

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

Участники Консорциума:

Партнер 1 - ТОО «Ecoculture Fields»

Партнер 2 - ТОО «KazEcoProtect»

Партнер 3 - ТОО «Казахский научно-исследовательский
институт защиты и карантина
растений имени Жазкена Жиёмбаева»

АЛМАТЫ, 2023

Оглавление

Введение	3
1. Назначение и область применения	3
2. Основные термины и определения	4
3. Общие положения	6
4. Отношения внутри компании	7
5. Гендерная стратегия	8
6. Этическая справедливость в отношении клиентов	10
7. Этическая справедливость в отношении конкуренции	10
8. Противодействие коррупции	10
9. Академическая честность и прозрачность деятельности	11
10. Этическая справедливость в отношении общества и окружающей среды	11
11. Реализация и соблюдение Кодекса деловой этики	11
12. Ответственность за несоблюдение Кодекса деловой этики	11
13. Заключение	12
Приложение 1	13

Введение

Как производственная компания, производящая полезных насекомых, мы осознаем важность соблюдения высоких этических стандартов и социальной ответственности. Наша приверженность устойчивым практикам и гендерному равенству является важной частью нашего стиля ведения бизнеса. Поэтому мы разработали следующий Кодекс поведения для нашей компании и членов нашего Консорциума в Проекте.

1. Назначение и область применения

1.1 Кодекс деловой этики является документом, который определяет и регламентирует социальное взаимодействие между сотрудниками компании и членами Консорциума, а также заинтересованными лицами на основе следования этическим нормам, нормам законодательства Республики Казахстан, передовым практикам в области гендерного равенства Всемирного банка.

1.2 Целью настоящего Кодекса является создание этических и правовых основ для деятельности компании по производству насекомых-энтомофагов, содействие формированию корпоративной культуры, повышение качества услуг и культуры общения с клиентами и другими заинтересованными лицами.

1.3 Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями действующего законодательства, а также с учетом развивающейся в Казахстане практики корпоративного управления, этических норм, потребностей, условий деятельности на текущем этапе развития и признанных в международной практике принципов корпоративного управления.

1.4 Действие настоящего Кодекса распространяется на все виды деятельности компании по производству насекомых-энтомофагов и членов Консорциума. Кодекс деловой этики является обязательным для ознакомления и применения всеми присутствующими компаниями в Консорциуме и их сотрудниками. При осуществлении функциональных обязанностей и реализации поставленных задач, сотрудники компаний принимают на себя обязательства, предусмотренные настоящим Кодексом, и обязуются соблюдать его положения внутри своих компаний и во взаимоотношениях с заинтересованными лицами.

1.5 При разработке настоящего Кодекса были использованы следующие нормативные документы:

- 1) Гендерная стратегия Всемирного банка на 2016-2023 гг. *Гендерное равенство, сокращение бедности и инклюзивный рост*;
- 2) Операционное руководство Всемирного банка по раскрытию информации ОР 17.50;

- 3) Указ президента Республики Казахстан «О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан» (с изменениями по состоянию на 22.07.2019);
- 4) Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть), принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.04.2019);
- 5) Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года №410-V ЗРК (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.08.2019);
- 6) Антикоррупционный стандарт ВКТУ им. Д. Серикбаева от 01.02.2021;
- 7) Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года №319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.04.2019);
- 8) Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 06.04.2019)

2. Основные термины и определения

2.1 В настоящем Кодексе применены следующие термины с соответствующими определениями:

- 1) **Кодекс** - Кодекс деловой этики компании и/или группы компаний, объединенных в Консорциум.
- 2) **Проект «Стимулирование продуктивных инноваций» (далее - Проект)** - проект, реализуемый в рамках Соглашения о займе между Республикой Казахстан (далее - РК) и Международным банком реконструкции и развития №8463-KZ от 9 июня 2015 года, ратифицированного Законом Республики Казахстан от 2 февраля 2016 года «О ратификации соглашения о займе (Проекта стимулирования продуктивных инноваций) между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития» (далее - Соглашение о займе).
- 3) **Консорциум** - временный добровольный равноправный союз (объединение) на основе договора о совместной хозяйственной деятельности, в котором юридические лица объединяют те или иные ресурсы и координируют усилия для решения конкретных задач бизнеса. Научно-образовательный консорциум - временное добровольное равноправное объединение на основе договора о совместной хозяйственной и научной деятельности, в котором научные организации, высшие учебные заведения и другие юридические лица, в том числе занятые в сфере производства, объединяют интеллектуальные,

финансовые и иные ресурсы для проведения фундаментальных, прикладных научных исследований, разработки технологических инноваций и подготовки высококвалифицированных специалистов.

- 4) **Научная организация** - юридическое лицо, имеющее аккредитацию как субъект научной и/или научно-технической деятельности, основным видом деятельности которого является осуществление научной, научно-технической и инновационной деятельности, в том числе реализация права на объекты интеллектуальной собственности, а также проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), включая АОО «Назарбаев университет» со всеми дочерними научными организациями.
- 5) **Деловая этика** - совокупность этических принципов и норм делового поведения.
- 6) **Корпоративная культура** - сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения. Она формируется с учетом целей, задач и ценностей компании, отличающихся от ценностей других компаний, а корпоративные связи, отношения, ценности, нормы поведения являются основой для формирования корпоративной культуры. Основными функциями корпоративной культуры являются обеспечение желаемого результата в будущем, формирование имиджа компании, воспитание чувства общности членов команды и принадлежности к её ценностям, усиление вовлеченности в дела компании и ответственности за ее результаты, формирование образцов поведения.
- 7) **Сотрудник** - субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату. Правовое положение работника определяется трудовым законодательством, трудовым и коллективным договорами, локальными нормативными актами организации.
- 8) **Руководство** - должностное лицо или группа лиц, занятое управлением подчинёнными сотрудниками и процессами на определённом участке или во главе коммерческого предприятия.
- 9) **Заинтересованное лицо** - лицо или организация, имеющая права, долю, требования или интересы относительно компании и результатов ее деятельности и испытывающее воздействие со стороны.
- 10) **Третье лицо** - физическое или юридическое лицо.
- 11) **Дресс-код** - форма одежды.
- 12) **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность первого руководителя, Руководства или Сотрудника может повлиять на процесс принятия решения и, таким образом, принести ущерб интересам компании.

- 13) Коррупционные действия** - это предложение, дача обещаний, вымогательство или получение взяток, осуществление посредничества во взяточничестве, совершение платежей для упрощения административных, бюрократических и иных формальностей в любой форме, в том числе в виде денежных средств, иных ценностей, услуг или предоставления/получения необоснованной материальной или нематериальной выгоды от любых лиц/организаций или любым лицам/организациям, включая представителей государства, общественных органов, частных компаний и политических деятелей.
- 14) Гендерное насилие** - собирательный термин в отношении любого акта насилия, совершаемого против воли человека и на основании приписываемых обществом (т.е. гендерных) различий между мужчинами и женщинами. Оно включает акты насилия, которые наносят физический, половой или психологический ущерб, или страдания, угрозы совершения таких актов, принуждение и произвольное лишение свободы выбора.
- 15) Дискриминация (гендерная)** - различие, исключение или предпочтение, которое ограничивает права и интересы лиц по признаку пола; направленная на ослабление или лишение признания, пользования или осуществления равноправия мужчин и женщин в трудовой деятельности.
- 16) Сексуальное домогательство** - нежелательные предложения сексуального характера, просьбы об услугах сексуального характера и другие виды словесного или физического поведения сексуального характера.
- 17) Насекомое-энтомофаг** - полезное насекомое, питающееся насекомыми-вредителями, которые в свою очередь причиняют вред сельскохозяйственным культурам, таким как томаты, баклажаны, перец, огурцы, розы, хризантемы, клубника и др.

3. Общие положения

3.1 Руководство компаний, а также их сотрудники обеспечивают конфиденциальность информации, полученной от клиентов и партнеров, а также строго соблюдают правила использования и архивирование полученных данных.

3.2 Консорциум придерживается равного и справедливого отношения к своим сотрудникам и партнерам, без осуждения на основе расы, национальности, пола, возраста, религии, инвалидности или сексуальной ориентации.

3.3 Кодекс деловой этики устанавливает основополагающие принципы, которыми руководствуется каждый сотрудник: компетентность и профессионализм, честность, уважительное отношение, лидерство, ответственность, инновационность и новаторство, патриотизм, конкурентоспособность, командный дух.

4. Отношения внутри компании

4.1 Консорциум заинтересован в создании надлежащих условий для профессионального и личностного развития членов команды и сотрудников. Для этого внедряется система тренингов, семинаров и курсов, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства.

4.2 Компании Консорциума соблюдают принципы открытости и охвата внутри коллектива. Руководство компаний и их сотрудники строго соблюдают правила конфиденциальности, но при этом всегда готовы выслушать мнение и предложение своих коллег. Все решения, принимаемые внутри компании, согласовываются с общим интересом и учитывается мнение всех заинтересованных сторон.

4.3 Компании обеспечивают безопасные и здоровые условия труда для своих сотрудников, соблюдают нормы охраны труда и заботятся о здоровье и благополучии своих сотрудников. Кроме того, поддерживают концепцию здорового образа жизни среди своих сотрудников и проводят различные мероприятия, направленные на повышение их физического и психологического здоровья.

4.4 Компании обязуются предоставить для своих работников рабочую одежду, спецобувь, средства индивидуальной защиты и исключить другие факторы, влияющие на некачественное выполнение профессиональных задач сотрудников.

4.5 Компании обязуются предоставлять социальные льготы и гарантии для своих работников, такие как оплачиваемый отпуск, больничный лист и т.д.

4.6 Компании обязуются создавать условия для взаимодействия между своими сотрудниками на основе взаимного вовлечения, а также предотвращать конфликты и разрешать споры путем переговоров и бесед.

4.7 Члены Консорциума и их сотрудники проявляют уважительное отношение друг к другу и ко всем третьим лицам, с которыми они прямым или косвенным образом сталкиваются в своей рабочей деятельности.

4.8 Не допускается совершение любых действий, связанных с дискриминацией по половым, возрастным, расовым, политическим, религиозным и другим признакам в отношении своих коллег и третьих лиц, связанных с деятельностью данных компаний.

4.9 Не при каких обстоятельствах не приемлемы действия, связанные с унижением достоинства коллег, использование нецензурных выражений, проявление фамильярности и высокомерие по отношению к другим сотрудникам.

4.10 В случае проявления некорректных поступков, поведения и высказываний, сотрудник обязательно должен извиниться перед всеми свидетелями подобных действий.

4.11 В рабочее время сотрудники компаний занимаются исключительно делами, связанными с их профессиональной деятельностью и выполнением непосредственных служебных обязанностей.

4.12 Общепринятым является оказание помощи в работе своим коллегам в пределах своей профессиональной компетенции.

5. Гендерная стратегия

5.1 Все сотрудники компаний перед законом имеют право на равную оплату труда за равную работу, независимо от пола, возраста, расы или национальности. Компании также поддерживают равноправие мужчин и женщин при найме и продвижении по карьерной лестнице.

5.2 Все члены Консорциума создают условия для совмещения работы и личной жизни сотрудников, с учетом различных требований мужчин и женщин. Кроме того, компании затрагивают вопросы рабочей среды, свободной от предрассудков и уважительного отношения к культурным и религиозным различиям среди сотрудников.

5.3 Обязательства и меры по предотвращению гендерного насилия:

- 1) Работодатель принимает разумные меры по предотвращению гендерного насилия, дискриминации и сексуальных домогательств;
- 2) В Консорциуме назначено следующее Уполномоченное лицо по этике и противодействию коррупции, социальному воздействию, гендерному равенству и предотвращению сексуальных домогательств - Байсугурова Алия Болатовна (+7 (771) 334 84-81, kadry@cvetochnik.kz), специалист по кадрам;
- 3) Проводится повышение осведомлённости сотрудников через ознакомление с требованиями трудового законодательства Республики Казахстан, Кодекса деловой этики и политики компаний в области гендерного равенства;
- 4) К запрещенным действиям в контексте гендерного насилия и сексуальных домогательств отнесены:
 - шантаж человека с целью совершения с ним акта сексуального характера
 - развратное действие
 - неоднократные предложения сексуального характера
 - неоднократные замечания/высказывания в адрес какого-либо лица, сосредоточенные на его сексуальности

- оскорбительное или унижающее достоинство замечание в адрес какого-либо лица в связи с его половой принадлежностью или сексуальной ориентацией
- использование служебного положения или полномочий для целей сексуального характера
- публикация фотографии, сфокусированной на сексуальности изображенного на ней лица, без его согласия.

5.4 Реагирование на любые выявленные случаи гендерного насилия заключается в сборе информации о фактах нарушения этики поведения, расследовании и привлечении к ответственности виновных лиц в соответствии с законодательством Республики Казахстан, а также консультировании пострадавших лиц с целью дальнейшего недопущения проявлений гендерного насилия и сексуальных домогательств.

5.5 Подача жалобы о фактах гендерного насилия возможна посредством телефонных звонков на номер Ответственного лица **Байсугуровой Алии Болатовны**. Также возможна подача жалоб через e-mail, либо во время личной встречи. При этом пострадавшим лицам гарантируется конфиденциальность, в случае необходимости медицинская и психологическая помощь.

5.6 Рассмотрение жалобы работодателем

- 1) Ответственное лицо рассматривает жалобу, проверяет информацию, беседует, разъясняет права и обязанности пострадавшего лица. При этом принимаются меры для обеспечения максимальной защиты чести и достоинства, а также неприкосновенности личной жизни пострадавшего лица;
- 2) Ответственное лицо проверяет информацию, полученную в ходе внутреннего расследования и устанавливает ее полноту и достоверность. В случае необходимости возможны дополнительные исследования и привлечение третьих сторон (специалистов в подобных вопросах);
- 3) Рассмотрение проводится без промедлений и задержек и по его завершению Ответственное лицо передает Работодателю письменное заключение процедуры рассмотрения жалобы;
- 4) При рассмотрении жалобы Ответственное лицо председательствует на заседании комиссии и передает результаты заседания работодателю в запротоколированном виде;
- 5) Работодатель принимает решение о принятии и/или непринятии дальнейших мер по поводу жалобы, привлечении к ответственности виновных лиц, уведомляет пострадавшее лицо о своем решении с его обоснованием;
- 6) Все действия, связанные с рассмотрением жалоб, должны соответствовать Кодексу деловой этики компании и Гендерной стратегии Всемирного банка.

6. Этическая справедливость в отношении клиентов

6.1 Консорциум придерживается высоких стандартов качества своей продукции и услуг, соблюдает законы и нормы регулирования производства и продажи готовой продукции.

6.2 Консорциум придерживается принципов честности и открытости в отношениях с клиентами и участниками. Все условия сотрудничества, включая цены, условия доставки, согласовываются заранее и не могут быть изменены без уведомления всех заинтересованных лиц.

6.3 Предоставление своим клиентам полной и достоверной информации о всех своих продуктах и услугах

6.4 Консорциум соблюдает права и интересы своих клиентов, требует конфиденциальности и безопасности данных, не допускает продажу продукции, которая может причинить вред здоровью пользователей.

6.5 Члены Консорциума заинтересованы в долгосрочных отношениях с клиентами и используют своевременную и полную информацию о продукции и услугах, а также о возможных рисках и последствиях.

7. Этическая справедливость в отношении конкуренции

7.1 Компании Консорциума используют прозрачную и честную стратегию работы на рынке и соблюдают законы, регулирующие конкуренцию. Исключаются участие в монополистических организациях, сговор или другие недобросовестные практики.

7.2 Консорциум не использует недобросовестные методы конкуренции, такие как обман потребителей, занижение цен или использование интеллектуальной собственности.

8. Противодействие коррупции

8.1 Члены Консорциума соблюдают все требования антикоррупционного законодательства и поддерживает международные инициативы по борьбе со взяточничеством и коррупцией.

8.2 Сотрудники компаний обязаны доводить до сведения Руководства о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений.

8.3 Компании придерживаются политики абсолютной нетерпимости к совершению или сокрытию мошеннических, коррупционных и иных противозаконных действий. Заявления о совершении таких действий будут

расследованы и доведены до своего логического завершения, включая, при необходимости, выдвижение судебных исков, привлечение к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

9. Академическая честность и прозрачность деятельности

9.1 Этика научных исследований подразумевает абсолютное неприятие любых форм плагиата, а также недобросовестного поведения при проведении исследований и публикации их результатов.

9.2 Основными принципами академической честности являются: добросовестность, осуществление охраны прав автора и его правопреемников, открытость, равенство.

10. Этическая справедливость в отношении общества и окружающей среды

8.1 Консорциум придерживается общественных взглядов и придерживается концепции по защите окружающей среды. Не допускает нарушения прав человека и трудовых норм, а также уважает культурные и религиозные различия.

8.2 Все члены Консорциума придерживаются принципов устойчивого развития и заботятся об экологической безопасности в производственной деятельности. Соблюдаются экологические стандарты и заботятся о сокращении выбросов и энергопотребления.

11. Реализация и соблюдение Кодекса деловой этики

11.1 Все члены Консорциума и сотрудники обязуются соблюдать и реализовывать рекомендации Кодекса деловой этики в своей деятельности.

11.2 Компании проводят плановое информирование сотрудников о Кодексе деловой этики и обучают их деловой этике.

11.3 Компании создают систему контроля и учета обучения деловой этике и корпоративной культуре.

12. Ответственность за несоблюдение Кодекса деловой этики

12.1 Все сотрудники и члены Консорциума обязаны соблюдать Кодекс, и несут строгую ответственность за свою деятельность и поведение.

12.2 Контроль, за соблюдением Кодекса возлагается на руководителей компаний.

12.3 Каждый работник компаний, независимо от занимаемой должности несет персональную ответственность за нарушение норм и положений настоящего Кодекса. Нарушение Кодекса этики влечет за собой дисциплинарное взыскание, в некоторых случаях увольнение в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

13. Заключение

13.1 Настоящий Кодекс пересматривается и совершенствуется при необходимости, в него вносятся изменения и/или дополнения с учетом предложений и рекомендаций заинтересованных лиц.

13.2 Рекомендации, принятие которых необходимо в целях практического применения реализации Кодекса, могут в установленном порядке выноситься на рассмотрение Руководства и утверждаться им.

