

 КазМунайГаз <small>NATIONAL COMPANY ҚАЗМУНАЙГАЗ КОМПАНИЯСЫ</small>	Акционерное общество «Национальная компания «КазМунайГаз»	
Наименование документа:	Кодекс деловой этики АО НК «КазМунайГаз»	
Тип документа: Кодекс	KMG-VND-4071.2-48	Страница 1 из 15

Утвержден Советом директоров
АО НК «КазМунайГаз»
от «11» февраля 2025 г.
Протокол № 1/2025

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс деловой этики (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Республики Казахстан, Устава АО НК «КазМунайГаз» (далее – Компания) и иных внутренних документов, с учетом признанных стандартов делового поведения и корпоративного управления, а также с учетом международного антикоррупционного законодательства и устанавливает основополагающие ценности и принципы деловой этики, а также этические нормы деловых и служебных взаимоотношений.

1.2. Кодекс отражает корпоративные ценности и этические принципы Компании, на основании которых определяются и поддерживаются принятые правила поведения, стандарты и нормы корпоративной этики.

1.3. В случае если законодательство стран местоположения организаций группы АО НК «КазМунайГаз» устанавливают более строгие требования, чем положения Кодекса, то применяются требования такого законодательства.

2. Область действия

2.1. Положения настоящего Кодекса должны применяться во всех сферах деятельности Компании и видах взаимоотношений работников как между собой, так и с партнерами, поставщиками, потребителями и иными стейкхолдерами Компании.

2.2. Соблюдение положений настоящего Кодекса является обязанностью всех работников Компании, независимо от занимаемой ими должности.

2.3. На основе положений настоящего Кодекса, не изменяя, но имея возможность дополнить эти положения, дочерние и зависимые организации Компании (далее - ДЗО КМГ) могут разрабатывать и утверждать аналогичные собственные Кодексы. Компания рекомендует ДЗО КМГ принять в установленном порядке положения настоящего Кодекса, либо руководствоваться аналогичными политиками, не противоречащими положениям настоящего Кодекса.

2.4. Деловым партнерам, поставщикам и другим третьим лицам, которые работают с Компанией или представляют Компанию, рекомендовано придерживаться положений Кодекса или иных аналогичных политик по вопросам комплаенс.

3. Цели Кодекса

3.1. Закрепление ценностей, принципов, правил и норм деловой этики и поведения, которыми руководствуются сотрудники Компании на всех должностных уровнях в принятии управленческих решений и в своей повседневной деятельности.

3.2. Кодекс поведения направлен на развитие корпоративной культуры и укрепление репутации Компании, повышение и сохранение доверия к Компании со стороны работников и внешнего сообщества (акционеров, государственных органов, стейкхолдеров и других).

4. Корпоративные ценности и принципы

4.1 В Компании на всех уровнях принимаются управленческие решения в соответствии с корпоративными ценностями Компании.

4.2 Основополагающими корпоративными ценностями Компании являются:

Безопасность

- ✓ Мы развиваем культуру безопасного труда на всех уровнях
- ✓ Мы заботимся о безопасности наших работников, партнеров и окружающей среды
- ✓ Мы продвигаем нулевую терпимость в отношении происшествий и постоянно совершенствуем процессы безопасности

Эффективность

- ✓ Мы бережливо относимся к ресурсам Компании
- ✓ Мы внедряем необходимые изменения и достигаем результата наиболее эффективным способом
- ✓ Мы не тратим время на поиски крайнего в ошибках, а предлагаем пути решения

Ответственность

- ✓ Мы работаем в интересах Компании и действуем в правовом поле
- ✓ Мы заботимся о работниках и выполняем взятые обязательства перед стейкхолдерами
- ✓ Мы вносим вклад в благосостояние страны, ее граждан и будущих поколений

Команда

- ✓ Мы – сплоченная команда. Развиваемся и движемся вперед вместе с Компанией
- ✓ Мы поддерживаем инициативы, ценим вовлеченность, поощряем креативность и новаторские решения в работе каждого работника

✓ Мы придерживаемся культуры взаимного уважения и доверия. Делимся опытом друг с другом.

4.3 Деятельность Компании основана на следующих принципах:

Этичное поведение

Работники подают исключительный пример проявления уважения к государственному и другим языкам, государственной символике и символике Компании, традициям и обычаям регионов присутствия, придерживаются высоких моральных и этических норм культуры поведения, не допускают антиобщественное и неэтичное поведение, способное навредить репутации Компании в настоящем и в будущем времени.

Профессионализм

Работники – главная ценность и основной ресурс Компании. От уровня профессионализма работников напрямую зависят результаты деятельности и стоимость, создаваемая для Акционеров и Заинтересованных сторон.

Компания стремится к повышению уровня квалификации работников, обеспечивая необходимые условия труда, предоставляя возможность для профессионального и индивидуального развития.

Работники должны соответствовать всем необходимым квалификационным требованиям, своим должностным инструкциям, должны стараться повышать уровень своей компетенции, обладать способностью принимать взвешенные и ответственные решения, а также быть нацелены на рост и развитие своих профессиональных, личностных качеств и уровня этической культуры.

Справедливость и меритократия

Компания создает справедливую и инклюзивную среду, где соблюдаются правила прозрачного найма на работу, а сотрудники обладают равными возможностями для развития своего потенциала и достижения успеха.

Уважение

Работники Компании строят отношения на взаимном уважении друг к другу, ведут себя корректно и профессионально по отношению к акционерам, партнерам, поставщикам, потребителям и иным стейкхолдерам Компании как в офисе Компании, так и за его пределами.

Работники имеют право на честное и справедливое отношение независимо от пола, расы, национальности, языка общения, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии и политических убеждений.

Открытость

Компания поощряет открытость и прозрачность в бизнес-процессах Компании, открытые коммуникации и обратную связь и создает для этого безопасные и равные условия для всех сотрудников. Поощряет открытость сотрудников к изменениям и создает условия поддержки инициатив.

Работники стремятся быть открыты к встречам, обсуждениям и диалогу; стремятся к построению долгосрочного сотрудничества с коллегами и другими заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Компании и ее заинтересованных сторон.

Экологическая ответственность

Компания в своей деятельности стремится к строгому соблюдению требований законодательства Республики Казахстан в области охраны окружающей среды, природных ресурсов и здоровья людей, а также минимизировать отрицательное воздействие своей деятельности на окружающую среду и общество путем бережного отношения к ресурсам.

Компания осознает свою ответственность перед обществом и будущими поколениями за рациональное использование природных ресурсов и сохранение благоприятной окружающей среды, обеспечивая энергосбережение, уменьшая негативное воздействие на природную среду, внедряя инновационные технологии, направленные на бережное и ответственное использование ресурсов и времени, повышение производительности труда.

Каждый работник несет ответственность за рациональное использование природных ресурсов и защиту окружающей среды на своих рабочих местах, в процессах планирования, принятия решений и бережного отношения к ресурсам.

Ответственность за соблюдение охраны труда и промышленной безопасности

Компания в своей деятельности устанавливает приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности, предупреждения опасных производственных факторов в области охраны труда и промышленной безопасности.

Компания следует принципу нулевой терпимости в отношении потерь и ущербов, связанных с несчастными случаями и авариями.

Устойчивое развитие

Каждый работник должен осознавать свое влияние и соразмерную ответственность за устойчивое развитие Компании и общества в долгосрочной перспективе, и прилагать усилия к постоянному совершенствованию своих знаний в области устойчивого развития.

Компания поддерживает принципы Глобального договора Организации Объединенных Наций (Приложение №1 к Кодексу деловой этики АО НК «КазМунайГаз»).

Запрет на дискриминацию и притеснение

В Компании не допускается запугивание, в том числе в шуточной форме и любая дискриминация по отношению к кому-либо на основании расовой, религиозной, национальной, половой, политической или иной принадлежности, социального происхождения, имущественного и должностного положения, языка общения и других обстоятельств, а также предоставление каких-либо привилегий отдельным Работникам на основе указанных признаков.

Компания считает категорически недопустимым притеснения либо оскорбительное поведение, как вербальное, так и физическое или визуальное.

Угрозы, насилие и физическое унижение категорически недопустимы.

В Компании недопустимо употребление грубых, резких выражений использование ненормативной лексики, нецензурных выражений.

Компания не потерпит на рабочем месте никаких притеснений, в том числе сексуальных домогательств, морального насилия и агрессивного поведения.

5. Нормы и правила поведения в Компании

5.1 В своей повседневной деятельности работники придерживаются следующих правил поведения:

1) уважают честь и достоинство любого человека и гражданина независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка общения, отношения к религии, убеждений, места жительства, места работы, наличия трудоустройства или любых иных обстоятельств;

2) уважают мнение своих коллег, открыто и доброжелательно обсуждают проблемы, возникшие в ходе работы, на принципах равенства, солидарности и партнерства;

3) не допускают фамильярности в деловых отношениях, корректны и вежливы при телефонном общении; быть нетерпимыми к безразличию и грубости;

4) внимательны к чужому мнению;

5) обмениваются опытом и информацией с коллегами, оказывают помощь друг другу в достижении лучшего результата;

6) рационально используют собственное рабочее время и время коллег, партнеров и других;

7) придерживаться общепринятого делового стиля одежды, который отличают официальность, сдержанность и аккуратность - деловой костюм, допускаются джемперы и кофты классического кроя;

8) не занимаются в рабочее время делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;

9) не обсуждают личные или профессиональные качества коллег.

5.2 Работники не должны:

1) высказывать необоснованные негативные высказывания о Компании или каким-либо образом порочащие ее репутацию перед третьими лицами. Работники Компании не вправе передавать подобную информацию в СМИ или делать негативные замечания в социальных сетях, на форумах, в электронных письмах или в других социальных сервисах. Однако работникам не запрещается конструктивная критика в служебных целях для улучшения деятельности Компании в пределах самой Компании;

2) употреблять наркотики и неразрешенные психотропные вещества, употреблять алкоголь на рабочем месте, на территории Компании или в месте проведения работ от имени Компании, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;

3) если работник осуществляет политическую, религиозную, культурную или иную деятельность, не имеющую отношения к его должностным обязанностям, то в рамках такой деятельности он может действовать только как частное физическое лицо, но не как представитель Компании;

4) выступать от имени Компании, если это не входит в его(ее) компетенцию, и он(она) не имеет на то соответствующих служебных полномочий;

5) осуществлять действия, которые могут прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Компании.

5.3 Ответственность и обязанность Руководящих работников

Руководящие работники своим поведением демонстрируют абсолютную приверженность нормам настоящего Кодекса, играя важнейшую роль в создании культуры прозрачности, открытого общения и доверия, которая распространяется от коллег на партнеров, поставщиков и потребителей Компании.

В этих целях руководителям следует:

1) формировать культуру поведения, при которой работники понимают свои права и обязанности и свободно выражают озабоченность возможным несоблюдением правил, не опасаясь преследования;

2) личным примером поощрять этическое поведение и соблюдение законодательства Республики Казахстан;

3) учитывать приверженность работников правилам поведения при оценке и поощрении их работы; делать все возможное, чтобы работники понимали, что этическое поведение работника не менее важно, чем результаты деятельности Компании;

- 4) обеспечивать ознакомление с положениями Кодекса работников, понимание и соблюдение ими принципов Кодекса;
- 5) не допускать по отношению к подчиненным необоснованных обвинений, фактов грубости, унижения достоинства, бестактности и безразличия;
- 6) проявлять скромность, доброжелательность, ясность в высказываниях, уметь держать себя с достоинством и спокойствием в стрессовых и конфликтных ситуациях;
- 7) не подчеркивать и не использовать свое должностное положение в ущерб интересам подчиненных;
- 8) не допускать преследования за критику, а также внимательно, вежливо и терпимо относиться к обращениям подчиненных;
- 9) использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения профессиональной деятельности подчиненных;
- 10) не понуждать подчиненных работников к совершению нарушений законодательства и требований, противоправных проступков или поступков, не совместимых с общепринятыми морально-этическими нормами поведения;
- 11) обеспечивать беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам Компании без исключения, не допускать любых форм дискриминации работников, а также предоставления незаконных льгот и привилегий отдельным категориям людей;
- 12) создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый работник чувствует себя комфортно, вынося на обсуждение тот или иной вопрос;
- 13) обеспечивать активное взаимодействие подчиненных и работников со структурными подразделениями Компании по вопросам этики, оказывать поддержку работникам, которые добросовестно инициируют обсуждение этических вопросов;
- 14) незамедлительно принимать меры по устранению нарушений требований Кодекса, а также принимать необходимые меры воздействия;
- 15) учитывать соблюдение работниками требований Кодекса и вклад работников в формирование культуры поведения в Компании при проведении их оценки.

6. Этика взаимоотношений с внутренними и внешними стейкхолдерами

6.1 Этика взаимоотношений с акционерами

Соблюдение и защита прав акционеров Компании являются одними из основных приоритетов. Взаимоотношения с акционерами, включая порядок обмена информацией между Компанией и акционерами, основаны на требованиях законодательства Республики Казахстан, иного применимого законодательства государств, в которых осуществляет свою деятельность

Компания, требованиями фондовых бирж, на которых котируются ценные бумаги Компании, также Уставом и внутренними документами Компании.

6.2 Этика взаимодействия с политически значимыми лицами, государственными органами

Необходимо проявлять особую осмотрительность при взаимодействии с политически значимыми лицами, государственными органами или организациями, находящимися в государственной собственности или под государственным контролем.

Работникам и посредникам, представляющих интересы Компании, запрещено:

1) Предоставление какому-либо политически значимому лицу денежных средств, подарков, знаков гостеприимства, каких-либо ценностей.

2) Осуществлять незаконные платежи за ускорение формальностей политически значимым лицам, государственным органам и компаниям, находящимися в государственной собственности или под государственным контролем;

3) Осуществление коммерческой деятельности совместно с политически значимыми лицами может привести к риску коррупции. Работникам запрещено заключать такие коммерческие сделки без предварительной проверки в соответствии с внутренними процедурами;

4) Разрешены мероприятия, где политически значимые лица приглашены для поздравления работников Компании, на торжественные открытия производственных объектов, а также на государственные и национальные праздники, а также на прочие деловые собрания с целью обсуждения взаимодействия между Компанией и данными политически значимыми лицами. При этом в рамках данных мероприятий/собраний политически значимому лицу не будут предоставляться преференции относительно других приглашенных лиц.

6.3 Этика взаимодействия с контрагентами (физическое или юридическое лицо, с которым КМГ заключил либо планирует заключить договор/соглашение):

1) Взаимодействие на основе законности, прозрачности, соблюдения условий договоров, неподкупности и нетерпимости к любым проявлениям коррупции, а также отбор Контрагентов на основе комбинации факторов: лучшей цены, качества и условий, деловой репутации Контрагента;

2) Компания ожидает от Контрагентов соблюдения требований применимого законодательства, справедливого отношения к сотрудникам, неиспользования детского труда, обеспечения безопасных условий труда, защиты окружающей среды и приверженности иным принципам этического поведения;

3) Обеспечение независимой работы тендерной комиссии и невмешательство в ее деятельность; при закупке работ, товаров и услуг для Компании, работники принимают решения, руководствуясь практическими соображениями, избегая конфликтов интересов, подарков и знаков делового гостеприимства. Компания ведет бизнес только с контрагентами, которые соблюдают требования законодательства и действия, которых согласуются с обязательством Компании следовать принципам добросовестности;

4) При организации совместных предприятий, осуществлении слияний и поглощений Компания информирует о своей приверженности комплаенс и соблюдению законодательства Республики Казахстан и ожидает от делового партнера аналогичной приверженности.

6.4 Этика взаимодействия с конкурентами

В отношениях с конкурентами Работникам запрещено:

1) Обмениваться с Конкурентами информацией, в отношении которой установлен режим конфиденциальности;

2) Формальное или неформальное соглашение с Конкурентами о ценах или разделе рынка, что может повлечь ответственность для Компании и навредить его репутации;

3) Использовать незаконные методы получения конфиденциальной информации о Конкурентах;

4) Делать ложные заявления о Конкурентах, их товарах/услугах;

5) Мы используем только добросовестную и достоверную рекламу и не допускаем нарушение закона или прав третьих лиц при проведении рекламных и маркетинговых мероприятий.

6.5 Этика взаимодействия со СМИ и общественностью

В своих отношениях с обществом Компания придерживается следующих принципов:

1) Ответственные лица Компании, предоставляющие сведения в установленном порядке СМИ, несут персональную ответственность за их достоверность и отсутствие в них сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну, а также сведений конфиденциального характера;

2) Каждый работник должен понимать и всегда помнить, что любая высказанная им как работником Компании точка зрения или распространенная информация непосредственно соотносится с самой Компанией, ее имиджем и влияет на ее репутацию в деловом сообществе;

3) Компания стремится поддерживать программы, направленные на развитие социально значимых сфер экономики, если это не противоречит Уставу Компании, ожиданиям и требованиям акционеров Компании, и другим внутренним нормативным документам Компании;

4) Придерживается принципам социальной ответственности бизнеса.

7. Управление рисками

7.1 Сделки с ценными бумагами Компании

1) Внутренние документы Компании запрещают лицам, обладающим доступом к инсайдерской информации Компании, совершать сделки с ценными бумагами Компании на основе такой информации или в течение Закрытого периода, а также предоставлять такую информацию или рекомендации о покупке или продаже ценных бумаг Компании другим лицам;

2) Принципы, системы и средства контроля для предотвращения совершения сделок с ценными бумагами Компании регламентируются внутренними документами Компании.

7.2 Коррупция

Компания в рамках борьбы с коррупцией придерживается следующих принципов:

1) Компания руководствуется применимым локальным и международным законодательством, положениями Кодекса и иных внутренних документов в области противодействия коррупции, а также подтверждает свою приверженность мировым стандартам в области противодействия коррупции;

2) В Компании закрепляется принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности»);

3) Компания идентифицирует, оценивает, управляет коррупционными рисками, внедряет и обеспечивает исполнение мер по минимизации рисков коррупции.

7.3 Конфликт интересов

Компания стремится не допускать конфликта между личными интересами Работников и их профессиональными обязанностями. Работники должны:

1) Работники обязаны действовать и принимать деловые решения строго в интересах Компании;

2) Работники должны сообщать о любом потенциальном конфликте интересов заблаговременно;

3) Во всех случаях ситуация, которая привела или может привести к возникновению Конфликта интересов, должна быть урегулирована.

7.4 Конфиденциальность

При работе с конфиденциальной информацией Работники придерживаются следующих принципов:

1) Принимают все необходимые меры для защиты конфиденциальной информации;

2) Не разглашать конфиденциальную информацию в соответствии с применимым локальным законодательством;

3) Заботятся о предотвращении несанкционированного доступа и разглашения конфиденциальной информации другим Работникам, не обладающим доступом к конфиденциальной информации, или иным третьим лицам вне Компании, а также не допускать потери или уничтожения данных.

7.5 Защита собственности Компании

В рамках защиты собственности Работники придерживаются следующих принципов:

1) Бережное отношение к имуществу и активам Компании, предотвращая кражи, порчу, растрату, небрежное отношение;

2) Запрет на использование имущества Компании с целью получения личной выгоды;

3) Защита интеллектуальной собственности Компании.

7.6 Обмен подарками

Работники Компании не вправе:

1) принимать за исполнение своих должностных обязанностей вознаграждение в виде денег, ценных подарков, услуг и в иных формах от юридических организаций и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие функции;

2) принимать подарки или услуги в связи с исполнением своих должностных обязанностей, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий, таких как:

- между работниками Компании (за исключением случаев, когда одаряемый работник является лицом, приравненным к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций);

- от Компании работнику к памятной дате (юбилей одариваемого работника, юбилейный стаж работы в Компании, выход на пенсию, дни рождения и т.д.);

- от Компании работникам в рамках корпоративных мероприятий, организуемых Компанией для его работников;

- если идентичные брендованные сувениры были вручены в рамках массовых мероприятий (протокольные мероприятия, официальные приемы, семинары, конференции и т.п.) каждому участнику такого мероприятия;

- допускается дарение брендованных сувениров от имени Компании нижеуказанным лицам, если такое дарение не нарушает требования и ограничения, предусмотренные законодательством Республики Казахстан в области противодействия коррупции:

- партнерам, и иным третьим лицам на памятные даты и праздники, в целях продвижения бренда Компании, а также в рамках маркетинговых программ, рекламных и PR-кампаний (выставки, пресс-туры и др.);
- партнерам, клиентам и иным третьим лицам в целях поддержания деловых отношений, с учетом культурной, национальной специфики региона одаряемой стороны.

7.7 Представительские расходы

Осуществление представительских расходов, в том числе на деловое гостеприимство Компании с третьими лицами, должны отвечать следующим критериям:

1) полностью соответствовать нормам действующего законодательства Республики Казахстан, Политике по противодействию коррупции и других внутренних нормативных документов Компании;

2) быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

3) не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п., или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

4) проявление гостеприимства не предназначено и не может восприниматься как предназначенное для оказания влияния или склонения лица действовать определенным образом, или для вознаграждения этого лица за выполнение его/ее роли или функции;

5) не создавать репутационного риска для Компании, должностных лиц и работников, а также иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

6) проявление гостеприимства уместно и не выходит за пределы, предусмотренные Политикой по противодействию коррупции Компании, и не нарушает политики в отношении гостеприимства соответствующей сторонней организации.

7.8 Благотворительная и спонсорская помощь

1) Благотворительные пожертвования от имени Компании или с использованием ее финансовых ресурсов разрешены только в порядке, установленном АО «Самрук-Қазына» и/или Компанией для осуществления благотворительности, при условии, что они соответствуют всем применяемым нормативным правовым актам;

2) Компания не финансирует благотворительные проекты в целях получения коммерческих преимуществ. Компания осуществляет благотворительность, которая является законной в соответствии с

законодательством Республики Казахстан или правилами АО «Самрук-Қазына»;

3) Компания осуществляет благотворительность в рамках своей корпоративной социальной ответственности. Положения настоящего Кодекса не применяются к случаям благотворительных взносов и спонсорства, осуществляемых работниками от своего личного имени;

4) Благотворительность не должна приводить к потенциальному или фактическому конфликту интересов;

5) В целях недопущения конфликта интересов и предотвращения потенциальных рисков коррупции и/или обвинений в лоббировании, Компания не делает взносы и пожертвования в поддержку политических партий. Платежи Правительству Республики Казахстан и иных стран ограничиваются только утвержденными законодательством выплатами (налоги, сборы и т.п.), отчет о таких платежах Компания публикует на соответствующих информационных ресурсах. Вместе с тем, Компания не ограничивает своих работников в отношении их частных взносов политическим партиям и участия в деятельности политических партий и/или движений во время, свободное от работы в Компании, при условии, что такие взносы и деятельность не приводят к потенциальному или фактическому конфликту интересов;

6) До рассмотрения вопроса об оказании благотворительной помощи осуществляется обязательная комплаенс проверка получателей такой помощи.

8. Служба омбудсмена и Служба комплаенс

Службы омбудсмена и комплаенс созданы в рамках инициатив, мер и действий, предпринимаемых Акционерами, Советом директоров и Правлением Компании в целях обеспечения соблюдения всеми работниками Компании положений Кодекса.

9. Каналы связи по вопросам соблюдения Кодекса

В Компании организован безопасный, конфиденциальный и доступный канал информирования о фактах нарушения работниками Компании Кодекса, законодательства Республики Казахстан.

При появлении у кого-либо из работников Компании сомнений в этичности или правомерности своих действий, а также действий, бездействия или предложений других работников, органов, контрагентов или иных заинтересованных лиц, которые взаимодействуют с Компанией, они могут сообщить об этом (в т.ч. анонимно) по следующим каналам связи (горячая линия):

- **Омбудсмен**

Тел.: +7 (7172) 78 65 61

Электронная почта: ombudsman@kmg.kz

• **Горячая линия:**

Тел.: 8 800 080 47 47

WhatsApp: 8 771 191 88 16

Интернет-портал: www.sk-hotline.kz

Электронная почта: mail@sk-hotline.kz

• **НЫСАНА:**

Тел.: 8 800 080 30 30

Интернет-портал: www.nysana.cscs.kz

Электронная почта: nysana@cscs.kz

10. Заключительные положения

1) Все работники Компании должны подписать форму-подтверждения об ознакомлении с Кодексом согласно приложению №2 к Кодексу;

2) Нарушение положений Кодекса может служить основанием применения к работникам мер дисциплинарного характера в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Компании;

3) Компания гарантирует, что ни один работник не будет подвергнут преследованию, если он сообщил о фактах несоблюдения Кодекса и/или иных нарушениях;

4) Кодекс не является исчерпывающим сводом правил, и не может предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники и Заинтересованные стороны могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей и во взаимоотношениях с Компанией.

Приложение №1
к Кодексу деловой этики
АО НК «КазМунайГаз»

АО НК «КазМунайГаз» принимает на себя обязательство уважать десять принципов Глобального договора ООН

Права человека:

1. Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту международнопризнанных прав человека;
2. Деловые круги должны удостовериться, что они не являются соучастниками нарушений прав человека.

Труд:

3. Деловые круги должны обеспечить свободу ассоциации и эффективное признание права на коллективные переговоры;
4. Деловые круги должны обеспечить искоренение всех форм насильственного или принудительного труда;
5. Деловые круги должны обеспечить запрет детского труда;
6. Деловые круги должны обеспечить искоренение дискриминации в области труда и занятий.

Окружающая среда:

7. Деловые круги должны поддерживать осторожный подход при решении экологических проблем;
8. Деловые круги должны выступать с инициативами для продвижения большей экологической ответственности;
9. Деловые круги должны поощрять развитие и распространение экологически безопасных технологий.

Борьба с коррупцией:

10. Деловые круги должны противодействовать всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.