятельность. В АО «ОЭСК» функционирует сертифицированная интегрированная система менеджмента.

При выполнении работ каждый сотрудник выполняет следующие обязательные условия:

- знает и руководствуется внутренними нормативными документами в области техники безопасности и охраны труда;
- проходит необходимое обучение и инструктажи по соблюдению требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, оказанию первой помощи;
- подтверждает соответствующую квалификацию и пригодность к выполнению работ по состоянию здоровья;
- до начала работ выявляет наличие опасных и вредных факторов, обеспечивает необходимые меры предупреждения возможных нежелательных событий;
- получает необходимые разрешения, обозначает территорию проведения работ сигнальными лентами и/или знаками безопасности;
- применяет средства индивидуальной и коллективной защиты с учетом выявленных опасностей и требований к безопасному производству работ на объекте;
- не допускает присутствия посторонних лиц и лиц в состоянии алкогольного или наркотического (токсического) опьянения;
- использует исправное оборудование, механизмы, инструменты и устройства безопасности, пригодные для конкретного вида работ;
- вмешивается в ситуации, когда работа выполняется небезопасно, и обязательно информирует непосредственного руководителя о любой ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

Должностные лица и работники Предприятия обязаны неукоснительно следовать стандартам и правилам в области техники безопасности и охраны труда.

7.5 Предупреждение конфликта интересов

В целях недопущения и предотвращения корпоративных конфликтов, Предприятие и его работники обязаны:

- соблюдать нормы действующего законодательства и положения ВНД Предприятия;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению корпоративных конфликтов;
- исключить возможность ведения Предприятием противоправной деятельности;
- обеспечивать учет информации об аффилированных лицах, об акционерах и его аффилированных лицах;
- обеспечить соблюдение установленного действующим законодательством и ВНД Предприятия порядка совершения сделок с аффилированными лицами,

- не совершать крупные сделки и сделки с заинтересованностью без предварительного одобрения органами Предприятия в порядке, установленном законодательством и ВНД Предприятия;
- осуществлять раскрытие информации о деятельности Предприятия в соответствии с требованиями законодательства;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой акционерам и заинтересованным лицам, органам регулирования и надзора;
- принимать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся на Предприятии информации лицами, имеющими доступ к такой информации;
- своевременно рассматривать негативную информацию о Предприятии в средствах массовой информации и иных источниках и осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления такой информации;
- участвовать в выявлении рисков и недостатков системы внутреннего контроля Предприятия;
- способствовать соблюдению принципов деловой этики.

8 Деловые взаимоотношения

8.1 Взаимодействие с Единственным акционером

Предприятие строит свои отношения с Единственным акционером таким образом, чтобы права и интересы акционера были наилучшим образом защищены и не были нарушены, поддерживает с ним эффективный диалог, стремится оправдать его доверие, выполняя заявленные обязательства по развитию.

При руководстве дочерним предприятием, где мы являемся единственным участником Товарищества, мы основываемся общепринятыми нормами деловой этики и требованиями настоящего Кодекса.

Учитывая интересы Единственного акционера, Предприятие стремится через экономические, экологические и социальные аспекты обеспечить устойчивое развитие для удержания высоких позиций кредитного рейтинга и должный уровень ликвидности ценных бумаг.

8.2 Взаимодействие с государственными органами

Взаимодействие с государственными органами осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом АО «ОЭСК» и внутренними документами Предприятия, на основе независимости сторон, с соблюдением принципа недопущения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны должностных лиц и работников Предприятия.

Предприятие взаимодействует с государственными органами обеспечивая устойчивое развитие региона, создавая рабочие места и поднимая имидж энергетической промышленности Казахстана.

Предприятие осознает общественную значимость результатов своей деятельности, придерживается принципа открытости информации в своей работе, стремится к построению и поддержанию устойчивых, конструктивных взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления.

8.3 Взаимодействие с деловыми партнерами

Взаимодействуя с поставщиками и деловыми партнерами, Предприятие придерживается принципов прозрачности и взаимоуважения.

Предприятие позиционирует себя и развивает как надежный партнер, и как Предприятие, которому можно доверять.

Сведения, предоставляемые заинтересованным сторонам, раскрываются с учетом ее полноты, актуальности и достоверности. Предприятие избегает сознательного искажения доводимой информации.

Поставщики и деловые партнеры играют ключевую роль в обеспечении успеха бизнеса и способности Предприятия соответствовать ожиданиям заинтересованных сторон. Именно по этой причине мы выбираем деловых партнеров тщательно и объективно.

Мы стремимся сотрудничать с партнерами, которые разделяют наше стремление работать безопасными методами и соблюдать нормы деловой этики и законодательство Республики Казахстан.


Предприятие взаимодействует с деловыми партнерами и поставщиками на принципах честной и свободной конкуренции, взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров. Мы не допускаем предоставления деловым партнерам необоснованных привилегий и льгот.

В процессе изучения рынка, выбора деловых партнеров и заключения договоров, Предприятие уделяет особое внимание тому, чтобы:

- деловой партнер имел хорошую репутацию, обладал достаточным опытом, ресурсами и компетенциями;
- цена приобретаемых товаров, работ, услуг и иные существенные условия сделки соответствовали рыночному уровню;
- условия договора соответствовали всем применимым в данном случае требованиям и нормам законодательства;
- отсутствовал конфликт интересов.

Недопущение конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов Предприятия, его работников и Единственного акционера. Поэтому мы стремимся:

- избегать любых действий и взаимоотношений, которые потенциально могут вызвать конфликт интересов или видимость такого конфликта;
- воздерживаться от предоставления преимуществ юридическим лицам, которые управляются или принадлежат членам семьи;
- немедленно сообщать о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Предприятием, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном внутренними документами Предприятия;
- своевременно уведомлять о выполнении работы и/или занятия должности(ей) в других организациях, об изменении постоянного (основного) места работы (службы, предпринимательской деятельности и т.п.);
- прежде чем давать свое согласие на работу или занятие должности члена Совета директоров в сторонней организации, получать в установленном порядке соответствующее разрешение согласно компетенции у Совета директоров/ Правления/ Председателя Правления;

 БЭСК БІРІККЕН ЭНЕРГОСЕРВИСТИК КОМПАНИЯСЫ	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ АО «ОЭСК»	
	К 20-02 Редакция № 1	Дата выпуска: « 14 » 06 2021 г.

- не участвовать в обсуждении и голосовании по вопросам, в решении которых имеется заинтересованность;
- не использовать в личных целях ресурсы, интеллектуальную собственность, оборудование и связь Предприятия (включая корпоративную почту и компьютерные программы).

8.4 Взаимодействие с общественностью

Предприятие рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

Мы осознаем свою социальную ответственность перед обществом и придерживаемся принципов по внедрению социальной ответственности в бизнес-сектор.

Успешное сотрудничество Предприятия с обществом оказывает благотворное воздействие на развитие региона — создаются новые рабочие места, растет благосостояние местного населения, более успешно решаются вопросы развития социальной сферы.

Мы стремимся поддерживать программы, направленные на развитие физической культуры и спорта, образования, культуры и других видов социальной сферы.

Предприятие стремится к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования общественных отношений, улучшения окружающей среды и обеспечения безопасности жизни.

9 Недопущение корпоративного мошенничества и коррупции

Предприятие соблюдает все требования антикоррупционного законодательства и поддерживает международные инициативы по борьбе со взяточничеством и коррупцией. Мы стремимся к тому, чтобы наши деловые партнеры также исполняли это обязательство.

Коррупционные действия — это предложение, дача обещаний, вымогательство или получение взяток, осуществление посредничества во взяточничестве, совершение платежей для упрощения административных, бюрократических и иных формальностей в любой форме, в том числе в виде денежных средств, иных ценностей, услуг или предоставления/получения необоснованной материальной или нематериальной выгоды от любых лиц/организаций или любым лицам/организациям, включая представителей государства, общественных органов, частных Предприятий и политических деятелей.

При принятии решения о возможности подарить или получить тот или иной подарок от делового партнера мы придерживаемся следующих правил:

- 1) не получать вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах от физических лиц и организаций за исполнение своих функциональных обязанностей;
- 2) не брать подарки или услуги от лиц, зависимых от нас 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.

Подарки и акты гостеприимства:

- не должны навлекать на получателя каких-либо обязательств и не должны порождать у дарителя каких-либо ожиданий;
- должны делаться открыто;
- должны иметь разумную стоимость – стоимость гостеприимства должна соответствовать обычной деловой практике;
- должны быть адекватными – характер подарков или гостеприимства должны отвечать уровню отношений и соответствовать обычной деловой практике;
- должны быть законными;
- должны соответствовать правилам или Кодексу поведения принимающей организации.

Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на руководителей. При уличении сотрудника в каком-либо коррупционном правонарушении, ответственность за действия этого сотрудника, помимо его самого, несет руководитель.

На Предприятии путем внедрения внутренней нормативной документации ведется профилактика, а также борьба со всеми видами корпоративного мошенничества, искажения финансовой отчетности, коррупционных действий, хищений, умышленной порчи и иных злоупотреблений в отношении активов Предприятия.

Предприятие придерживается политики абсолютной нетерпимости к совершению или сокрытию мошеннических, коррупционных и иных противозаконных действий. Заявления о совершении таких действий будут расследованы и доведены до своего логического завершения, включая, при необходимости, выдвижение судебных исков, привлечение к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

10 Корпоративная культура

Мы вносим вклад в развитие корпоративной культуры на Предприятии, формируем корпоративный дух и поддерживаем здоровый образ жизни.

Каждый сотрудник может принимать участие в корпоративных развлекательных либо спортивных мероприятиях. Каждый может сам вносить предложения по проведению мероприятий, целью которых будет повышение корпоративного духа среди работников.

Мы соблюдаем общепринятые правила этикета во время проведения корпоративных мероприятий.

Мы осознаем влияние своего поведения на репутацию Предприятия и избегаем действий, несовместимых с имиджем работника Предприятия.

Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, сотрудники соблюдают следующие нормы и правила делового этикета:

- уважительно относятся друг к другу, в рабочее время не занимаются делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- не демонстрируют коллегам свое плохое настроение, не сквернословят, не проявляют несдержанность и агрессию;
- помогают коллегам, делятся знаниями и опытом;
- не обсуждают личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие.

Мы разумно подходим к формированию представительских расходов наших руководителей, осознавая необходимость средств бюджета Предприятия на более важные производственные нужды.

11 Наш Кодекс – наша ответственность

Требования Кодекса распространяются на каждого работника Предприятия независимо от занимаемой должности. Ознакомьтесь и внимательно изучите Кодекс.

Каждый сотрудник Предприятия должен подтвердить знание и соблюдение норм и положений Кодекса.

При возникновении вопросов, по применению и соблюдению изложенных в Кодексе принципов, правил и стандартов, а также по фактам нарушений Кодекса можно обратиться:

- к непосредственному руководителю;
- в Службу внутреннего аудита;
- к Секретарю Правления;
- к Корпоративному секретарю.

Деятельность по вопросам соблюдения и эффективности процедур, обеспечивающих соблюдение законодательства и внутренних нормативных документов, а также работу «горячей линии» на Предприятии обеспечивает Служба безопасности, куда можно обратиться конфиденциально или анонимно. Горячая линия конфиденциального информирования предназначена не только для сотрудников, но и для всех заинтересованных сторон.

Мы будем стремиться строить отношения с партнерами, которые тоже будут придерживаться основных норм этического делового поведения.

Каждый работник Предприятия, независимо от занимаемой должности несет персональную ответственность за нарушение норм и положений настоящего Кодекса.

12 Внесение изменений


Изменения настоящего Кодекса разрабатывает УРП, согласовывают лица, согласовавшие Кодекс, утверждает Совет директоров АО «ОЭСК».

Внесение изменений в документ проводят в соответствии с ИП 03-09.

13 Рассылка

Архивариус размещает настоящий Кодекс в формате «.pdf» на сервере Предприятия.

Дальнейшее тиражирование и ознакомление осуществляется структурными подразделениями в соответствии с требованиями СТ-03.

 БЭСК БІРІККЕН ЭНЕРГОСЕРВИСТІК КОМПАНИЯСЫ	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ АО «ОЭСК»	
	К 20-02	Дата выпуска: « 14 » 06 2021 г.
Редакция № 1		Лист 13 из 17

Приложение 1

ПАМЯТКА

Как действовать при возникновении сомнений по вопросам деловой этики?

1. Должностные лица и работники Предприятия должны осмыслить положения Кодекса, а также другие внутренние документы Предприятия и всегда следовать им. Те, кто не соблюдают Кодекс, подвергают риску себя, своих коллег и Предприятию. Необходимо всегда помнить об этической стороне совершаемых поступков.

2. В случае неуверенности в правильности своих действий, каждый может обратиться за советом/консультацией/рекомендацией, а прежде задать себе несколько простых вопросов:

- 1) Законно ли то действие, которое вызывает беспокойство?
- 2) Соответствует ли оно Кодексу? Соответствует ли оно ценностям Предприятия?
- 3) Подвергает ли оно Предприятию каким-либо неприемлемым рискам?
- 4) Соответствует ли оно нашим обязательствам?
- 5) Есть ли другой способ поведения, который не привел бы к этическому конфликту?
- 6) Будет ли чувство неловкости, если другие узнают об этих действиях?
- 7) Кажется ли это правильным?

3. Чтобы определить, допустим/а или нет какой-либо подарок или мероприятие, каждый прежде должен задать себе следующие вопросы:

- 1) Намерение дарителя: «какую цель преследует подарок или мероприятие: только ли проявить обычные знаки внимания, или же — оказать влияние на объективность делового решения?».
- 2) Стоимость и частота: «являются ли данный подарок или мероприятие скромными и нечастыми, или же они могут наложить какие-то встречные обязательства?».
- 3) Законность: «уверены ли, что подарок или мероприятие не противоречат законодательству Республики Казахстан и Кодексу?».
- 4) Прозрачность: «не будет ли стыдно, если об этом станет известно руководству или другим за пределами Предприятия?».

При этом каждый должен понимать, что за правонарушения, создающие условия для коррупции, а также коррупционные правонарушения, связанные с противоправным получением благ и преимуществ, он несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4. При принятии решения, которое может повлиять на этическое поведение конкретного лица или Предприятия в целом, рекомендуются следующие действия:

- 1) Прежде чем действовать, надо подумать и задать себе вышеперечисленные вопросы.
- 2) Изучить соответствующие нормы общедоступных документов Предприятия и законодательства Республики Казахстан.
- 3) Рассмотреть варианты решения вопроса и их последствия.
- 4) Подумать, на кого это может повлиять.

- 5) Определить свой уровень ответственности.
- 6) Ознакомиться со всеми относящимися к делу фактами, документами и информацией.
- 7) Оценить риски и способы их снижения.
- 8) Продумать наилучший ход действий.
- 9) Проконсультироваться с другими.
- 10) Убедиться в том, что учтены все положения, содержащиеся в Кодексе и других внутренних документах Предприятия.
- 11) Довести решение до сведения заинтересованных сторон.
- 12) Проанализировать приобретенный опыт и поделиться с другим

СОГЛАСОВАНО

Заместитель Председателя
Правления – Главный
инженер

Т. Кусаинов

«14» 05 2021 г

Заместитель Председателя
Правления по развитию

Б. Жанабаев

«04» 05 2021 г

Заместитель Председателя
Правления по закупу и
распределению
электроэнергии

И. Глибина

«06» 05 2021 г

Заместитель
Председателя Правления
по экономике и финансам

Т. Уразов

«06» 05 2021 г

Заместитель Председателя
Правления – Коммерческий
директор

О. Жиенбай

«05» 05 2021 г

Заместитель Председателя
Правления

Р. Тихонов

«20» 04 2021 г

Начальник ЮУ



Д. Осербай


«26» 04 2021 г

И.о начальника УСМП



С. Ибрашова

«21» 04 2021 г

Проверил:
Нормоконтролёр

М. Кайратова

«20» 04 2021 г

Председатель Правления



Е. Маканов

