



Акционерное общество
«Институт экономических исследований»
при Министерстве национальной экономики
Республики Казахстан



Утверждено
решением Правления
АО «Институт экономических
исследований»
от «27» сентября 2022 года
(Протокол №25)

**Политика инициативного информирования
АО «Институт экономических исследований»**

г. Астана, 2022г.

1. Введение

1. АО «Институт экономических исследований» (далее - «Общество» или «мы») стремится к наилучшим стандартам корпоративного управления, прозрачности и подотчетности. Мы всегда ведем деятельность основываясь на наших ценностях, принципах и стандартах поведения, принятых в Кодексе поведения (деловой этики) Общества (далее - Кодекс поведения) и мы придерживаемся нулевой терпимости в отношении взяточничества и коррупции.

2. 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 ОЭСР по борьбе с коррупцией и взяточничеством (далее - требование по борьбе с коррупцией и взяточничеством).

3. Любое нарушение, в частности несоблюдение Кодекса поведения, может нанести существенный ущерб деятельности и репутации нашего Общества. В связи с чем, мы требуем от наших работников и поощряем наших иных 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 совета директоров, члены правления, работники, агенты, партнеры по совместным предприятиям, дочерние организации и иные лица, оказывающие услуги для Общества или выступающие от его имени.

4. Как правило, лицами, кому первыми становится известно о предполагаемых нарушениях являются работники Общества. Однако многие работники могут посчитать, что выражение обеспокоенности о нарушениях руководителю подразделения или руководству Общества является неприемлемым по различным причинам, работники могут посчитать, что вопрос вызывающий их обеспокоенность является недостаточно существенным, или что выражение работником обеспокоенности будет рассматриваться в качестве нелояльного отношения такого работника к Обществу, или что будет проще проигнорировать данный вопрос. В этой связи, Общество предоставляет работникам или иным ассоциированным лицам, раскрывающим информацию о нарушениях, защиту от притеснений, включая сохранение рабочего места.

2. Сфера применения

5. Политика предусматривает руководство для работников Общества и иных ассоциированных лиц, каким образом они могут выражать обеспокоенность в отношении совершенных или совершаемых нарушений в Обществе соответствующим лицам.

6. Ниже приведены примеры нарушений:

Взяточничество и коррупция

Незаконное вознаграждение;

Мошенничество;

Сговор;

Принуждение;

Злоупотребление полномочиями.

Неравные условия найма и труда

Дискриминация;

Трудовые конфликты;

Домогательства;

Неэтическое поведение.

Нарушения бухгалтерского учета

Ошибки в бухгалтерском учете;

Искажения в бухгалтерском учете;

Финансовые упущения;

Фальсификация записей и документов.

Утечка информации

Несанкционированное раскрытие конфиденциальной и инсайдерской информации.

Угроза здоровью, безопасности и окружающей среде

Ущерб окружающей среде;

Вред имуществу;

Небезопасные условия работы;

Кража;

Нанесение вреда здоровью.

3. Выражение обеспокоенности

7. Любому работнику или иному 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 иного ассоциированного лица не ожидается проведения расследования вопроса.

8. Общество признает, что важно повышать доверие к линии инициативного информирования, для того чтобы работники и иные ассоциированные лица могли быть уверены, что их сообщения будут рассмотрены должным образом и будут предприняты соответствующие меры реагирования. В этой связи, Обществом предоставляется возможность работникам и иным ассоциированным лицам выражать свою обеспокоенность, включая на конфиденциальной или, более того, на анонимной основе через Комплаенс-офицера Общества.

Такие сообщения могут направляться Комплаенс-офицеру Общества 24 часа в сутки, 7 дней в неделю одним или несколькими из следующих способов:

- телефонная линия;

- эл. почта;
- интернет.

Данные средства коммуникации являются безопасными и защищены специальными устройствами кодирования.

9. В дополнение к линии инициативного информирования, Общество предоставляет несколько внутренних каналов для выражения обеспокоенности:

- Руководители подразделений

В этом случае 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 Комплаенс-офицеру и/или руководству Общества.

10. Сообщения о фактах, способных повлечь уголовную ответственность, Обществом не рассматриваются. Лицу, выразившему достоверную обеспокоенность должно быть сообщено о необходимости обращения в уполномоченные государственные органы. При отсутствии возможности сообщения лицу о необходимости обращения в уполномоченные государственные органы. Уполномоченные лица передают информацию руководству/Комплаенс-офицеру Общества для дальнейшего рассмотрения и передачи в уполномоченные государственные органы.

- Руководство

Если рассматриваемый вопрос имеет отношение к руководителю подразделения, или если предпочтительно не обсуждать данный вопрос с руководителем подразделения, то работник или иное ассоциированное лицо может сообщить о своей обеспокоенности Комплаенс-офицеру и/или руководству Общества. При этом, также предпочтительно, чтобы вопрос и причины, вызвавшие обеспокоенность, были изложены четко в письменной форме.

- Комплаенс-офицер

В дополнение к направлению сообщений руководителям подразделений или руководству, или если предпочтительно не проводить обсуждение с ними, инициативные сообщения могут быть направлены Комплаенс-офицеру.

4. Гарантии от притеснения

11. Работники и иные 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. 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. Меры реагирования

12. Комплаенс-офицер Общества:

- Получает сообщения о возможных нарушениях и обрабатывает все входящие сообщения по телефону, веб-сайту или электронной почте;
- Определяет каким образом должно проводиться расследование, в случае необходимости;
- Информировывает на регулярной основе лицо, выразившее обеспокоенность, о прогрессе расследования;
- Коммуницирует с лицами, выражающими обеспокоенность, где это возможно и способствует в предоставлении максимально релевантной информации;
- Классифицирует все сообщения и направляет их лицам, которые расследуют нарушения;
- Взаимодействует с руководителями подразделений и руководством в целях формирования специально создаваемых комитетов по расследованию, в случае необходимости;
- Вправе информировать заседание Правления, Совета директоров по поступившим заявлениям;
- Предоставляет полугодовые отчеты Председателю Правлению и годовые отчеты Совету директоров Общества с указанием количества нарушений, полученных в соответствии с данной Политикой, с кратким описанием и результатом по каждому вопросу;

13. Руководители подразделений и руководство:

- Получают сообщения о возможных нарушениях;
 - Обеспечивают осведомленность своих работников по настоящей Политике и установленной процедуре;
 - Поощряют открытую рабочую окружающую среду для персонала, который легко может высказывать обеспокоенность;
 - Рассматривают каждый вопрос, переданный в соответствии с данной Политикой, должным образом;
 - Рассматривают возможность предоставления рекомендаций лицу, выразившему обеспокоенность, или занимаются данным вопросом лично;
 - Рассматривают необходимость проведения расследования;
 - Разрешают обеспокоенность, если это возможно;
 - При невозможности решения данного вопроса направляют его Комплаенс-офицеру Общества.
-