

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
акционерного общества
«Казахстанский центр
модернизации и развития жилищно-
коммунального хозяйства»
от 30 мая 2023 года
(протокол № 7)
Председатель Совета директоров
 С. Аизхобова



Политика противодействия коррупции
в АО «Казахстанский центр модернизации и развития жилищно-
коммунального хозяйства»

Астана, 2023 г.



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. Назначение

1. Настоящая Политика противодействия коррупции в АО «Казцентр ЖКХ» (далее - Политика) разработана в соответствии с антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, внутренними документами АО «Казцентр ЖКХ» и иными применимыми документами.

2. Политика устанавливает:

- 1) цели и задачи в области противодействия коррупции;
- 2) основные принципы противодействия коррупции;
- 3) комплекс мер по предупреждению и противодействию коррупции в Обществе;
- 4) применимые требования антикоррупционного законодательства Республики Казахстан и обязательства по его исполнению;
- 5) ответственность за соблюдение настоящей Политики.

Глава 2. Область применения и нормативные ссылки

3. Общество признает, что система противодействия коррупции является динамической и изменяется в зависимости от контекста и среды функционирования Общества, потребностей и ожиданий заинтересованных сторон. Контекст включает в себя размер и структуру Общества, отрасли функционирования, характер, масштаб и сложность деятельности, бизнес – модель, деловых партнеров и отношения с государством, а также существующую регуляторную среду. Система противодействия коррупции строится на основании ожиданий заинтересованных сторон, таких как государство и общество, акционеры, руководство и работники Общества, партнеры и так далее. При любых существенных изменениях контекста функционирования и ожиданий заинтересованных сторон должна быть проведена оценка соответствия политик в области противодействия коррупции новым условиям. Общество должно обеспечивать соответствие целей в области противодействия коррупции общим стратегическим целям Общества.

4. 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

5. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и исполнения всеми работниками Общества и распространяется на все структурные подразделения Общества, а также иные обособленные подразделения. Положения настоящей Политики применяются во всех компаниях, пятьдесят и более процентов доли участия, в которых принадлежат Обществу в той мере насколько это целесообразно и допустимо в соответствии с применимым законодательством. Требования Политики также обязательны для ознакомления и исполнения агентами и представителями.

6. Политика не призвана заменить материально-правовые нормы, установленные применимым законодательством по противодействию коррупции. В настоящей Политике и иных применимых внутренних нормативных документах установлены минимальные обязательные для исполнения стандарты в сфере противодействия коррупции и в отношении связанных с этим вопросов, и она разработана с целью обеспечения последовательной работы по управлению рисками, связанными с коррупцией. Кроме того, работники Общества должны соблюдать применимое антикоррупционное законодательство и нормативно-правовые акты, которые могут предусматривать дополнительные или иные требования. 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.

7. 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.

Глава 3. Термины и сокращения

8. В настоящей Политике применяются следующие термины:

1) **агенты** - представители, дистрибьюторы, консультанты, а также все категории посредников и иных третьих лиц, действующих в интересах и (или) от имени Общества;

2) **анализ коррупционных рисков** - выявление и изучение причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

3) **антикоррупционное законодательство** - Закон «О противодействии коррупции» и иные нормативные правовые акты по вопросам противодействия коррупции Республики Казахстан;

4) **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;

5) **взятка** - предложение, обещание, предоставление, принятие или вымогательство неправомерного преимущества в любой форме (как финансовой, так и нефинансовой), напрямую или через посредников, независимо от местонахождения, в нарушение действующего законодательства в качестве побудительного стимула или вознаграждения для лица, действующего или воздерживающегося от действий в отношении тех результатов деятельности, за которые он несет ответственность;

6) **руководство** - лицо или группа работников, осуществляющих руководство и управление на высшем уровне и имеющих значительное влияние на функционирование системы противодействия коррупции. В Обществе к Высшему руководству относятся члены Совета директоров, Председатель Правления Общества;

7) **горячая линия** - 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;

8) **конфликт интересов** - ситуация, при которой деловые, финансовые, семейные, политические или личные интересы могли бы повлиять на решения лиц при выполнении им своих обязанностей в отношении Общества;

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

10) **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;

11) **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, консультантов, субподрядчиков, агентов и дистрибьюторов (представителей), посредников, инвесторов и акционеров;

12) **перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции** - утверждаемый Председателем Правления Общества документ, определяющий должности и работников, функции которых связаны с повышенным риском совершения коррупционных деяний на основе проведенной оценки коррупционных рисков;

13) **противодействие коррупции** - деятельность по предупреждению (превенции) коррупции, в том числе по формированию антикоррупционной культуры, выявлению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, а также по выявлению,



пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений и устранению их последствий;

14) **работники или исполнители** - физические лица, состоящие в трудовых отношениях или заключившие с Обществом договор гражданско-правового характера;

15) **система противодействия коррупции** - комплекс мер принимаемых Обществом с целью предупреждения и противодействия коррупции, снижения коррупционных рисков в процессах Общества, формирования антикоррупционной культуры.

Другие определения, используемые в настоящей Политике, не указанные в пункте 8, используются в значениях, определяемых в соответствующих внутренних нормативных документах Общества и/или правовых актах Республики Казахстан.

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

9. Совет директоров Общества в области противодействия коррупции:

1) утверждает Политику противодействия коррупции в Обществе, определяющую основополагающие принципы и методы противодействия коррупции, а также иные документы по существу, утверждаемому Советом директоров Общества;

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

3) осуществляет контроль и мониторинг за эффективностью функционирования системы противодействия коррупции в Обществе. Предмет мониторинга, используемые методы, периодичность мониторинга определяется в Плана мероприятий по противодействию коррупции Общества, утверждаемой Советом директоров на ежегодной основе;

4) не реже 1 (одного) раза в год получает информацию от Общества и/или подразделения по комплаенс о построении и функционировании системы менеджмента противодействия коррупции Общества и о принимаемых мерах в области борьбы с коррупцией.

10. Председатель Правления Общества несет 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) информирование о положениях настоящей Политики как внутри организации, так и за ее пределами;

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

8) постоянное улучшение системы противодействия коррупции;

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

10) 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;

11) привлечение лиц, виновных в совершении коррупционного правонарушения, а также лиц, оказывающих им содействие к ответственности, установленной законодательством Республики Казахстан;

12) представления периодических отчетов Совету директоров о построении и функционировании системы менеджмента противодействия коррупции, а также о подозрениях на серьезные и/или систематические случаи коррупции.

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

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

5) своевременное сообщение подразделению по комплаенс о ставших им известными фактах совершения работниками Общества вне зависимости от подразделения и уровня управления нарушений требований настоящей Политики и законодательства Республики Казахстан;

6) совершение непосредственно подчиненными им работниками Общества коррупционных правонарушений в случае, если установлена связь между

коррупционным преступлением, совершенным подчиненным, и виной руководителя в неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по предупреждению совершения коррупционных правонарушений.

12. 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 в подразделение по комплаенс или обратиться на горячую линию в случае, если им стало известно о совершенном, совершаемом 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.

13. 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.

14. Все работники Общества несут ответственность за понимание, соответствие и выполнение требований системы менеджмента противодействия коррупции в той мере, в какой они связаны с их ролью в Обществе.

15. Все работники Общества обязаны подтвердить по форме, предусмотренной приложением 1 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

16. Советом директоров Общества 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 возмещения 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.

17. Актуальность и соответствие указанных выше целей стратегии развития Общества рассматриваются Советом директоров Общества раз в год.

18. Система внутреннего контроля в области противодействия коррупции в Обществе строится на основе трех линий защиты. Первой линией являются работники Общества и подразделения - владельцы процессов, в которых идентифицированы значимые коррупционные риски. Вторая линия представлена подразделениями по комплаенс, безопасности, юридического сопровождения, и другими службами. Служба внутреннего аудита (при наличии) является третьей линией защиты, которая в рамках проводимых проверок рассматривает вопрос эффективности существующих внутренних контролей по противодействию коррупции в аудируемых процессах Общества.

19. На основании стратегических целей Общества, в соответствии с определенными Советом директоров Общества целями в области противодействия коррупции и ценностями Общества, Обществом на ежегодной основе устанавливаются задачи в области противодействия коррупции на соответствующий год. При определении задач применяется риск-ориентированный подход, предполагающий приоритетность задач в процессах с повышенным коррупционным риском.

Задачи в области противодействия коррупции должны:

1) быть направлены на достижение целей установленных Советом директоров Общества;

2) быть согласованы с требованиями настоящей Политики для обеспечения единого подхода в борьбе с коррупцией;

3) быть измеримыми (если это практически осуществимо). В качестве метрик могут использоваться ключевые показатели коррупционных рисков, определяемые в процессе анализа коррупционных рисков;

4) быть достижимыми. Необходимо разработать детальный план, включающий мероприятия, сроки, ответственных работников и необходимые ресурсы;

5) отслеживаться. Ответственность о достижении целей в области противодействия коррупции должна предоставляться Совету директоров Общества на периодической основе;

6) обновляться по необходимости.

20. При существенных изменениях факторов и контекста функционирования Общества описанных в пункте 19 настоящей Политики, задачи в области противодействия коррупции и, соответственно, планы их достижения должны быть пересмотрены.



21. Обществом сохраняется документированная информация о планировании и реализации целей и задач в области противодействия коррупции.

Глава 6. Требования и руководящие принципы в области противодействия коррупции

22. Важнейшей целью Общества в области противодействия коррупции является формирование 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.

23. Обществом строго запрещаются любые формы коррупции в отношениях с клиентами, бизнес - партнерами, государством и работниками. Получение и дача взяток 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.

24. 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.

25. Работник не может занимать должность, находящуюся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой его близкими родственниками (родителями (родителем), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и неполнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками), супругом (супругой) и (или) свойственниками (полнородными и неполнородными 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.

26. 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.



27. 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 подразделение комплаенс Общества.

28. 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 (или) подразделение по комплаенс. 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.

29. Все работники и руководители обязаны сообщить в подразделение по комплаенс о любых фактах нарушения требований настоящей Политики и законодательства, либо о невозможности их соблюдения.

30. 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

31. Система противодействия коррупции включает:

- 1) Лидерство и вовлеченность, формирование культуры неприятия коррупции;
- 2) Коммуникации и обучение;
- 3) Внутренний 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) Выявление, пресечение, и расследование коррупционных правонарушений;
- 8) Антикоррупционный мониторинг и анализ эффективности функционирования созданных систем;
- 9) Информирование и отчетность.



Глава 8. Лидерство и вовлеченность, формирование культуры неприятия коррупции

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

33. Ключевыми элементами лидерства Совета директоров и руководства Общества 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: Совет директоров и руководство Общества 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 членов Совета директоров и 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. Несотвратимость 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

34. 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 распознавать эти обстоятельства;

5) как работники могут помочь в противодействии и исключении коррупции, а также распознавать 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.

35. 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.

36. Работники занимающие должности, включенные в Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции, могут пройти специальное обучение по вопросам противодействия коррупции в специфических областях.

37. Работники Общества при приеме на работу должны знакомиться с внутренними документами, а также регулярно не менее 1 (одного) раза в месяц 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.

38. 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.

Handwritten signature and initials in blue ink.

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

Глава 10. Меры в области управления персоналом

40. Обществом проводится комплексная проверка претендентов, претендующих на занятие вакантных должностей до их принятия на работу. В зависимости от предполагаемых функций этих лиц и связанных с ними коррупционных рисков разрабатываются соответствующие процедуры комплексной проверки.

41. На основании проведенной оценки коррупционных рисков, Обществом определяется и утверждается Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции. Данный перечень пересматривается при любых существенных изменениях организационной и функциональной структуры Общества.

42. 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 отзывов о потенциальных работниках с предыдущих мест работы;
- 3) проверку того, что целью предложения работы потенциальному работнику не является сокрытие необоснованного режима благоприятствования Обществу;
- 4) осуществление необходимых мер для установления связей потенциального работника с публичными должностными лицами.
- 5) доведение результатов проверки до сведения подразделения по комплаенс.

43. 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, включенные в Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции информируют также о близких родственниках, супруге и (или) свойственниках, работающих в аффилированных организациях, также являющихся учредителями (соучредителями), занимающими руководящие должности в иных юридических лицах, данная информация подлежит анализу в рамках процедур углубленной проверки и должна использоваться в том числе при анализе рисков контрагентов.

44. 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.

45. 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.

46. 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. Например, если менеджер получает соответствующий бонус, определяемый на основании заключенных контрактов, то у этого менеджера может возникнуть соблазн дать взятку или закрыть глаза на дачу взятки, чтобы обеспечить заключение контракта. Тот же результат может быть, если на менеджера оказывается слишком большое давление, связанное с его работой (например, если менеджер может быть уволен за провал в достижении сверхамбициозных целей по продажам). Необходимо обращать внимание на эти аспекты механизмов вознаграждения, чтобы гарантировать, по мере возможности, что они не стимулируют взяточничество. 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.

47. При разработке организационной структуры Общества проводится анализ на предмет распределения полномочий и авторизации для исключения конфликта интересов. Результаты такого анализа доводятся до сведения Председателя Правления Общества при утверждении организационной структуры.

48. 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.

49. 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 11. Система инициативного информирования



50. 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.

51. 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.

52. Общество обеспечивает конфиденциальность и защиту от преследования заявителя, а также объективное рассмотрение всех сообщений через инструменты, определяемые Советом директоров Общества. Общество предоставляет возможность для анонимных сообщений для чего занимается внутренней операцией Горячей линии.

53. 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 ознакомления перечня при трудоустройстве, а также должна быть доведена до сведения всех работников Общества не реже 1 (одного) раза в год.

Глава 12. Принятие и предложение подарков, развлечений и гостеприимства

54. 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.

55. В этой связи, Обществом принята политика полного отказа от предложенных подарков, развлечений и гостеприимства (No Gifts Policy). Общество требует от работников, членов Совета директоров Общества, агентов и иных лиц и компаний, действующих в интересах и представляющих Общество, 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 Совета директоров Общества. Исключения

 1 

возможны только с согласия Председателя Правления Общества, оформленного соответствующим распоряжением, с обязательным уведомлением подразделения по комплаенс.

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

- 1) от имени Общества и профессиональных союзов работников Общества;
- 2) от имени акционеров Общества;
- 3) коллективно работниками структурных подразделений Общества;
- 4) работниками Общества, не находящимися в подчинении и влиянии одаряемого лица, когда такие подарки не будут расценены как предложение взятки.

57. Руководящие работники Общества, а также сотрудники функции которых подвержены высокому риску коррупции, а также работники, приравненные к лицам, уполномоченным на выполнение организационно-распорядительных или административно-хозяйственных 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.

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

59. 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 иницированы государственными органами, акционерами Общества.

60. Каждый работник, члены Совета директоров Общества обязаны в течение 5 (пяти) рабочих дней с того момента как им стало известно о предложении им подарков, развлечений и гостеприимства, направить письменное уведомление работникам подразделения по комплаенс Общества 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 подразделения по комплаенс о получении и возврате, с указанием соответствующих пояснений. В случае невозможности возврата подарков,



полученных без ведома одаряемого, хорошей практикой может быть совместное использование подарков всеми работниками подразделения (например, подарки в виде еды и напитков, цветов могут быть предложены всем работникам) или передача их в благотворительные организации, определяемые Обществом. Уведомление подразделения по комплаенс и публичное анонсирование полученных подарков признается Обществом правильным поведением работника в такой ситуации.

61. 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.

62. 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.

63. Работникам Общества запрещается предложение подарков партнерам и клиентам Общества. Исключения 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, развлечения и гостеприимства клиентам и партнерам Общества за счет собственных средств от своего имени и от имени Общества. Предложение гостеприимства производится в соответствии с внутренними документами Общества, регулирующие порядок осуществления расходов на представительские цели.

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

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

Глава 13. Благотворительность, спонсорство и финансирование политической деятельности

66. Благотворительная и спонсорская деятельность допустима исключительно в соответствии с порядком, определяемым внутренними документами Общества с условием проведения детальной антикоррупционной экспертизы планируемых благотворительных и спонсорских проектов. Работникам Общества запрещается осуществление такой деятельности от имени Общества без проведения соответствующих согласований и экспертиз. Все решения о благотворительной и спонсорской деятельности принимаются



Советом директоров Общества с обязательной оценкой коррупционных рисков каждого проекта.

67. Общество не участвует в финансировании политической деятельности, политических и общественных объединений, за исключением профессиональных союзов работников Общества.

68. Работники Общества могут участвовать в законотворческой деятельности по вопросам, связанным с деятельностью Общества. При этом такое участие должно быть оформлено соответствующим распоряжением Генерального директора Общества с указанием четких полномочий и ответственности участвующих работников. Запрещается лоббирование и иного рода незаконное продвижение интересов Общества при взаимодействии с государственными органами и служащими.

Глава 14. Конфликт интересов

69. 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.

70. 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.

71. Конфликт интересов может возникнуть при совместной работе родственников и/или участия работников, их родственников в уставных капиталах и органах управления третьих лиц, осуществления ими предпринимательской деятельности или совмещения работниками иной оплачиваемой деятельности вне Общества.

72. 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.



73. 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.

74. В тех случаях, когда Высшее руководство делегирует персоналу полномочия для принятия решений, в отношении которых уровень коррупционных рисков превышает низкий, лицо, делегирующее полномочия обязано оценивать наличие реального и потенциального конфликта интересов у лица принимающего полномочия. Сведения о наличии конфликта интересов у руководства, работников, занимающих должности, включенные в Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции, передаются в подразделение по комплаенс для проведения проверки.

75. В Обществе создаются процессы управления конфликтом интересов. 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.

76. 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

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

1) требуют оценки и, где это применимо, 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 расследование установит факт взяточничества, нарушения Политики противодействия коррупции или требований системы менеджмента противодействия коррупции;

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

4) требуют от соответствующего персонала сотрудничества в расследовании;

78. Расследование должно проводиться и информация должна передаваться персоналу, который не занимает должности и не задействован в исполнении функций, являющихся объектом расследования. При недостатке компетенций внутренних экспертов Общества, к расследованию могут быть привлечены третьи стороны.



79. По результатам проведенного 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.

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

Глава 16. Антикоррупционный мониторинг

81. 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.

82. 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.

83. 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.

84. Ответственность за проведение антикоррупционного мониторинга в курируемых процессах несет руководитель подразделения - владельца процесса.

85. Информация о результатах проведенного антикоррупционного мониторинга должна быть доведена до сведения подразделения по комплаенс Общества.

86. Совет директоров Общества на периодической основе получает информацию о результатах проведенного антикоррупционного мониторинга.



87. 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

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

89. 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.

90. 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.



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

1) деловые партнеры должны взять на себя обязательства по предупреждению коррупционных правонарушений 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.

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

93. В тех случаях, когда проведенная комплексная проверка по определенной операции, 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 операции, проекта, работы или отношений для прекращения, прерывания, приостановки или выхода настолько быстро, насколько это практически возможно;

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

Глава 18. Сообщения о коррупционных правонарушениях.

94. При выявлении и/или столкновении с коррупционными преступлениями и ситуациями с признаками коррупционного характера наряду с обращением в уполномоченный орган по противодействию коррупции работники должны принять меры по уведомлению Комплаенс-оффисера



Общества: по электронному адресу compliance.officer@zhkh.kz или по телефону: +7 (7172) 999-449, внутренний 1233, 1263; +7 (7172) 999-411, внутренний 1263

Глава 19. Меры, предусмотренные законодательством

Республики Казахстан для отдельных категорий работников Общества

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

96. Ответственность за соблюдение требований законодательства по противодействию коррупции несут все работники Общества.

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

98. 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 20. Заключительные положения

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

100. В случае изменения наименования и/или функционала любого из указанных в настоящей Политике подразделений, права и обязанности реорганизованного подразделения автоматически переходят к его правопреемнику.

101. В случае распределения функционала между несколькими подразделениями, права и обязанности реорганизованного подразделения переходят солидарно ко всем правопреемникам. В таком случае порядок исполнения обязанностей и осуществления прав, требующийся в соответствии с настоящей Политикой, определяют сами правопреемники по согласованию друг с другом.

102. Внесение изменений, дополнений в настоящую Политику осуществляется по мере необходимости в соответствии с требованиями Правил по управлению внутренними нормативными документами Общества.

103. Ответственность за внесение изменений, дополнений в настоящую Политику несет комплаенс-офисер Общества.

104. Содержание настоящей Политики должно быть доведено до сведения работников Общества в порядке, определенном нормативными документами и процедурами Общества.



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

John K. Strafford

Приложение 1
к Политике противодействия коррупции
в АО «Казахстанский центр модернизации и
развития жилищно-коммунального
хозяйства», утвержденной решением
Совета директоров
от « » __ 2023 года
протокол №

**Подтверждение об ознакомлении работника
с Политикой противодействия коррупции и принятом им обязательстве
выполнения требований антикоррупционной системы
АО «Казахстанский центр модернизации и развития жилищно-
коммунального хозяйства»**

Используйте данную форму для того, чтобы подтвердить, что Вы обязуетесь добросовестно следовать и неукоснительно соблюдать антикоррупционное законодательство Республики Казахстан и Политику противодействия коррупции в АО «Казцентр ЖКХ».

Заполненная и подписанная форма - подтверждение с момента исполнения трудовых и/или должностных обязанностей в Обществе хранится в личном деле должностных лиц и работников Общества.

Подтверждение

Пожалуйста, отметьте соответствующие ячейки

Я подтверждаю, что изучил(а) Политику противодействия коррупции в АО «Казцентр ЖКХ»;

Я обязуюсь строго следовать требованиям, установленным антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, Политикой противодействия коррупции в АО «Казцентр ЖКХ»;

Я уведомлен(а) о том, что в случае нарушения мною антикоррупционного законодательства Республики Казахстан, Политики противодействия коррупции в АО «Казцентр ЖКХ», меня могут привлечь к ответственности, в том числе освободить от занимаемой должности, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Дата: « » _____ 202__ года

ФИО, должность: _____

Подпись: _____

