

	Политика инициативного информирования	Частное учреждение «Корпоративный университет «Самрук-Казына»
---	--	--

Утверждена
Приказом Директора
ЧУ «Корпоративный университет
«Самрук-Казына»
от 4 февраля 2022 года № 23-ОД

1. Введение

Частное учреждение «Корпоративный университет «Самрук-Казына» (далее – «Учреждение» или «мы») ведет деятельность, основываясь на ценностях, принципах и стандартах поведения, принятых в Кодексе поведения работников частного учреждения «Корпоративный университет «Самрук-Казына» (далее - Кодекс поведения), и мы придерживаемся нулевой терпимости в отношении взяточничества и коррупции.

Мы внедрили и приняли настоящую Политику инициативного информирования (далее - Политика) для управления рисками в отношении нарушений принципов и стандартов поведения, а также для соблюдения требований законодательства Республики Казахстан и Руководства ОЭСР¹ по борьбе с коррупцией и взяточничеством (далее - требование по борьбе с коррупцией и взяточничеством).

Любое нарушение, в частности несоблюдение Кодекса поведения, может нанести существенный ущерб деятельности и репутации Учреждения, в связи с чем мы требуем от наших работников и поощряем наших ассоциированных лиц выражать свою обеспокоенность о несоблюдении Кодекса поведения, требований по борьбе с коррупцией, мошенничеством и взяточничеством и иных нарушениях.

К ассоциированным лицам относятся члены органов управления, работники, агенты, контрагенты, лица, оказывающие услуги для Учреждения или выступающие от его имени.

Как правило, лицами, кому первыми становится известно о предполагаемых нарушениях, являются работники Учреждения. Однако многие работники могут посчитать, что выражение обеспокоенности о нарушениях руководителю подразделения или руководству Учреждения является неприемлемым по различным причинам, работники могут посчитать, что вопрос, вызывающий их обеспокоенность, является недостаточно

¹ Организация экономического сотрудничества и развития

существенным, или что выражение работником обеспокоенности будет рассматриваться в качестве нелояльного отношения такого работника к работодателю (Учреждение), или что будет проще проигнорировать данный вопрос. В этой связи Учреждение предоставляет работникам, раскрывающим информацию о нарушениях, защиту от притеснений, включая сохранение рабочего места.

2. Сфера применения и осведомленность

2.1. Настоящая Политика предусматривает руководство для работников Учреждения и иных ассоциированных лиц, каким образом они могут выражать обеспокоенность в отношении совершенных или совершаемых нарушений в Учреждении.

2.2. Ниже приведены примеры нарушений:

Взяточничество и коррупция

Незаконное вознаграждение;
Мошенничество;
Сговор;
Принуждение;
Злоупотребление полномочиями.

Нарушения бухгалтерского учета

Ошибки в бухгалтерском учете;
Искажения в бухгалтерском учете;
Финансовые упущения;
Фальсификация записей и документов.

Утечка информации

Несанкционированное раскрытие конфиденциальной информации.

Трудовые отношения

Неравные условия найма и труда;
Трудовые конфликты;
Домогательства;
Неэтичное поведение;
Дискриминация.

Угроза здоровью, безопасности и окружающей среде

Ущерб окружающей среде;
Небезопасные условия работы;
Нанесение вреда здоровью;
Вред имуществу;
Кража.

2.3. Настоящая Политика доступна для всех заинтересованных лиц на корпоративном сайте Учреждения.

Руководитель Учреждения, руководители подразделений обеспечивают осведомленность работников и ассоциированных лиц о настоящей Политике и установленной процедуре, поощряют открытую рабочую среду, в которой работник легко может высказывать обеспокоенность.

3. Выражение обеспокоенности

3.1. Любому работнику или ассоциированному лицу, имеющему достоверную обеспокоенность в отношении вопросов, охваченных в вышеуказанных сферах применения Политики, следует сообщить о такой обеспокоенности в разумно короткие сроки.

При этом важно обеспечить, чтобы такая обеспокоенность выражалась добросовестно, достоверно и без злого умысла.

Вместе с тем, от работника или ассоциированного лица не ожидается проведения расследования вопроса.

3.2. Сообщения могут направляться 24 часа в сутки, 7 дней в неделю в АО «Самрук-Казына» (далее – Фонд) одним или несколькими из следующих способов:

- БЕСПЛАТНАЯ ТЕЛЕФОННАЯ ЛИНИЯ;
- ЭЛ. ПОЧТА;
- ИНТЕРНЕТ.

Данные средства коммуникации являются безопасными и защищены специальными устройствами кодирования.

Для того чтобы заявители могли быть уверены, что их сообщения будут рассмотрены должным образом и будут предприняты соответствующие меры реагирования, АО «Самрук-Казына» предоставляет возможность выразить свою обеспокоенность независимой третьей стороне, включая на конфиденциальной или, более того, на анонимной основе, привлеченному Фондом внешнему оператору.

Контактные данные внешнего оператора размещены на корпоративных сайтах Фонда, Учреждения.

3.3. Работники или ассоциированные лица могут также выразить обеспокоенность по внутренним каналам Учреждения:

Контакт-центр

Сообщение может быть сделано посредством электронной почты, бесплатной телефонной линии.

Контактные данные Контакт-центра размещены на корпоративном сайте Учреждения.

Руководители подразделений

Сообщение может быть сделано при личной встрече или в письменной форме. Если вопрос поднят в письменной форме, предпочтительно изложить предысторию и хронологию рассматриваемого вопроса и четко указать причины обеспокоенности.

Если руководитель подразделения не может рассмотреть данный вопрос, о нем необходимо сообщить в устной или письменной форме руководителю Учреждения.

Руководитель Учреждения (директор)

Если рассматриваемый вопрос имеет отношение к руководителю подразделения или если предпочтительно не обсуждать данный вопрос с руководителем подразделения или направлять через Контакт-центр или если обсуждаемый вопрос касается возможных несоответствий в финансовой отчетности, какого-либо трудового конфликта или взаимоотношений между коллегами, то работник или ассоциированное лицо может сообщить о своей обеспокоенности руководителю Учреждения.

При этом также предпочтительно, чтобы вопрос и причины, вызвавшие обеспокоенность, были изложены четко в письменной форме.

Руководитель юридической службы

В дополнение к направлению сообщений руководителям подразделений или руководителю Учреждения, или если предпочтительно не проводить обсуждение с ними, инициативные сообщения могут быть направлены руководителю юридической службы Учреждения.

4. Меры реагирования

4.1. Меры реагирования внешнего оператора Фонда на обращения определены в Политике инициативного информирования АО «Самрук-Казына», размещенной на корпоративном сайте Фонда.

Сообщения о фактах, способных повлечь уголовную ответственность Фондом не рассматриваются. Лицу, выразившему достоверную обеспокоенность, сообщается о необходимости обращения в уполномоченные государственные органы. При отсутствии возможности сообщения лицу о необходимости обращения в уполномоченные государственные органы, уполномоченные лица передают информацию в подразделение безопасности Фонда для дальнейшего рассмотрения и передачи в уполномоченные государственные органы.

4.2. Руководители подразделений и/или руководитель Учреждения, получив сообщение о возможном нарушении:

рассматривают каждый вопрос, переданный в соответствии с настоящей Политикой, должным образом (всесторонне, объективно, основываясь на фактах);

занимаются вопросом лично или рассматривают возможность предоставления рекомендаций лицу, выразившему обеспокоенность;
рассматривают необходимость проведения расследования;
разрешают обеспокоенность, если это возможно;
при невозможности решения вопроса направляют его руководителю юридической службы.

4.3. Руководитель юридической службы, получив сообщение о возможном нарушении:

рассматривает каждый вопрос, переданный в соответствии с настоящей Политикой, должным образом (всесторонне, объективно, основываясь на фактах);

занимается вопросом лично или рассматривает возможность предоставления рекомендаций лицу, выразившему обеспокоенность;

рассматривает необходимость проведения расследования;

определяет каким образом должно проводиться расследование (в случае его необходимости);

взаимодействует с руководителями подразделений и/или руководителем Учреждения в целях формирования специально создаваемых комиссий по расследованию, в случае необходимости;

информирует на регулярной основе лицо, выразившее обеспокоенность, о прогрессе расследования;

предоставляет полугодовые отчеты руководителю Учреждения с указанием количества сообщений, полученных в соответствии с настоящей Политикой, с кратким описанием и результатом по каждому вопросу (при отсутствии сообщений, отчеты не формируются).

4.4. Руководитель Учреждения в случае необходимости, и, если вопрос не связан с сообщением в отношении него самого, осуществляет надзор за расследованием, рекомендует корректирующие меры.

Руководитель Учреждения рассматривает отчеты руководителя юридической службы.

4.5. В случае, когда в результате предварительной проверки доводов по поступившим жалобам/обращениям усматриваются признаки уголовного или административного правонарушения, материалы проверки направляются руководителю Учреждения для принятия решения о дальнейшем направлении материалов в уполномоченные правоохранительные органы по компетенции в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, кроме случаев, предусмотренных пунктом 4.6. настоящей Политики.

4.6. В случае, когда в результате предварительной проверки доводов по поступившим жалобам/обращениям признаки уголовного или административного правонарушения усматриваются в отношении руководителя Учреждения, материалы проверки направляются в

подразделение безопасности и Службу комплаенс АО «Самрук-Қазына» для рассмотрения вопроса направления материалов в уполномоченные правоохранительные органы по компетенции в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

5. Гарантии от притеснения

5.1. Работники и ассоциированные лица, сообщающие о нарушениях в соответствии с настоящей Политикой, не будут подвергнуты какому-либо негативному обращению или наказанию каким-либо образом.

Работникам предоставляется полная защита прав и интересов, включая сохранение рабочего места.

5.2. Вместе с тем, к работникам, которые действуют недобросовестно или выдвигают обвинения в целях получения личной выгоды и/или со злым умыслом, могут быть применены дисциплинарные меры.

5.3. Для случаев, когда работники и ассоциированные лица выбирают внешнего оператора Фонда для выражения своей обеспокоенности и желают остаться анонимными, привлечение Фондом независимого внешнего оператора обеспечивает невозможность установления личности лица, выражающего обеспокоенность.