



Утверждено решением
Наблюдательного совета
ТОО «Тай-Кен Алтын»
от 11.10.2022г., протокол № 63

**Кодекс деловой этики
ТОО «Тай-Кен Алтын»**

г. Астана, 2022г.

	Кодекс деловой этики	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	К-КО-1-22
		Редакция	02

Содержание:

Наши ценности.....	3
1. О Кодексе деловой этики	4
2. Для кого предназначен Кодекс	4
3. Как обеспечивается соблюдение Кодекса	4
4. Нарушения, требующие незамедлительного информирования	5
5. Соблюдение этических принципов	6
6. Взаимоотношения с деловыми партнерами	6
7. Отношение к сотрудникам	7
8. Рабочая атмосфера	7
9. Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды	7
10. Защита активов Компании	8
11. Конфликт интересов	8
12. Совместная работа близких родственников	9
13. Стандарт внешнего вида («дресс-код») сотрудников	9
14. Подарки и знаки гостеприимства	9
15. Противодействие коррупции	9
16. Конфиденциальность информации	10
17. Публичные коммуникации	10
18. Прозрачность ведения бизнеса и достоверность отчетности	10

	Кодекс деловой этики	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	К-КО-1-22
		Редакция	02

Наши ценности!!!

Безопасность:

- ✓ мы ставим в безусловный приоритет людей, их жизнь и здоровье;
- ✓ мы прилагаем все усилия для обеспечения безопасных условий труда и сохранения здоровья;
- ✓ мы несем персональную ответственность за соблюдение норм безопасности и охраны труда;
- ✓ соблюдение требований безопасности превыше экономических интересов и производственных результатов;
- ✓ мы обеспечиваем защиту конфиденциальной информации.

Команда:

- ✓ мы работаем в атмосфере доверия и взаимной поддержки;
- ✓ мы позитивны, открыты и получаем удовольствие от совместной работы;
- ✓ мы свободно выражаем свое мнение и слышим других;
- ✓ мы верим, что знания, опыт и идеи каждого члена команды важны для достижения наилучшего результата.

Постоянное совершенствование/развитие:

- ✓ мы готовы учиться новому и повышать свои компетенции;
- ✓ мы учимся на ошибках и пресекаем проступки;
- ✓ мы помогаем профессионалам стать лучшими, поощряя их личностный рост и повышение квалификации.

Меритократия:

- ✓ мы оцениваем по достижениям и продвигаем по результатам;
- ✓ мы поощряем инициативность;
- ✓ мы ценим каждого работника и продвигаем лучших.

Добросовестность / честность:

- ✓ мы принимаем решения, опираясь на совесть, мораль и интересы компании;
- ✓ мы поступаем честно и добросовестно даже тогда, когда об этом никто не узнает;
- ✓ мы делаем свою работу так, чтобы гордиться ею;
- ✓ мы последовательны и справедливы в решениях и поступках.

Уважение:

- ✓ мы неукоснительно соблюдаем законы и неприемлем любые проявления дискриминации;
- ✓ мы осознаем свою социальную ответственность, с уважением относимся к обществу и природе;
- ✓ мы дорожим своей деловой репутацией и доверием к нам;
- ✓ мы уважаем друг друга и соблюдаем нормы делового этикета;
- ✓ для нас важно, чтобы партнеры разделяли наши ценности.

	Кодекс деловой этики	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	К-КО-1-22
		Редакция	02

1. О Кодексе деловой этики

Кодекс деловой этики (далее – Кодекс) отражает стандарты поведения, основанные на наших ценностях, определяющие справедливое и честное отношение к сотрудникам, клиентам и партнерам.

Кодекс устанавливает ценности, основные принципы и стандарты поведения и направлен на развитие корпоративной культуры и укрепление репутации ТОО «Тай-Кен Алтын» (далее – Компания, Тай-Кен Алтын).

Ценности, стандарты и основные принципы поведения, изложенные в Кодексе - это то, чем каждый сотрудник Компании должен руководствоваться в своей повседневной деятельности.

2. Для кого предназначен Кодекс

Кодекс распространяется на всех сотрудников Компании независимо от занимаемой ими должности, а также членов Наблюдательного совета. Обращение «мы», «вы», «нас», «все» в Кодексе означает обращение ко всем сотрудникам, должностным лицам и директорам Компании.

Мы приветствуем следование клиентами, партнерами и другими контрагентами Компании стандартам поведения, установленным Кодексом.

3. Как обеспечивается соблюдение Кодекса

Стандарты и основные принципы поведения, изложенные в Кодексе, ставятся каждым сотрудником Компании во главу угла в своей повседневной деятельности.

Мы обязуемся:

1) неукоснительно соблюдать требования законодательства. Если вы заметили какой-либо случай нарушения требований законодательства, или вас просят совершить поступок, который, по вашему мнению, может привести к их нарушению, незамедлительно сообщите об этом своему непосредственному руководителю или Комплаенс-офицеру либо на «горячую линию»;

2) ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в ежедневной работе, избегать ненадлежащего поведения;

3) пройти обучающие курсы и тестирование организуемые Компанией по изучению Кодекса;

4) знать и соблюдать положения внутренних нормативных документов, применимых для работы;

5) с уважением относиться к коллегам по работе, оказывать поддержку новым сотрудникам;

6) выполнять должностные обязанности качественно и в срок, стремиться к поиску оптимального решения, нести ответственность за результат своей работы;

7) признавать свои ошибки, сообщать о них руководителям и коллегам в целях минимизации возможных негативных последствий;

8) содействовать при проведении Компанией расследований по фактам возможных нарушений;

9) обращаться за помощью к своему непосредственному руководителю или Комплаенс-офицеру, если у вас появились вопросы о применении Кодекса или сомнения относительно соблюдения этических принципов.

На руководящих работников Компании возлагается дополнительная ответственность за создание и поддержание культуры поведения, при которой сотрудники знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о своих сомнениях и проблемах.

Руководящие работники Компании всех уровней обязаны:

1) на личном примере показывать приверженность принципам этики;

	Кодекс деловой этики	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	К-КО-1-22
		Редакция	02

2) обеспечивать ознакомление с положениями Кодекса подчиненных сотрудников, понимание и соблюдение ими принципов Кодекса, в том числе понимание того, что коммерческие или финансовые результаты не могут быть важнее этического поведения;

3) создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый сотрудник чувствует себя комфортно, вынося на обсуждение тот или иной вопрос;

4) не давать сотрудникам поручений, нарушающих требования законодательства, Кодекса или иных принципов деловой этики;

5) незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики, а также принимать необходимые меры воздействия;

6) учитывать соблюдение сотрудниками требований Кодекса и вклад сотрудников в формирование культуры поведения в Компании при проведении оценки деятельности сотрудников.

Принимая решение, всегда спрашивайте себя:

1) Соответствует ли мое поведение ценностям Компании, этическим нормам и профессиональным стандартам?

2) Соответствует ли мой поступок политикам Компании и действующему законодательству?

3) Является ли принятое мною решение верным?

4) Лежит ли в основе принятого мною решения ответственное профессиональное суждение?

5) Уверен(-а) ли я в том, что мое решение не нанесло бы ущерба репутации Компании, если бы о нем стало известно широкому кругу лиц?

Если хотя бы на один из этих вопросов вы дали отрицательный ответ или затруднились ответить, вам необходимо обратиться за помощью.

Обсудите варианты действий со своим руководителем, задача которого – обеспечить поддержку и предоставить квалифицированную консультацию.

Вы также можете обратиться за разъяснением к Комплаенс-офицеру.

Приверженность и соблюдение этических и комплаенс требований – это ответственность каждого, кто работает в Компании или представляет его интересы. Нарушение настоящего Кодекса вредит репутации и работе Компании и может привести к дисциплинарным наказаниям или увольнению.

Важно отметить, что несоблюдение определенных разделов Кодекса, может являться нарушением законодательства о противодействии коррупции и повлечь персональную административную или уголовную ответственность.

Соблюдение Кодекса обеспечивается комплаенс программой и полностью поддерживается Наблюдательным советом Компании. Комплаенс-офицер разрабатывает комплаенс программу, координирует и берет на себя лидерство в ее реализации. Основными элементами комплаенс программы являются:

- оценка комплаенс рисков;
- внедрение комплаенс процедур и внутренних контролей соразмерно комплаенс рискам;
- эффективная коммуникация, включая обучение по вопросам комплаенс;
- выражение обеспокоенности и информирование о нарушениях посредством «горячей линии»;
- расследование комплаенс нарушений и принятие корректирующих мер.

4. Нарушения, требующие незамедлительного информирования

Компания поддерживает развитие в коллективе атмосферы доверия, в которой могут обсуждаться любые этические проблемы. Однако могут быть нарушения, о которых необходимо немедленно сообщать на «горячую линию»:

	Кодекс деловой этики	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	К-КО-1-22
		Редакция	02

- 1) предложение или получение взятки, обещание дать взятку, иные нарушения этических норм;
- 2) случаи мошенничества;
- 3) действия, направленные на искажение отчетности;
- 4) действия, несущие значимые риски потери деловой репутации или правовые риски для Компании;
- 5) нарушения этических норм, в результате которых сотруднику / сотрудникам или Компании нанесен, или может быть нанесен вред, и мотивы информирования связаны исключительно со стремлением предотвратить или остановить нанесение вреда;
- 6) незаконное использование сотрудниками Компании своих 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.

5. Соблюдение этических принципов

Мы дорожим своей репутацией, соблюдаем этические принципы и выполняем принятые на себя обязательства всегда и в любых обстоятельствах. К коллегам, клиентам, партнерам и иным лицам, с которыми мы взаимодействуем, мы относимся с уважением и доброжелательностью. Мы несем ответственность за результаты своей работы и за окружающую рабочую атмосферу.

Все сотрудники Компании обязаны:

- следовать общепринятым моральным и этическим нормам поведения;
- проявлять уважение к государственному и другим языкам, традициям и обычаям всех стран, работая как на территории Республики Казахстан, так и за ее пределами;
- придерживаться общих моральных и этических норм поведения в нерабочее время, не допускать антиобщественного поведения, которое может навредить репутации Компании;
- воздерживаться от публичных выступлений о деятельности Компании, если Вы не наделены надлежащими полномочиями.

Всем сотрудникам Компании необходимо обращать внимание на:

- неэтичное поведение сотрудников, которое может привести к потере репутации Компании.

6. Взаимоотношения с деловыми партнерами

Компания взаимодействует с деловыми партнерами, поставщиками, консультантами на принципах законности, честности, эффективности, взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

Мы соблюдаем условия договоров с деловыми партнерами и выполняем свои обязательства по отношению к ним.

Выбор поставщиков товаров, работ, услуг осуществляется Компанией на прозрачной основе в соответствии с требованиями действующего законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Компании, и основывается на предпочтении лучшей цены, качества и условий поставок товаров, работ и услуг, а также хорошей деловой репутации поставщика.

Мы не допускаем в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

Мы ожидаем, что наши клиенты, партнеры и другие контрагенты будут придерживаться положений настоящего Кодекса или аналогичных комплаенс политик, о любых фактических или потенциальных нарушениях Кодекса они имеют возможность сообщать посредством «горячей линии».

Компания стремится к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования

	Кодекс деловой этики	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	К-КО-1-22
		Редакция	02

общественных отношений, улучшения окружающей среды и обеспечения безопасности жизни.

7. Отношение к сотрудникам

Равные условия найма и труда. Наши люди – самый ценный актив, и Компания придерживается политики обеспечения всех своих сотрудников лучшими перспективами для работы. Компания предоставляет равные возможности всем, кто работает в Компании, для развития своих профессиональных способностей и совершенствования навыков. Поэтому, Компания создала справедливую процедуру набора персонала и продвижения по службе, отобрав профессионалов с разносторонним опытом работы и талантами.

Все сотрудники Компании обязаны:

- исполнять свои обязанности профессионально на основе корпоративных ценностей и принципов, придерживаясь самых высоких этических норм;
- принимать каждое решение о найме, вознаграждении и продвижении, учитывая заслуги, квалификацию, результативность и производственную необходимость;
- исключить любую возможность nepoтизма, субъективности или предубеждения.

Всем сотрудникам Компании необходимо обращать внимание на:

- признаки любого непристойного или несоответствующего поведения на рабочем месте;
- признаки любых явных нарушений или потенциальных нарушений трудового законодательства.

8. Рабочая атмосфера

Мы стремимся создавать и поддерживать такую рабочую атмосферу, которая позволяет каждому сотруднику раскрыть свой потенциал. Наши сотрудники открыто высказывают свою точку зрения, не боятся говорить о проблемах. Мы признаем ошибки, извлекаем уроки и предпринимаем действия.

Мы ценим командную работу, где каждый голос будет услышан. Мы уважаем взгляды других и делимся знаниями и ресурсами для достижения отличных результатов, обеспечения высокого качества работ и содействия индивидуальному и коллективному росту. Мы открыты и доверяем друг другу.

Создание атмосферы понимания и доверия, а также поддержка продуктивной рабочей среды – наша общая обязанность. В нашей команде недопустимы непристойные, вульгарные, грубые, жестокие, дискриминационные, агрессивные или оскорбительные выражения, жесты и формы поведения. Мы ценим разнообразие в составе нашей команды. Никакие формы дискриминации, в том числе на основании убеждений, возраста, половой принадлежности и других характеристик, не имеют право на существование в Компании ни при каких условиях.

9. Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды

Мы обеспечиваем соблюдение требований по безопасности, охране труда и защите окружающей среды в соответствии с требованиями законодательства и политиками Компании.

Компания обеспечивает безопасные условия труда для своих работников и обеспечивает соответствие деятельности требованиям законодательства в этой области. Должностные лица и работники Компании обязаны неукоснительно следовать стандартам и правилам в области техники безопасности и охраны труда.

Компания следует принципам защиты окружающей среды и стремится к внедрению энергосберегающих технологий, безотходному производству, вторичному использованию отходов и минимизации вредного воздействия промышленного производства на окружающую

	Кодекс деловой этики		ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
			Идентификационный номер:	К-КО-1-22
			Редакция	02

среду. С этой целью Компания может учитывать данные факторы при принятии инвестиционных решений или заключении соглашений с поставщиками.

10. Защита активов Компании

Все сотрудники Компании обязаны действовать добросовестно и не допускать ненадлежащего использования или растраты имущества Компании, служебной информации и финансовых ресурсов. В первую очередь наши сотрудники руководствуются интересами Компании.

Мы экономим средства Компании и расходует финансовые средства так, словно распоряжаемся своими деньгами.

Любое использование имущества и ресурсов Компании в личных целях не допускается.

11. Конфликт интересов

Компания высоко уважает Вашу частную жизнь и относится с пониманием и уважением к праву каждого заниматься законной деятельностью за пределами Компании. При этом мы просим Вас быть осмотрительными и избегать вероятности возникновения конфликта интересов. Конфликт интересов возникает тогда, когда Ваши личные интересы или связи потенциально влияют или могут оказать влияние на Ваши бизнес-решения для Компании. Ситуации, которые могут быть восприняты как конфликт интересов, очень разнообразны, и перечислить их все невозможно. Однако некоторые примеры включают ситуации, когда Вы или члены Вашей семьи имеют долю участия в акционерном капитале в частном юридическом лице или Вы занимаете управленческую должность в данном юридическом лице, и эти обстоятельства служат препятствием в выполнении Вами должностных обязанностей в Компании.

Все сотрудники Компании обязаны:

- избегать ситуаций, когда личные связи / обстоятельства влияют на бизнес-решения в Компании;
- раскрывать информацию о фактических, потенциальных или выявленных конфликтах интересов непосредственному руководителю или Комплаенс-офицеру;
- не участвовать в принятии решения, если есть фактический, потенциальный или выявленный конфликт интересов;
- не участвовать в какой-либо работе и/или бизнесе (коммерческом или некоммерческом) за пределами Компании, если это негативно влияет на деятельность в Компании;
- обратиться за советом и/или рекомендациями к непосредственному руководителю или Комплаенс-офицеру, если есть какие-либо сомнения относительно того, затрагивают ли личные обстоятельства должностные обязанности в Компании.

Всем сотрудникам Компании необходимо обращать внимание на:

- наличие у себя и/или коллег членов семьи или других аффилированных лиц, которые работают в Компании или в организации, в том числе по совместительству, которая является потенциальным или фактическим партнером и/или поставщиком Компании;
- наличие у себя и/или у членов своей семьи, а также у коллег и/или членов их семей, доли участия в капитале юридических лиц, которые являются потенциальными или фактическими партнерами и/или поставщиками Компании;
- наличие у себя и/или коллег деятельности вне Компании, в том числе работа по совместительству, которая может потребовать использование ресурсов Компании, включая конфиденциальную информацию.

	Кодекс деловой этики	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	К-КО-1-22
		Редакция	02

12. Совместная работа близких родственников

В целях минимизации риска возникновения конфликта интересов, Компания придерживается принципа ограничения случаев совместной работы близких родственников, а также запрещает протекционизм на основе семейственности.

Совместная работа близких родственников в Компании, находящихся в прямом или функциональном подчинении, а также при наличии контрольных функций, запрещена.

13. Стандарт внешнего вида («дресс-код») сотрудников

Традиционный деловой стиль приветствуется, однако учитывая производственную направленность Компании, допускается свободный опрятный стиль «смарт-кэжуал» («smart-casual»), без использования ярких узоров, пестрых вещей и вещей с бахромой. Вместе с тем не допускается ношение спортивной и/или пляжной одежды, шорт, топов, коротких юбок и/или платьев, в том числе одежды с глубоким декольте и/или с открытым животом.

Традиционный деловой стиль одежды обязателен для сотрудников, участвующих в официальных и/или деловых мероприятиях, в том числе с участием представителей и/или проводимых собственниками Компании, государственными органами и/или партнерами.

Для категорий сотрудников, стандарты работы которых предполагают ношение специальной одежды, ее ношение обязательно во все без исключения рабочие дни.

14. Подарки и знаки гостеприимства

Сотрудникам Товарищества, а также членам их семей запрещается получать материальное вознаграждение, подарки и/или услуги от третьих лиц, предоставляемые за действия и/или бездействие при исполнении такими сотрудниками Товарищества трудовых обязанностей и/или полномочий, а также за оказание содействия в осуществлении таких действий и/или бездействий иными сотрудниками Товарищества (лоббирование).

Сотрудники Товарищества обязаны, при поступлении подарков и/или денег от неизвестных лиц, в том числе при поступлении подарков и/или денег от таких лиц в отношении членов их семей, безвозмездно передать / перечислить в уполномоченный государственный орган в соответствии с требованием антикоррупционного законодательства, уведомив об этом Комплаенс-офицера.

Компания признает обмен деловыми подарками в ходе официальных встреч и осуществление представительских расходов, в том числе на деловое гостеприимство, необходимой частью ведения бизнеса и общепринятой деловой практикой. Компания всячески поощряет атмосферу честности и прозрачности в отношении деловых подарков и расходов на деловое гостеприимство.

Осуществление представительских расходов, в том числе на деловое гостеприимство Компании с третьими лицами должно соответствовать требованиям Политики по противодействию коррупции, а также иным внутренним нормативным документам Компании.

15. Противодействие коррупции

Компания в своей деятельности придерживается принципа непринятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности») и считает своим долгом содействовать повышению уровня антикоррупционной культуры в обществе.

Сотрудникам, должностным лицам, директорам Компании в любых обстоятельствах запрещено, в том числе, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур в любой форме.

Компания ожидает от клиентов, контрагентов и партнеров соблюдения соответствующих обязанностей по противодействию коррупции.

	Кодекс деловой этики	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	К-КО-1-22
		Редакция	02

Наша общая цель – поддержание высокой деловой репутации Компании, поэтому каждый сотрудник Компании в своей каждодневной работе прилагает разумные усилия для минимизации риска деловых отношений с контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

16. Конфиденциальность информации

Конфиденциальной информацией признается информация, отнесенная к таковой в соответствии с внутренними нормативными документами Компании.

Должностным лицам и работникам Компании следует обязательно ознакомиться с внутренними нормативными документами Компании касательно конфиденциальности информации. При исполнении обязанностей должностные лица и работники должны соблюдать данные правила и процедуры, принять меры для защиты конфиденциальной информации, во избежание утечек информации.

Любые сведения конфиденциального характера, которыми располагают должностные лица и работники Компании, должны храниться втайне и обрабатываться с особой ответственностью.

Сотрудники Компании должны заботиться о предотвращении несанкционированного доступа и разглашения конфиденциальной информации другим работникам, не обладающим доступом к конфиденциальной информации и любым третьим лицам, а также не допускать потери или уничтожения данных.

При получении сведений о нарушении правил соблюдения конфиденциальности информации или нарушении безопасности систем или устройств сотруднику необходимо незамедлительно сообщить о данном факте руководителю или уполномоченному лицу по безопасности.

17. Публичные коммуникации

Компания следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношениях с общественностью и средствами массовой информации. Не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие и/или искажение фактов в публичных выступлениях руководящих работников, своих информационно-рекламных материалах или других мероприятиях по связям с общественностью.

Правом публично выступать, комментировать события Компании или делать какие-либо заявления от ее имени в средствах массовой информации, включая Интернет, обладают только уполномоченные на это должностные лица и работники.

При выступлении от имени Компании необходимо соблюдать общепринятые нормы профессионального поведения и этики, распространять только достоверную информацию, а также не допускать разглашения конфиденциальной информации. Сотрудники Компании не должны указывать, что представляют Компанию или Фонд, при решении вопросов личного характера.

Должностным лицам и сотрудникам Компании не следует публично выражать свое мнение по вопросам служебной деятельности и деятельности Компании в целом, если оно:

- 1) не соответствует основным направлениям деятельности Компании;
- 2) раскрывает служебную информацию;
- 3) содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц Компании.

18. Прозрачность ведения бизнеса и достоверность отчетности

Мы обеспечиваем прозрачность своей деятельности, открыто взаимодействуя с различными заинтересованными сторонами и публикуя достоверную и своевременную информацию как финансового, так и нефинансового характера.

	Кодекс деловой этики	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	К-КО-1-22
		Редакция	02

При раскрытии информации мы руководствуемся принципами достоверности, полноты, оперативности, регулярности и доступности раскрываемых данных, а также обеспечения равных прав и возможностей в получении информации заинтересованными лицами, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Компании.

Финансовая и нефинансовая отчетность Компании составляется в соответствии с принятыми стандартами и полностью отражает во всех существенных аспектах финансовое положение и результаты деятельности Компании.

Сотрудники Компании в рамках своих компетенций и в соответствии с регламентами рабочих процессов должны честно, аккуратно, своевременно и в полном объеме составлять отчетность о показателях своей деятельности и деятельности Компании. Предоставление неточной, неполной, противоречивой и несвоевременной отчетности является недопустимым.

В Компании запрещена фальсификация документов, искажение истинного характера любых операций.