УТВЕРЖДЕНО
Решением Совета директоров
АО «СПК «Astana»
Протокол № 12
от 16 мая 2024 г.

ПОЛИТИКА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В АКЦИОНЕРНОМ ОБЩЕСТВЕ «СОЦИАЛЬНО-ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ КОРПОРАЦИЯ «ASTANA»

Астана, 2024 год

1. **Содержание**

2. РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3
3. Глава 1. Назначение 3
4. Глава 2. Область применения и нормативные ссылки 3
5. Глава 3. Термины и определения 4
6. Глава 4. Ответственность и функции органов управления, структурных подразделений и работников Общества в рамках системы противодействия коррупции 5
7. РАЗДЕЛ 2. СИСТЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ОБЩЕСТВЕ 7
8. Глава 5. Цели и задачи в области противодействия коррупции 7
9. Глава 6. Требования и руководящие принципы в области противодействия коррупции..... 8
10. РАЗДЕЛ 3. ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ 9
11. Глава 7. Основные направления деятельности по противодействию коррупции 9
12. Глава 8. Лидерство и вовлеченность, формирование культуры неприятия коррупции..... 10
13. Глава 9. Коммуникации и обучение 10
14. Глава 10. Анализ коррупционных рисков 12
15. Глава 11. Меры в области управления персоналом 12
16. Глава 12. Система инициативного информирования 14
17. Глава 13. Принятие и предложение подарков, развлечений и гостеприимства 14
18. Глава 14. Конфликт интересов 16
19. Глава 15. Проверка информации, расследование и принятие мер в отношении коррупции... 17
20. Глава 16. Антикоррупционный мониторинг 18
21. Глава 17. Политика противодействия коррупции в отношениях с деловыми партнерами..... 19
22. Глава 18. Меры, предусмотренные законодательством РК для отдельных категорий работников Общества 20
23. Глава 19 Предоставление отчетности по вопросам противодействия коррупции..... 21
24. Глава 20. Заключительные положения 21
25. Приложение 1 23
26. Приложение 2 27
27. Приложение 3 28

ASTANA
Корпоративтік хатшы

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1 Назначение

1.1 Политика противодействия коррупции (далее - Политика) в акционерном обществе «Социально-предпринимательская корпорация «Astana» (далее - Общество) разработано в соответствии с антикоррупционным законодательством Республики Казахстан *(ст. ст. 7,10 Закона РК «О противодействии коррупции»)* и устанавливает основные принципы противодействия коррупции в Обществе.

Настоящая Политика противодействия коррупции направлена на предотвращение возможных действий коррупционного характера, формированию атмосферы неприятия коррупции.

1.2. Настоящая Политика устанавливает:

1) цели и задачи в области противодействия коррупции;

2) основные принципы противодействия коррупции;

4) комплекс мер по предупреждению и противодействию коррупции;

5) ответственность за соблюдение настоящей Политики.

Основной целью настоящей Политики является формирование правовой культуры работников Общества отвергающей коррупцию и обеспечивающей принципы честности и неподкупности при исполнении своих должностных обязанностей.

Глава 2. Область применения и нормативные ссылки

2.1. К области применения настоящей Политики относятся ситуации, связанные с любыми формами коррупционного поведения, определенными настоящей Политикой, в том числе получение и предложение взятки и иных выгод работниками Общества и сотрудниками партнеров Общества напрямую или через третье лицо за предоставление определенных преимуществ, которые не были бы представлены без взятки. Область действия отдельных систем противодействия коррупции устанавливаются соответствующими документами, регламентирующими процессы функционирования таких систем. Факторами, влияющими на границы и применимость системы противодействия, коррупции могут быть: внутренняя и внешняя среда, ожидания заинтересованных сторон, результаты оценки коррупционных рисков и так далее.

2.2. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и исполнения всеми работниками Общества и распространяется на все структурные подразделения Общества.

Политика не призвана заменить материально-правовые нормы, установленные применимым законодательством по противодействию взяточничеству и коррупции.

В настоящей Политике установлены минимальные обязательные для исполнения антикоррупционные стандарты в сфере противодействия взяточничеству и коррупции и она разработана с целью обеспечения последовательной работы по управлению рисками, связанными со взяточничеством и коррупцией (Приложение 1). Если действующее законодательство, нормативно-правовые документы или подзаконные акты устанавливают более высокие требования, Общество и работники обязаны соблюдать более строгие требования чем указано в настоящей Политике.

Основные положения данной Политики должны быть размещены на официальном интернет-ресурсе Общества для создания возможности клиентам, партнерам и работникам Общества ознакомиться с базовыми элементами системы менеджмента противодействия коррупции в Обществе.

В настоящей Политике использованы ссылки на следующие документы:

1) Закон Республики Казахстан от 18.11.2015 года № 410-V «О противодействии коррупции»;

2) Политика инициативного информирования Общества (далее – Политика),

3) Международный стандарт ИСО 37001:2016;

7) Конвенция Организации Объединенных Наций (ООН) против коррупции от 31.10.2003 года (ратифицирована Законом Республики Казахстан «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции» от 4 мая 2008 года № 31-IV с заявлениями и оговоркой);

Глава 3 Термины и определения

Работники Общества – любое физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом;

Противодействие коррупции – деятельность должностных лиц Общества в пределах их полномочий:

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин и условий способствующих совершению действий коррупционного характера (профилактика коррупции);

- по предупреждению, выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию действий коррупционного характера, устранению их последствий (борьба с коррупцией);

Антикоррупционная политика – деятельность, направленная на создание эффективной системы противодействия коррупции и снижения коррупционных рисков;

Антикоррупционные стандарты – установленные для деятельности Общества система рекомендаций, направленная на предупреждение коррупции (Приложение №1);

Внутренний анализ коррупционных рисков – деятельность Общества по выявлению и изучению причин, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

Конфликт интересов – противоречие между личными интересами должностных лиц и их должностными полномочиями, при которых личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий;

Коррупционный риск – возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

Предупреждение коррупции - деятельность Общества по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих

совершению коррупционных действий, путем разработки и внедрения системы превентивных мер;

антикоррупционный мониторинг - деятельность по сбору, обработке, обобщению, анализу и оценке информации, касающейся эффективности антикоррупционной политики, состояния правоприменительной практики в сфере противодействия коррупции, а также восприятия и оценки уровня коррупции обществом;

взятка – получение лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, права на имущество или выгод имущественного характера для себя или других лиц за действия (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц;

комплексная проверка - процесс дополнительной оценки характера и степени коррупционного риска при принятии решений относительно конкретных сделок, проектов, действий, деловых партнеров и персонала;

коррупция - незаконное использование работниками своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично, или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ;

партнеры Общества - внешняя по отношению к Обществу сторона, с которой Общество имеет или планирует иметь определенного рода деловые отношения. Понятие Партнера включает, но не ограничивается этим, клиентов, партнеров по совместному предприятию или консорциуму, поставщиков и подрядчиков, посредников, инвесторов и акционеров;

Общество - Акционерное общество «Социально-предпринимательская корпорация «Astana».

Глава 4. Ответственность и функции органов управления, структурных подразделений и работников Общества в рамках системы противодействия коррупции

4.1 **Совет директоров Общества в рамках лидерства в области противодействия коррупции**:

1) утверждает Политику противодействия коррупции в Обществе, определяющую основополагающие принципы и методы противодействия коррупции;

2) осуществляет контроль за внедрением Правлением Общества системы менеджмента противодействия коррупции и ее результативностью, а также достаточностью выделения ресурсов необходимых для результативного функционирования системы менеджмента противодействия коррупции;

4) не реже 1 (одного) раза в год получает отчет о проведенной работе от Правления и/или Комплаенс-офицера по построению и функционированию системы менеджмента противодействия коррупции Общества и о принимаемых мерах в области борьбы с коррупцией.

4.2 **Председатель и члены Правления Общества несут ответственность за:**

1) продвижение культуры неприятия и противодействия коррупции;

2) эффективное внедрение инструментов борьбы с коррупцией;

3) обеспечение того, что система менеджмента противодействия коррупции, включая политику и цели, разработана, внедрена, поддерживается в рабочем состоянии и пересматривается для соответствующей реакции на коррупционные риски Общества;

4) обеспечение встраивания требований системы менеджмента противодействия коррупции в бизнес – процессы Общества;

5) выделение и контроль рационального использования достаточных и соответствующих ресурсов для результативного функционирования системы менеджмента противодействия коррупции;

6) вовлечение работников Общества в идеи значимости результативного менеджмента противодействия коррупции и соответствия требованиям системы менеджмента противодействия коррупции;

7) мотивирование работников к использованию процедур информирования о предполагаемых или действительных случаях коррупции;

8) предоставление гарантий того, что никто из работников не будет подвергнут репрессиям, дискриминации или дисциплинарным мерам воздействия за сообщения о совершаемых в Обществе нарушениях, сделанные из добросовестных побуждений или в силу обоснованного предположения, или за отказ участвовать в коррупционных действиях, даже если такой отказ может привести к потерям для бизнеса организации.

4.3 **Руководители структурных подразделений Общества несут ответственность за**:

1) создание и реализацию систем предупреждения и противодействия коррупции в курируемых подразделениях и процессах;

2) обеспечение того, что требования системы менеджмента противодействия коррупции применяются и соответствуют функциям курируемых структурных подразделений;

3) проведение качественного и своевременного анализа коррупционных рисков в курируемых процессах и разработку, и исполнение мероприятий по снижению коррупционных рисков;

4) своевременное реагирование на инциденты, определенные в качестве индикаторов коррупционного риска;

5) постоянное повышение квалификации работников, путем прохождения ими обучения по различным аспектам противодействия коррупции;

6) надлежащее документирование деятельности по противодействию коррупции, в том числе о компетенции ответственных работников;

7) своевременное сообщение Комплаенс-офицеру о ставших им известными фактах совершения работниками Общества вне зависимости от подразделения и уровня управления нарушений требований настоящей Политики и законодательства Республики Казахстан;

8) совершение непосредственно подчиненными им работниками Общества коррупционных правонарушений в случае, если установлена связь между коррупционным правонарушений, совершенным подчиненным, и виной руководителя в неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по предупреждению совершения коррупционных правонарушений;

4.4. **Работники Общества:**

1) обязаны соблюдать требования, установленные настоящей Политикой, Кодексом деловой этики Общества, иными внутренними документами и законодательством или сообщить о невозможности их соблюдения непосредственному руководителю;

2) обязаны незамедлительно сообщить Комплаенс-офицеру или обратиться на горячую линию в случае, если им стало известно о совершенном или планируемом коррупционном правонарушении;

3) при необходимости разъясняют положения настоящей Политики клиентам, партнерам и коллегам;

4) несут персональную дисциплинарную, административную и уголовную ответственность за несоблюдение требований действующего законодательства Республики Казахстан и настоящей Политики.

4.5 За соответствие бизнес – процесса требованиям, установленным в рамках системы противодействия коррупции, а также за эффективность принимаемых мер по снижению коррупционных рисков персональную ответственность несет высшее должностное лицо Общества, курирующее данный процесс. Такое должностное лицо несет предусмотренную законодательством ответственность за неэффективный контроль в случае выявления фактов коррупции работников Общества в курируемых процессах.

4.6. Все работники и члены коллегиальных органов Общества обязаны подтвердить по форме, предусмотренной Приложением 3 к настоящей Политике, свое обязательство добросовестно следовать настоящей Политике

РАЗДЕЛ 2. СИСТЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ОБЩЕСТВЕ

Глава 5. Цели и задачи в области противодействия коррупции

5.1. Обществом устанавливаются следующие цели в области противодействия коррупции:

1) Построение и развитие общекорпоративной культуры этического ведения бизнеса и неприятия коррупции в любых проявлениях.

2) Внедрение управляющих принципов, политик и правил, устанавливающих нормы поведения работников и должностных лиц Общества.

3) Разработка и внедрение эффективных инструментов противодействия коррупции на всех уровнях управления.

4) Минимизация риска вовлечения Общества, работников и должностных лиц Общества в коррупционные правонарушения.

5) Создание прозрачной системы корпоративного управления и принятия решений, обеспечивающей разумную уверенность в отсутствии влияния факторов, связанных с конфликтом интересов работников и Общества.

5.2. На основании стратегических целей Общества, в соответствии с определенными целями в области противодействия коррупции и ценностями, Обществом устанавливаются задачи в области противодействия коррупции на соответствующий год.

5.3 **Задачи в области противодействия коррупции.**

1) Политика предусматривает решение следующих задач:

- проведение единой политики в области противодействия коррупции;
- формирование у должностных лиц и работников Общества понимания нулевой терпимости к любым коррупционным проявлениям;
- минимизация риска вовлечения должностных лиц и работников Общества, а также третьих лиц в коррупционную деятельность;
- разработка и внедрение антикоррупционных стандартов, направленных на предупреждение и противодействие коррупции, минимизацию и ликвидацию последствий коррупционных действий согласно приложению 1 к настоящей Политике;
- воспитание у работников Общества строгого соблюдения антикоррупционного законодательства, а также внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность Общества в сфере противодействия коррупции;
- недопущение наличия коррупциогенных факторов во внутренних нормативных документах Общества;
- обеспечение открытости, добросовестной конкуренции и объективности при выполнении работ и оказании услуг.

5.4. Политика содержит общеобязательные нормы и правила, распространяющиеся на работников Общества, вне зависимости от занимаемой должности, выполняемых функций и срока их работы.

Глава 6. Требования и руководящие принципы в области противодействия коррупции

6.1. Важнейшей целью Общества в области противодействия коррупции является формирования культуры абсолютной нетерпимости к коррупции в любых ее проявлениях, что означает приверженность работников и партнеров Общества идеям благонадежности и соблюдения требований. Данная цель служит ориентиром для принятия управленческих решений в Обществе, а также основой для формирования отдельных систем противодействия коррупции и ключевых показателей их эффективности.

6.2. Обществом строго запрещаются любые формы коррупции и взяточничества в отношениях с клиентами, бизнес – партнерами и работниками. Получение и дача взятки рассматривается как серьезное нарушение в соответствии с настоящей Политикой и законодательством Республики Казахстан. Работникам Общества запрещается предложение любых незаконных выгод третьим лицам, в том числе, если по мнению работника это приведет к получению Обществом преимуществ.

6.3. Общество запрещает любые формы неофициальных платежей за упрощение формальностей. Данные платежи обычно представляют собой небольшие незаконные вознаграждения, получаемые или передаваемые работниками за упрощение или ускорение необходимых процедур.

6.4. Работник не может занимать должность, находящуюся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой его близкими родственниками (родителями

(родителем), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и не полнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками), супругом (супругой) и (или) свойственниками (полнородными и не полнородными братьями и сестрами, родителями и детьми супруга (супруги), а также иметь в непосредственном подчинении близких родственников, супруга (супругу) и (или) свойственников. Кандидаты обязаны в письменной форме уведомить о работающих в Обществе близких родственниках, супруге и (или) свойственниках и при возникновении изменений. Если между двумя работниками, один из которых является подчиненным другого, возникли отношения родства, работники обязаны сообщить об этом в подразделение ответственное за кадровое администрирование.

6.5. Запрещается осуществление работниками кураторства, контроля, проверки, аудита и участия в одном бизнес-процессе, когда решение одного работника - близкого родственника оказывает влияние на работу другого работника - близкого родственника.

6.6. Все работники Общества обязаны соблюдать нормы и требования законодательства Республики Казахстан, настоящей Политики и других внутренних документов, регламентирующих вопросы противодействия коррупции. Руководители не могут требовать от подчиненных работников нарушения законодательства и настоящей Политики. При наличии таких требований работник обязан незамедлительно сообщить об этом в Комплаенс-офицеру Общества.

6.7. Работники, в случае если они располагают информацией о готовящемся, совершаемом или совершенном коррупционном правонарушении, обязаны принять необходимые меры по предотвращению и прекращению такого правонарушения, в том числе незамедлительно в письменной форме информировать вышестоящего руководителя и (или) руководство Общества и Комплаенс-офицера. Вышестоящий руководитель, руководство Общества и подразделение по комплаенс обязаны принять меры, по поступившему сообщению, о коррупционном правонарушении в соответствии с законами Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

6.8. Все работники и руководители обязаны сообщить Комплаенс-офицеру о любых фактах нарушения требований настоящей Политики и законодательства, либо о невозможности их соблюдения.

6.9. За несоблюдение требований настоящей Политики и законодательства в области противодействия коррупции устанавливается ответственность в соответствии с внутренними документами Общества и законодательством Республики Казахстан

РАЗДЕЛ 3. ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Глава 7. Основные направления деятельности по противодействию коррупции

7.1. Система противодействия коррупции включает:

1) Лидерство и вовлеченность, формирование культуры неприятия коррупции;

2) Коммуникации и обучение;

3) Анализ коррупционных рисков;

4) Меры в области управления персоналом;

5) Меры в отдельных процессах, подверженных высоким коррупционным рискам, антикоррупционные ограничения;

6) Предотвращение и разрешение конфликта интересов;

7) Систему инициативного информирования о коррупционных правонарушениях;

8) Антикоррупционный мониторинг и анализ эффективности функционирования созданных систем;

9) Антикоррупционная экспертиза;

10) Информирование и отчетность.

Глава 8. Лидерство и вовлеченность, формирование культуры неприятия коррупции

8.1. Корпоративная культура этики, честности и благонадежности создает благоприятную среду для функционирования системы противодействия коррупции и взяточничеству.

8.2. Ключевыми элементами лидерства высшего руководства в области противодействия коррупции являются:

1) Культура этики и благонадежности: работники знают, что правильно и как стоит действовать, когда они сталкиваются с этическими проблемами. Общество поощряет поведение работников, соответствующее принципам и нормам, установленным настоящей Политикой и другими документами Общества.

2) Тон сверху: Высшее руководство являются примером для всех работников в части бескомпромиссного неприятия коррупции через свою поддержку, заявления, поведение и действия.

3) Speak-Up: в Обществе поощряется культура высказывания опасений о возможных нарушениях, для работников предоставляется линия конфиденциального информирования.

4) Вознаграждение и ответственность: система вознаграждения высшего руководства определяется таким образом, чтобы мотивировать их на достижение долгосрочных целей развития Общества. Ключевые показатели деятельности работников не должны стимулировать использование неэтичных методов для их достижения. Неотвратимость наказания за нарушение принципов и норм противодействия коррупции декларируется на всех уровнях управления.

5) Вовлечение и информирование заинтересованных сторон о функционировании системы противодействия коррупции, данная деятельность планируется в рамках установления задач по противодействию коррупции.

Глава 9. Коммуникации и обучение

9.1. Обществом обеспечивается надлежащее и соответствующее информирование и обучение персонала по вопросам противодействия коррупции. Проводимое обучение должно раскрывать как минимум следующие вопросы:

1) требования законодательства в области противодействия коррупции, в том числе антикоррупционные ограничения, декларирование и иные вопросы,

касающиеся работников, приравненных к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций;

2) политику противодействия коррупции, процедуры и систему менеджмента противодействия коррупции, а также обязанности по следованию им;

3) коррупционные риски и ущерб работникам и Обществу, который может быть нанесен взяточничеством и коррупцией;

4) обстоятельства, при которых может быть предложена взятка в связи с должностными обязанностями работников и как распознать эти обстоятельства;

5) как работники могут помочь в противодействии и исключении коррупции, а также распознать ключевые признаки наличия коррупции;

6) вклад работников в результативность системы менеджмента противодействия коррупции, включая выгоды от улучшения антикоррупционной деятельности и информирования о подозрениях на коррупцию;

7) сложности и возможные последствия несоблюдения требований системы менеджмента противодействия коррупции;

8) как и кому работники должны сообщать о любых подозрениях;

9) информацию о предоставляемом обучении и ресурсах.

9.2. Общество признает социальную ответственность в части развития антикоррупционной культуры не только внутри компании, но и за ее пределами. Для реализации этой цели Общество принимает активное участие в национальных проектах по противодействию коррупции.

9.3. Работники Общества при приеме на работу, а также регулярно не менее 1 (одного) раза в год получают информацию и проходят подготовку по вопросам противодействия коррупции в соответствии с занимаемыми должностями, коррупционными рисками, которым они подвергаются, а также любыми изменениями обстоятельств.

Обучение и информация по вопросам существующих систем противодействия коррупции являются обязательной частью обучения для новых работников. При изменении функционального направления деятельности работника, а также при любых перемещениях работника внутри компании, проводятся тематические сессии по ознакомлению работника с требованиями антикоррупционной политики, применимыми к новой должности. Программы информирования и обучения должны периодически обновляться для отражения актуальной и важной информации.

9.4. Общество должно также внедрить процедуры, направленные на информирование и обучение в области противодействия коррупции деловых партнеров, действующих от его имени или в его пользу, и которые могли бы подвергать Общество коррупционным рискам, более значительным, чем низкие, в соответствии с определенными рисками контрагента. Эти процедуры должны выявлять деловых партнеров, для которых необходимо такое информирование и обучение, определять их содержание, а также средства, которыми должна быть обеспечена такая подготовка.

9.5. Общество должно сохранять документированную информацию, связанную с обучающими процедурами, содержанием обучения, когда и кому оно предоставлено.

Глава 10. Анализ коррупционных рисков

10.1 Проведение анализа антикоррупционных рисков является важнейшим элементом эффективной системы противодействия коррупции.

10.2. Целью анализа коррупционных рисков является выявление и изучение причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, коррупционных схем, а также оценка вероятности их реализации и влияния на достижение Обществом установленных целей.

10.3. По результатам анализа коррупционных рисков разрабатываются контроли и мероприятия для снижения значимых коррупционных рисков и повышения эффективности системы противодействия коррупции.

10.4. Ключевыми принципами анализа рисков являются:

1) реагирование на каждую коррупционную схему: потенциальное влияние любой идентифицированной коррупционной схемы оценивается как критическое и, соответственно, принимаются меры по минимизации потенциального ущерба;

2) фокус на наиболее рискованных процессах и транзакциях: наибольшее внимание и ресурсы уделяются процессам с высокими коррупционными рисками;

3) реалистичная оценка рисков: вырабатываются четкие критерии оценки вероятности и влияния коррупционных рисков на деятельность Общества;

4) повторяющий процесс: проведение периодического анализа коррупционных рисков для подтверждения эффективности существующих контролей в рамках программы непрерывного совершенствования.

10.5. Анализ коррупционных рисков проводится не реже 1 (одного) раз в год и при существенных изменениях факторов, влияющих на эффективность функционирование системы противодействия коррупции в Обществе. Анализ коррупционных рисков проводится при создании или существенном изменении бизнес-процессов Общества, в том числе при разработке новых продуктов и услуг.

10.6. Анализ коррупционных рисков проводится всеми без исключения подразделениями Общества – владельцами бизнес – процессов. Ответственным за организацию проведения идентификации и оценки коррупционных рисков, а также за реализацию мероприятий по их снижению является первый руководитель Общества. Вовлечение топ – менеджмента в процесс оценки коррупционных рисков важно для обеспечения надлежащего качества проводимой оценки.

10.7. Порядок проведения анализа коррупционных рисков описывается внутренними документами Общества, регламентирующими систему управления рисками Общества. Все этапы проведения анализа коррупционных рисков тщательным образом документируются и сохраняются в соответствии с внутренними документами Общества, описывающими порядок проведения анализа рисков.

Глава 11. Меры в области управления персоналом

11.1. Обществом проводится комплексная проверка претендентов, претендующих на занятие вакантных должностей при их принятии на работу.

11.2. На основании проведенной оценки коррупционных рисков Правлением Общества ежегодно определяется и утверждается Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции. Данный перечень пересматривается при любых

существенных изменениях организационной и функциональной структуры Общества.

11.3. Претенденты на должности руководства, претенденты ранее занимавшие должности в государственных органах, а также претенденты на должности, включенные в Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции, проходят углубленную проверку, порядок проведения которой определяется внутренними документами Общества, включающую:

1) проверку точности и достоверности сведений, сообщенных потенциальными работниками о своей квалификации;

2) получение позитивных и негативных отзывов о потенциальных работниках с предыдущих мест работы;

3) установление причастности потенциального работника к случаям взяточничества;

4) проверку того, что Общество не предлагает работу потенциальному работнику в качестве вознаграждения за то, что он необоснованно отдавал предпочтение Обществу на предыдущем месте работы;

5) осуществление необходимых мер для установления связей потенциального работника с публичными должностными лицами.

6) доведение результатов проверки до сведения подразделения Комплаенс-офицера.

11.4. Все претенденты на должности обязаны в письменной форме уведомить о работающих в Обществе близких родственниках, супруге и (или) свойственниках. Претенденты на должности руководства, претенденты на должности, приравненные к выполнению государственных функций.

11.5. Результаты проведенных проверок должны использоваться при принятии решений о назначении претендентов на вакантные должности. При наличии отрицательных результатов проверки, решение о выборе претендента должно быть аргументировано и задокументировано в целях обеспечения прозрачности принятого решения.

11.6. В рамках процедур отбора и продвижения персонала проводится оценка суждений работников об этичности принимаемых решений в различных ситуациях, а также знаний и понимания законодательства в области противодействия коррупции для внешних претендентов и внутренних политик для внутренних претендентов.

11.7. Механизмы мотивации, включая бонусы и льготы, могут стимулировать, даже непреднамеренно, участие персонала во взятках. Система мотивации работников Общества строится таким образом, чтобы минимизировать негативное влияние мотивационных инструментов на готовность работников дать взятку для достижения установленных показателей. Персоналу следует быть информированным о том, что нарушения требований системы менеджмента противодействия коррупции с целью повысить оценку их деятельности в других областях (например, в достижении заданий по продажам) не являются приемлемыми и влекут ответственность.

11.8. При разработке организационно - функциональной структуры Общества проводится анализ на предмет распределения полномочий и авторизации для

исключения конфликта интересов. Результаты такого анализа доводятся до сведения Правления Общества при утверждении организационной структуры.

11.9. Условиями трудовых договоров работников предусматриваются обязательства и ответственность за соблюдение работником антикоррупционного законодательства, а также возможность применения мер дисциплинарного взыскания за нарушение таких обязательств. Условиями трудовых договоров руководителей предусматривается ответственность за совершение подчиненными коррупционных и иных правонарушений.

11.10. Все принимаемые работники должны быть в разумный срок ознакомлены с требованиями настоящей Политики и подписать обязательство о ее соблюдении, если оно не предусмотрено условиями трудового договора.

Глава 12. Система инициативного информирования

12.1. Система инициативного информирования о нарушениях создана с целью предоставления возможности работникам и иным заинтересованным сторонам конфиденциально или анонимно выразить имеющиеся обоснованные подозрения о совершенных или планируемых нарушениях работниками Общества или в отношении работников Общества.

12.2. Общество требует от работников сообщать об обоснованных предположениях относительно потенциальных фактов коррупции и любых нарушениях действующих внутренних документов и законодательства, а также поощряет информирование из лучших побуждений о своих сомнениях.

12.3. Общество обеспечивает конфиденциальность и защиту от преследования заявителя, а также объективное рассмотрение всех сообщений через инструменты, определяемые Обществом. Общество предоставляет возможность для анонимных сообщений для чего организуется деятельность Горячей линии.

12.4. Все работники Общества должны быть ознакомлены с процедурами инициативного информирования и иметь возможность их использовать, а также быть осведомлены о своих правах и мерах защиты, обеспечиваемых этими процедурами.

Для достижения данной цели информация о системе инициативного информирования должна быть частью обязательного к ознакомлению перечня при трудоустройстве, а также должна быть доведена до сведения всех работников Общества.

Глава 13. Принятие и предложение подарков, развлечений и гостеприимства

13.1. Общество признает, что подарки и гостеприимство могут являться обычными проявлениями доброжелательности и уважения при выстраивании взаимоотношений в бизнесе с учетом определенных обычаев и традиции в бизнес – среде функционирования Общества.

Работники Общества должны быть осведомлены и понимать, что подарки, представительские расходы, пожертвования и иные выплаты могут восприниматься третьей стороной (например, конкурентами, средствами массовой информации, государственными органами, другими работниками, акционерами и т. д.) как взятки, даже если ни дающий, ни принимающий не имели подобных намерений.

13.2. В этой связи, Обществом принята политика полного отказа от предложенных подарков, развлечений и гостеприимства (No Gifts Policy). Общество требует от работников, руководителей, членов Правления, избегать принятия любых подарков, приглашений на развлекательные мероприятия, оплат в рамках гостеприимства, пожертвований и любых других выплат, которые могут повлиять и могут быть расценены как влияющие на решения, принимаемые указанными лицами, связанные с исполнением должностных обязанностей.

Данное ограничение применимо также к близким родственникам работников, членов Правления.

13.3. Исключением могут являться не денежные (включая эквиваленты в виде купонов, скидок, сертификатов и т.д.) подарки и сувениры, а также еда, напитки и развлечения, полученные при участии в определенных мероприятиях, таких как выставки, конференции, семинары, в рамках которых всем участникам предлагаются равные подарки и гостеприимство.

13.4. Исключение также могут составлять подарки по случаю государственных праздников и личных событий одаряемого лица, сделанные:

1) от имени работников Общества;

2) от имени акционеров Общества;

3) коллективно работниками подразделений Общества;

4) работниками Общества, не находящимися в подчинении и влиянии одаряемого лица, когда такие подарки не будут расценены как предложение взятки.

13.5. Руководящие работники Общества, а также лица, включенные в Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции, работники, приравненные к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, принимают письменные антикоррупционные ограничения в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества по принятию материального вознаграждения, подарков или услуг за действия (бездействие) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия указанных работников. Данные ограничения применимы также в отношении родственников и членов семей указанных работников.

13.6. Работники Общества, принявшие антикоррупционные ограничения в соответствии с Законом, осуществляют действия в отношении полученного материального вознаграждения, подарков или услуг в соответствии с требованиями, установленными законодательством.

13.7. Руководящим работникам Общества, а также лицам, включенным в Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции запрещается участвовать в конкурсах, розыгрышах и лотереях, проводимых контрагентами Общества и предполагающих наличие ценных денежных и имущественных призов за исключением тех, которые проводятся или инициированы государственными органами, акционерами Общества.

13.8. Каждый работник, а также члены Правления обязаны в течение 5 (пяти) рабочих дней с того момента как им стало известно о предложении им подарков, развлечений и гостеприимства, направить письменное уведомление Комплаенс-офицеру для внесения данного предложения в соответствующий реестр как фактор коррупционного риска контрагента. Уведомление должно быть направлено вне

зависимости от того были ли подарки, развлечения и гостеприимство приняты, отвергнуты или получены без ведома одаряемого. Подарки, поступившие без ведома работника, должны быть возвращены в 5 (пяти) дневный срок с уведомлением Комплаенс-офицера о получении и возврате, с указанием соответствующих пояснений. Уведомление Комплаенс-офицера и публичное анонсирование полученных подарков признается Обществом правильным поведением работника в такой ситуации.

13.9. При обсуждении и предложении подарков, развлечений и гостеприимства работники Общества должны вежливо отказаться и разъяснить положения настоящей Политики для того, чтобы отказ был воспринят не как проявление неуважения, а как символ честных, открытых и добросовестных отношений между Обществом и бизнес – партнерами.

13.10. Во избежание сложных ситуаций, все контрагенты и заинтересованные стороны Общества должны быть ознакомлены с установленными ограничениями в части принятия подарков, развлечения и гостеприимства насколько это возможно.

13.11. Работникам Общества запрещается предложение подарков партнерам и клиентам Общества. Исключение могут составлять брендированная сувенирная продукция (ежедневники, блокноты, ручки и т. д. с логотипом Общества), а также символические подарки по случаю знаменательных дат в виде, например, филателистической продукции или цветов. Работникам Общества запрещается предложение подарков, развлечений и гостеприимства клиентам и партнерам Общества за счет собственных средств от своего имени и от имени Общества.

13.12. При принятии решения о предложении подарков и гостеприимства следует ознакомиться с требованиями политик клиентов и партнеров в отношении их принятии, то есть, являются ли они приемлемыми для одаряемого лица.

13.13. Запрещается дарение подарков и любые формы гостеприимства в отношении государственных служащих и официальных лиц государства, должностных лиц государственных предприятий всех организационных форм.

Глава 14. Конфликт интересов

14.1. Конфликт интересов возникает в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества (родственников и друзей работника Общества) влияет или может повлиять на объективность и добросовестность выполнения им (ей) должностных обязанностей, способное причинить вред правам и законным интересам Общества, акционеров, третьих лиц или государства. Подобные ситуации не обязательно связаны с ненадлежащим или коррупционным поведением, однако должны рассматриваться как факторы, потенциально приводящие к нарушениям.

14.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником от третьих лиц доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или выгод для себя или для третьих лиц за неисполнение или недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей.

14.3. Конфликт интересов может возникнуть при совместной работе родственников и/или участии работников, их родственников в уставных капиталах и

органах управления третьих лиц, осуществления ими предпринимательской деятельности или совмещения работниками иной оплачиваемой деятельности вне Общества.

14.4. В целях недопущения, предотвращения и урегулирования конфликтов интересов работники Общества обязаны:

1) раскрывать информацию о возникшем конфликте интересов или о вероятности его возникновения, как только им станет об этом известно, в соответствии с установленными в Обществе процедурами и внутренними нормативными документами;

2) принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

3) минимизировать риск возникновения конфликтов интересов при осуществлении своих функциональных обязанностей.

14.5. Каждый работник Общества обязан сообщить непосредственному руководителю о любых действительных или возможных конфликтах интересов, таких как семейные, финансовые или иные связи, имеющие как прямое, так и косвенное отношение к их работе.

14.6. В Обществе создаются процессы управления конфликтом интересов. Высшее руководство должно гарантировать, что эти процессы периодически пересматриваются в рамках их должностных функций и ответственности за внедрение системы менеджмента противодействия коррупции и ее соответствие требованиям, установленным настоящей Политикой.

14.7. Все работники Общества проходят ежегодное обучение по вопросам, связанным с конфликтом интересов.

14.8. Информация о наличии конфликта интересов и принимаемых мерах для его контроля документируется и хранится в соответствии с документами, регламентирующими управление конфликтом интересов.

Глава 15. Проверка информации, расследование и принятие мер в отношении коррупции

15.1. Любая информация о совершенном или планируемом коррупционном правонарушении должна быть тщательным образом проверена. Обществом внедряются процедуры, которые:

1) требуют оценки и, где это применимо, служебные расследования любого случая коррупции, нарушения настоящей Политики или требований системы менеджмента противодействия коррупции, которые выявлены или обоснованно предполагаются, или о которых поступила информация;

2) требуют принятия соответствующих мер в случае, если служебное расследование установит факт взяточничества, нарушения Политики противодействия коррупции или требований системы менеджмента противодействия коррупции;

3) дают полномочия и обеспечивают возможности лицам, ведущим служебное расследование;

4) требуют от соответствующего персонала сотрудничества в служебном расследовании;

5) требуют, чтобы служебное расследование проводилось конфиденциально, и чтобы его результаты также были конфиденциальными.

15.2. Служебное расследование должно проводиться, и информация должна передаваться персоналу, который не занимает должности и не задействован в исполнении функций, являющихся объектом служебного расследования. При недостатке компетенций, к служебному расследованию могут быть привлечены третьи стороны.

15.3. По результатам проведенного служебного расследования должны быть приняты эффективные меры для устранения причин и снижения негативного влияния выявленных нарушений, а также для совершенствования системы внутреннего контроля в проверяемых процессах.

15.4. В отношении работников, совершивших нарушение, применяются меры дисциплинарного характера в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Глава 16. Антикоррупционный мониторинг

16.1. Регулярный антикоррупционный мониторинг обеспечивает эффективность системы противодействия коррупции и имеет важное значение для обеспечения ее непрерывного совершенствования, а также для выявления и предотвращения взяточничества. Целью антикоррупционного мониторинга является оценка эффективности созданных систем противодействия коррупции и внутренних контролей в отдельных процессах.

16.2. Предметом антикоррупционного мониторинга является информация, касающаяся эффективности системы противодействия коррупции и антикоррупционной политики, состояния правоприменительной практики в сфере противодействия коррупции, а также восприятия и оценки уровня коррупции в Обществе. Посредством антикоррупционного мониторинга выявляются аспекты системы противодействия коррупции, которые можно улучшить или упростить, чтобы обеспечить максимальную эффективность и действенность.

16.3. Источниками для проведения антикоррупционного мониторинга являются:

1) данные органов правовой статистики;

2) результаты проведенных внутренних и внешних аудитов и ревизий;

3) результаты проведенных анализов коррупционных рисков;

4) обращения физических и юридических лиц по вопросам противодействия коррупции, в том числе на Горячую линию;

5) сведения неправительственных и международных организаций;

6) данные социологических опросов по вопросам противодействия коррупции;

7) публикации в средствах массовой информации;

8) иные не запрещенные источники информации.

16.4. Ответственность за организацию проведения и реализацию результатов антикоррупционного мониторинга в курируемых процессах несет руководитель подразделения – владельца процесса.

16.5. Информация о результатах проведенного антикоррупционного мониторинга должна быть доведена до сведения первого руководителя для принятия мер по устранению коррупционных рисков.

16.6. Результаты проведения антикоррупционного мониторинга документируются и публикуются на внутренних ресурсах Общества для обеспечения доступа заинтересованных работников. Сведения об эффективности проводимой работы по противодействию коррупции раскрываются в годовом отчете Общества.

Глава 17. Политика противодействия коррупции в отношениях с деловыми партнерами

17.1. При установлении деловых отношений с партнерами и клиентами должны приниматься во внимания требования системы противодействия коррупции и настоящей Политики. Обществом определяется порядок оценки коррупционных рисков и проведения комплексной проверки благонадежности контрагентов.

17.2. Общество прилагает все возможные усилия для минимизации риска вовлечения Общества или работников Общества в коррупционную деятельность при установлении деловых отношений с клиентами и контрагентами. Для этих целей используются следующие инструменты:

1) комплексная проверка благонадежности и деловой репутации потенциальных контрагентов, их акционеров и бенефициарных владельцев в соответствии с установленным порядком;

2) включение антикоррупционных оговорок в заключаемые договоры, требующих от контрагентов соблюдения установленных в Обществе антикоррупционных политик;

3) информирование потенциальных контрагентов о принципах и требованиях Общества в сфере противодействия коррупции путем размещения информации на корпоративном сайте Общества.

17.3. Обществом проводятся оценки коррупционных рисков процессов, на основании которых определяются области наиболее подверженные коррупционным рискам, связанным со взаимодействием с третьими сторонами. В тех случаях, когда проведенная оценка показывает уровень коррупционных рисков, определенный в соответствии с внутренними документами Общества, выше низкого в отношении:

1) определенных категорий сделок, проектов или работ;

2) планируемых или имеющихся взаимоотношений с определенными категориями деловых партнеров;

3) определенных категорий персонала на соответствующих позициях, должны быть разработаны процедуры комплексной проверки сделок, контрагентов и работников с целью оценки природы и степени подверженности их коррупционному риску.

Комплексные проверки должны проводиться с определенной частотой так, чтобы изменения и новая информация могли быть соответствующим образом учтены. Порядок проведения комплексной проверки определяется внутренними документами Общества.

17.4. Для всех деловых партнеров за исключением клиентов применяются следующие меры снижения коррупционного риска:

1) деловые партнеры должны взять на себя обязательства по предупреждению взяточничества со стороны этого партнера, от его имени или в его пользу, связанного с соответствующей операцией, проектом, работой или отношениями, путем внесения в соответствующие договоры антикоррупционной оговорки;

2) договорами, заключаемыми Обществом должна предусматриваться возможность прекратить отношения с деловым партнером в случае выявления коррупции со стороны этого партнера, от его имени или в его пользу, связанной с соответствующей операцией, проектом, работой или отношениями.

Если выполнение требований, приведенных выше практически нецелесообразно, или деловой партнер отказывается вносить в договора указанные нормы, это следует принять во внимание при оценке коррупционных рисков, связанных с взаимоотношениями с этим деловым партнером, а также определить способ, которым организация будет управлять такими рисками.

17.5. В случае выявления коррупционных правонарушений при проведении комплексной проверки по определенной сделке, проекту, работе или отношениям с деловым партнером (потери Общества в результате занижения тарифов, оказание неправомерного предпочтения и иных правонарушений) следует принимать меры по расторжению договоров, взысканию неправомерно полученных доходов, привлечению виновных лиц к ответственности, установленной законодательством Республики Казахстан.

17.6. В тех случаях, когда проведенная комплексная проверка по определенной сделке, проекту, работе или отношениям с деловым партнером установила, что коррупционные риски не могут быть надлежащим образом обработаны существующими механизмами противодействия коррупции Общество должно:

1) в случае имеющихся договора, проекта, работы или отношений, предпринимать шаги, соответствующие коррупционным рискам и характеру сделки, проекта, работы или отношений для прекращения, прерывания, приостановки или выхода настолько быстро, насколько это практически возможно;

2) в случае предполагаемых новых проектов, деятельности или отношении, отложить или отказаться от взаимодействия с контрагентом.

Глава 18. Меры, предусмотренные законодательством Республики Казахстан для отдельных категорий работников Общества

18.1. Законодательством Республика Казахстан предусмотрен ряд специальных требований для руководящих работников и работников Общества.

Список должностей, а также лиц их занимающих, которые в соответствии с Законом являются лицами, исполняющими управленческие функции в субъекте квазигосударственного сектора, а также лицами, уполномоченными на принятие решений по организации и проведению закупок, либо ответственными за отбор и реализацию проектов, финансируемых из средств государственного бюджета и Национального фонда Республики Казахстан, занимающими должность не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения в указанных организациях, утверждается ежегодно Председателем Правления Общества по представлению подразделения ответственного за кадровое администрирование

Общества и обновляется при изменении организационной структуры, функциональных обязанностей и иных кадровых изменениях.

18.2. Подразделение ответственное за кадровое администрирование несет ответственность за поддержание в актуальном состоянии названного списка работников Общества.

Подразделение, ответственное за кадровое администрирование не реже 1 (одного) раза в год при отсутствии изменений уведомляет указанных работников Общества о требованиях и принимает меры по обеспечению их соблюдения.

18.3. Ответственность за соблюдение требований законодательства несут вышеуказанные работники.

18.4. Обществом вводится порядок документирования принятия работниками антикоррупционных ограничений, а также контроля за их исполнением.

18.5. Непринятие антикоррупционных ограничений влечет отказ в приеме на должность либо увольнение с должности (освобождение от должности), их несоблюдение в случаях отсутствия признаков уголовно наказуемого деяния и административного правонарушения является основанием для расторжения трудового договора.

Глава 19. Предоставление отчетности по вопросам противодействия коррупции.

19.1 Общество ежеквартально не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставляет отчет о проведенной работе по противодействию коррупции в рамках реализуемых проектов в уполномоченный орган по противодействию коррупции.

19.2 Общество по итогам года не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным годом, предоставляет отчет о проведенной работе по вопросам противодействию коррупции Совету директоров Общества.

19.3 Отчет должен содержать:

1) сведения о состоянии и проводимой работе в сфере противодействия коррупции;

2) результаты проведенного внутреннего анализа коррупционных рисков и исполнение рекомендаций по устранению коррупционных рисков.

19.4. Отчет подписывается Председателем Правления Общества или лицом его замещающим, который обеспечивает достоверность и полноту сведений, и своевременность ее предоставления.

Глава 20. Заключительные положения

20.1. В случае несоблюдения требований, предусмотренных настоящей Политикой, работники Общества несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

20.2. Настоящая Политика подлежит изменению в случае внесения изменений и дополнений в законодательство Республики Казахстан, а также в ВНД Общества. Изменения и дополнения в настоящей Политике, утверждаются Правлением Общества.

20.3. Ответственность за внесение изменений, дополнений в настоящую Политика несет Правление и/или Комплаенс-офицер Общества.

20.4 Должностные лица и работники Общества с даты принятия Политики, а вновь принятые работники с момента начала исполнения должностных и трудовых обязанностей обязаны подтвердить по форме, предусмотренной Приложением №3 к Политике, что они изучили, поняли и обязуются добросовестно следовать Политике.

20.5. Контроль за ознакомлением с положениями настоящей Политики возлагается на руководителей структурных подразделений Общества.

Приложение №1
к Политике противодействия коррупции

Антикоррупционный стандарт Акционерного общества «Социально-предпринимательская корпорация «Astana»

Антикоррупционный стандарт разработан в соответствии с пунктом 2 статьи 10 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года №410-V «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке антикоррупционных стандартов, утверждённым Агентством по делам государственной службы Республики Казахстан и противодействия коррупции в обособленных сферах общественных отношений.

Антикоррупционный стандарт определяет действия и решения работников Акционерного общества «Социально-предпринимательская корпорация «Astana» (далее Общество) направленных на неукоснительное соблюдение установленных правил и предотвращения коррупционных проявлений.

Целью антикоррупционного стандарта является:

- установление системы рекомендаций, направленных на предупреждение коррупции и недопущения коррупционных проявлений, повышения правовой грамотности и нулевой терпимости к проявлениям коррупции.

Задачами антикоррупционного стандарта является:

- формирование устойчивого антикоррупционного поведения работников;
- своевременное выявление коррупционных проявлений и предотвращение их негативных последствий;

Применение и исполнение Антикоррупционного стандарта:

- применяется в деятельности Общества при осуществлении функций и реализации прав и законных интересов физических и юридических лиц;
- обязателен для исполнения всеми работниками Общества;
- за ненадлежащее исполнение Антикоррупционного стандарта персональную ответственность несут работники Общества.

Правила поведения работников и должностных лиц Общества.

1. Работники и должностные лица в своей деятельности обязаны:

- принимать активное участие в противодействии коррупции, предупреждении коррупционных действий и нести персональную ответственность за соблюдение законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции;
- быть честным, справедливым, скромным, соблюдать общепринятые морально-этические нормы в обращении с физическими лицами, представителями юридических лиц и коллегами, проявлять вежливость и корректность;
- обеспечивать прозрачность принятия решений, затрагивающих права и законные интересы физических и юридических лиц;
- своими действиями и поведением не давать повода для критики со стороны общества, не допускать преследования за критику, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей деятельности;

- поддерживать и требовать от коллег соблюдения высокой правовой и антикоррупционной культуры;

- воздерживаться от совершения действий, несоответствующие законодательству и направленных вопреки интересам Общества на содействие кому-либо в осуществлении предпринимательской и иной деятельности, связанной с извлечением доходов;

- не допускать действия (бездействие), затрудняющие реализацию физическими и юридическими лицами своих прав и законных интересов;

- не склонять других лиц на совершение коррупционных правонарушений;

- не принимать за исполнение своих функций и должностных обязанностей вознаграждение, включая денежные средства, услуги, подарков, товаров от юридических и физических лиц;

- не использовать служебную и иную информацию, не подлежащую распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ;

- не отказывать физическим и юридическим лицам в информации, предоставление которой предусмотрено Законом «О доступе к информации»;

- не распространять сведения, не соответствующие действительности;

- не допускать злоупотреблений должностным положением, проявлений необоснованного бюрократизма, а также проявления грубости и предвзятости;

- уважать честь и достоинство лиц, обратившихся с вопросами, входящие в компетенцию Общества;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, работников Общества и иных лиц при решении вопросов личного характера и т.д.;

- руководствоваться принципом законности, соблюдать требования Конституции РК, законов и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.

2. При подготовке и принятии управленческих и иных решений в рамках своей компетенции:

- осуществлять функции в соответствии со своими должностными полномочиями;

- проявлять активность в противодействии коррупции, раскрытии коррупционных правонарушений;

- незамедлительно докладывать руководству о ставших известными фактах коррупции, а также о склонении к получению какой-либо выгоды за ускоренное рассмотрение материалов либо волокиты;

- не дарить коллегам, руководителям и иным должностным лицам подарки и не оказывать неслужебные услуги для получения имущественной выгоды, блага либо преимущества;

- докладывать непосредственному или прямому руководителю о возникновении конфликта интересов, личной заинтересованности при исполнении служебных обязанностей, о склонении к коррупционному поведению и получению подарков;

- не оказывать предпочтения физическим и юридическим лицам, быть независимыми от их влияния при исполнении должностных обязанностей;

- незамедлительно в письменной форме сообщать непосредственному руководителю о сомнениях в правомерности полученного для исполнения поручения;

- незамедлительно докладывать руководству о совершенном или совершаемом коррупционном действии;

- конкретно и четко определять задачи и объем полномочий подчиненных работников;

- не допускать конфликта интересов, принимать меры по их устранению в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

- обращаться к вышестоящему руководству, если непосредственный руководитель сам вовлечен в конфликт интересов;

- не допускать неравномерного распределения трудовой нагрузки между работниками, находящимися в подчинении;

- проявлять справедливость и объективность при оценке результатов их деятельности, а также применении мер поощрения и взысканий;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность подчиненных при решении вопросов внеслужебного характера;

- проявлять справедливость и объективность при оценке результатов их деятельности, а также применении мер поощрения и взысканий;

3. При подготовке проектов внутренних нормативных документов Общества:

- на стадии разработки внутренних нормативных документов неукоснительно учитывать установленные законом права и свободы граждан;

- разрабатываемые проекты внутренних нормативных документов не должны противоречить нормативным правовым актам;

- в ходе подготовки проектов внутренних нормативных документов не допускать нарушения законных интересов Общества и иных юридических лиц;

- проекты внутренних нормативных документов не должны выходить за пределы компетенции Общества;

- разработанные проекты внутренних нормативных документов, затрагивающие интересы других структурных подразделений должны пройти процедуру обсуждения и согласования с соответствующими структурными подразделениями;

- не использовать во внутренних нормативных документах нормы, содержащие коррупционные факторы или их признаки;

- при разработке внутренних нормативных документов не допускать принятия норм в интересах отдельных физических и (или) юридических лиц.

4. При осуществлении закупок, связанных с приобретением товаров, работ, услуг, должностным лицам рекомендуется:

- оптимально и эффективно расходовать денежные средства, используемые для закупок;

- предоставлять потенциальным поставщикам равные возможности для участия в процедуре проведения закупок, кроме случаев, предусмотренных Законом;

- обеспечивать открытость и прозрачность процесса закупок;

- не допускать коррупционных проявлений;

- не допускать участие в качестве потенциального поставщика и (или) привлекаемого им субподрядчика (соисполнителя), имеющих неисполненные обязательства по исполнительным документам и включенных в Единый реестр должников.

5. При иных взаимоотношениях, возникающих в сфере деятельности Общества:

- не допускать необоснованного отказа в приеме запросов, волокиты при их рассмотрении и фактов предоставления недостоверных сведений;

- не использовать свои должностные полномочия и связанные с ними возможности для получения личной имущественной и неимущественной выгоды;

- не допускать фактов грубости, унижения человеческого достоинства, бестактности, некорректного поведения;

- не допускать случаев подбора и расстановки кадров по признакам родства, землячества и личной преданности, обеспечивать соблюдение принципов меритократии;

- не отдавать явно невыполнимых распоряжений или выходящих за рамки их должностных обязанностей, а также противоречащих законодательству;

- не участвовать в азартных играх денежного или иного имущественного характера с работниками Общества, либо с лицами, находящимся в зависимости;

- соблюдать Кодекс деловой этики;

- незамедлительно доводить до сведения руководства Общества и(или) правоохранительных органов о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений;

- не допускать совершения проступков и иных правонарушений, за которые законом Республики Казахстан предусмотрена дисциплинарная, административная либо уголовная ответственность и т.д.;

- не допускать привлечения, работников Общества для выполнения неслужебных или личных заданий;

- обеспечивать соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов граждан и юридических лиц, рассматривать в порядке и сроки, установленные законодательством Республики Казахстан, их обращения и принимать по ним необходимые меры;

- выполнять поручения руководителей, приказы и распоряжения должностных лиц Общества, изданные в пределах их должностных полномочий;

- не разглашать, сведения затрагивающие личную жизнь, честь и достоинство работников Общества.

- соблюдать ограничения, установленные законами Республики Казахстан.

Контроль за соблюдением работниками Общества Антикоррупционного стандарта возлагается на руководителей соответствующих структурных подразделений и подразделение безопасности Общества.

Приложение №2
к Политике противодействия коррупции
АО «СПК «Astana»;

Согласие о принятии антикоррупционных ограничений

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество)
_____,
(указать должность)

в целях соблюдения требований антикоррупционного законодательства РК, Политики противодействия коррупции в АО «СПК «Astana», недопущения совершения действий, которые могут привести к использованию моих полномочий в личных, групповых и иных неслужебных интересах, принимаю на себя антикоррупционные ограничения по:

1) осуществлению деятельности, не совместимой с выполнением своих функций;

2) недопустимости нахождения должностных лиц на должности, находящиеся в одном подразделении с их близкими родственниками (родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и не полнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки), супругов и свойственников (братья, сестры, родители и дети супруга (супруги)) или - если подразделения разные - должность связана функционально (по бизнес-процессам) с должностями, занимаемыми их близкими родственниками;

3) использованию информации, не подлежащей официальному распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ;

4) принятию подарков в связи с исполнением должностных полномочий в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Заполненная и подписанная форма-подтверждение с даты исполнения должностных обязанностей в Обществе хранится в личном деле должностного лица Общества.

_____подпись, ФИО должность

Приложение №3
к Политике противодействия коррупции
АО «СПК «Astana»

Подтверждение

(*Пожалуйста, отметьте соответствующие ячейки*)

□ Я подтверждаю, что изучил(а) Политику противодействия коррупции в АО «СПК «Astana»;

□ Я обязуюсь строго следовать требованиям, установленным антикоррупционным законодательством РК, Политикой противодействия коррупции в АО «СПК «Astana»;

□ Я уведомлен(а) о том, что в случае нарушения мною антикоррупционного законодательства РК, Политики противодействия коррупции в АО «СПК «Astana», меня могут привлечь к дисциплинарной ответственности и иной ответственности, в порядке, установленном законодательством РК.

Заполненная и подписанная форма-подтверждение с момента исполнения трудовых обязанностей в Обществе хранится в личном деле работника Общества.

_____Подпись, ФИО, должность