



Утверждено решением
Наблюдательного совета
ТОО «Тәу-Кен АЛТЫН»
от 20.04.2023г., протокол № 71

Комплаенс-политика
(вводится впервые, П-КО-8-23)

г. Астана, 2023г.

Содержание:

1. Область применения	5
2. Нормативные ссылки	5
3. Термины, определения, сокращения и обозначения	5
4. Требования.....	6
4.1. Общие положения.....	6
4.2. Анализ и оценка комплаенс рисков	7
4.3. Функция комплаенс в компании (роли и ответственность)	8
4.4. Политики и процедуры.....	11
4.5. Коммуникации и обучение	12
4.6. Инициативное информирование	13
4.7. Проведение проверок и расследований.....	15
4.8. Взаимодействие с третьими сторонами.....	16
4.9. Выявление и урегулирования конфликта интересов.....	18
4.10. Мониторинг и оценка эффективности комплаенс программы.....	19
4.11. Внутренний аудит	19
4.12. Управленческий анализ	19
4.13. Оценка уровня зрелости комплаенс системы.....	21
4.14. Постоянное совершенствование	21

1. Область применения

1.1. Настоящая COMPLAINT-политика разработана в целях построения эффективной COMPLAINT-системы в ТОО «Тау-Кен Алтын» (далее – Товарищество), обеспечивающей разумную уверенность в том, что значимые COMPLAINT и коррупционные риски Товарищества должным образом управляются.

1.2. COMPLAINT-система в Товариществе формируется на основании положений настоящей COMPLAINT-политики, Кодекса деловой этики, Политики противодействия коррупции, Политики инициативного информирования, Политики по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц Товарищества, Правил внутреннего контроля по надлежащей проверке контрагентов, а также на основании положений политик, стандартов и иных внутренних нормативных документов, принимаемых Фондом/Обществом/Товариществом в целях общего регулирования той или иной сферы деятельности Товарищества.

1.3. COMPLAINT политика является документом, регламентирующим организационные основы функции COMPLAINT в Товариществе, и устанавливающим порядок действий работников и должностных лиц Товарищества по вопросам COMPLAINT.

1.4. В целях осуществления мер по минимизации рисков Товарищества, в том числе по вопросам COMPLAINT, предотвращения нанесения ущерба репутации Товарищества и соблюдения интересов его участников, партнеров и работников, положения COMPLAINT-политики подлежат обязательному применению и соблюдению всеми работниками и должностными лицами Товарищества.

2. Нормативные ссылки

2.1. Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29.10.2015г.;

2.2. Закон Республики Казахстан «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» от 28.08.2009г.;

2.3. Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18.11.2015г.;

2.4. Руководство Лондонской ассоциации рынка драгоценных металлов по ответственной практике в области золота;

2.5. Корпоративный стандарт по функции COMPLAINT в портфельных компаниях АО «Самрук-Қазына», утвержденный Правлением АО «Самрук-Қазына» от 30 июня 2022 г., протокол №36/22.

3. Термины, определения, сокращения и обозначения

3.1. Термины и определения:

Аффилированные лица — физические или юридические лица (за исключением государственных органов, осуществляющих контрольные и надзорные функции в рамках предоставленных им полномочий), имеющие возможность прямо и (или) косвенно определять решения и (или) оказывать влияние на принимаемые друг другом (одним из лиц) решения, в том числе в силу заключенной сделки. Перечень аффилированных лиц акционерного общества и товарищества с ограниченной ответственностью устанавливается Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и Законом Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» соответственно. Требования к определению перечня аффилированных лиц компаний, созданных в иных организационных формах, определяются соответствующими законами и внутренними документами компаний.

Бизнес-процесс – совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих действий, использующие или преобразующие входные данные для достижения заранее определенного результата.

COMPLAINT-система – совокупность взаимосвязанных элементов системы внутреннего контроля, политик, процедур, процессов и мер, принимаемых компанией для достижения целей в области COMPLAINT, в том числе в сфере противодействия коррупции,

профилактических мероприятий и предупреждающих действий по недопущению нарушений антикоррупционного законодательства, требований отраслевых норм и нормативных документов компании в целях обеспечения высоких профессиональных и этических стандартов, минимизации рисков несоблюдения законодательства и предотвращения существенного финансового убытка или потери репутации.

Конфликт интересов - противоречие между личными интересами работника и его должностными полномочиями, при котором личные интересы могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

Коррупционный риск - возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору, а также лица фактически исполняющие трудовые функции в рамках аутстаффинга и договоров возмездного оказания услуг;

Риск – представляет собой потенциальное событие (или совокупность событий и обстоятельств) в будущем, которое, в случае своей реализации, может оказать существенное влияние - негативное или позитивное - на достижение компанией своих долгосрочных и краткосрочных целей.

Структурное подразделение (СП) – функциональные единицы организационной структуры Товарищества, с самостоятельными функциями, задачами и ответственностью.

3.2. Сокращения и обозначения:

LBMA - Лондонская ассоциация рынка драгоценных металлов (London Bullion Market Association);

ВНД – внутренний нормативный документ;

Закон о ПОД/ФТ - Закон Республики Казахстан «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;

Общество – АО «НГК «Тау-Кен Самрук»;

СП - структурное подразделение.

СЭД - система электронного документооборота;

Товарищество – ТОО «Тау-Кен Алтын»;

Фонд – АО «Самрук-Қазына»;

4. Требования

4.1. Общие положения

4.1.1. В соответствии с определениями ISO 37301:2021, под термином «комплаенс» (compliance) понимается деятельность по обеспечению соблюдения всех имеющихся у Товарищества обязательств, также данным термином описывается состояние соответствия. Под обязательствами понимаются как требования, которые необходимо исполнять в соответствии с законодательством, так и добровольно принимаемые на себя (например, требования LBMA).

4.1.2. Структура обязательств Товарищества динамична и подвержена частым изменениям. В этой связи, на практике, первыми об изменениях регуляторных требований узнают владельцы процессов, которые должны проинформировать о таких изменениях непосредственного руководителя, юридическую службу и комплаенс-офицера Товарищества, а также совместно выработать предложения по изменению соответствующих процессов. Вместе с тем, учитывая специфику деятельности Товарищества, ответственность за своевременным мониторингом и анализом законодательства также возлагается на юридическую службу и службу бухгалтерского учета. Комплаенс-офицер Товарищества также осуществляет мониторинг действующего законодательства, в том числе в области противодействия коррупции и противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, и несет ответственность за

своевременный анализ изменений и соответствующую актуализацию ВНД Товарищества в области комплаенс.

4.1.3. В целях обеспечения контроля обязательств Товарищества, Товарищество ежегодно, к завершению календарного года, осуществляет формирования реестра обязательств, в том числе антикоррупционного характера, путем проведения мониторинга и анализа внешних и внутренних нормативных требований, и обязательств всеми СП и должностными лицами Товарищества. Формирование реестра обязательств инициируется комплаенс-офицером Товарищества и утверждается директором Товарищества.

4.2. Анализ и оценка комплаенс рисков

4.2.1. Товарищество применяет риск – ориентированный подход к построению комплаенс-системы, при реализации которого усилия в первую очередь направляются на обеспечение контроля за рисками, реализация которых будет иметь значительные последствия для достижения Товариществом своих стратегических целей (например, ущерб здоровью персонала или окружающей среде, коррупционные преступления, экономические потери, ущерб репутации, административные взыскания).

4.2.2. Порядок и периодичность проведения анализа и оценки рисков описывается ВНД Товарищества, регламентирующими корпоративную систему управления рисками.

4.2.3. Идентификация комплаенс-рисков, в том числе коррупционного характера, включает в себя выявление источников риска, процессов и процедур, в которых риски могут реализоваться, а также моделирование ситуации реализации риска. Комплаенс-риски идентифицируются в разрезе СП, функций и видов деятельности. Целью анализа комплаенс рисков является выявление и изучение коренных проблем и недостатков контроля, которые явились или могут послужить причинами реализации риска, в том числе коррупционного правонарушения. Также, анализируются элементы процессов, создающие возможность и условия для нарушений, такие как отсутствие автоматизации, нечеткие полномочия и ответственность, конфликт интересов, недостаточная регламентация процесса и так далее. Идентификация и анализ коррупционных рисков проводится во всех бизнес – процессах компании.

4.2.4. При анализе коррупционных рисков, учитываются следующие факторы, которые можно классифицировать в следующие группы:

а) Страновой коррупционный риск: данный вид риска возникает в результате высокого уровня коррупции в определенной стране или регионе, в том числе по причине отсутствия законодательства в области противодействия взяточничеству, а также неспособности местного делового сообщества, СМИ и гражданского общества разработать прозрачные правила торговли и инвестирования.

б) Отраслевой/секторальный коррупционный риск: уровень риска зависит от сектора/отрасли экономики.

в) Операционный/транзакционный риск: определенные виды транзакций подвержены более высоким рискам, включая, например, благотворительные или политические взносы, осуществление закупок, выдача разрешений и лицензий.

г) Риск деловых возможностей: проекты с высокой стоимостью и/или с участием большого количества посредников, как правило, подвержены более высокому риску. Однако, такие риски также присутствуют в проектах, которые выполняются по стоимости ниже рыночной.

д) Риски делового партнерства: распространенным случаем, когда риск коррупции более высок, являются проекты с участием таких контрагентов, как иностранные государственные должностные лица, политически значимые лица, партнеры по совместным предприятиям и т. д.

4.2.5. Анализ рисков проводится периодически и при существенных изменениях факторов, влияющих на эффективность функционирования антикоррупционной комплаенс системы. Коррупционные риски следует пересматривать, когда имеют место:

- разработка новых или изменение видов деятельности, продуктов или услуг компании;
- изменения корпоративной (организационной) структуры или стратегии;
- значительные внешние изменения, такие как финансово-экономические обстоятельства, рыночные условия, обязательства и отношения с контрагентами;
- изменения законодательных требований и внутренних процедур;
- сделки по слиянию и поглощению;
- реализованные случаи коррупции (даже единичный случай коррупции может указывать на существенное изменение обстоятельств и предпосылок возникновения рисков).

4.2.6. По результатам процесса идентификации, анализа и оценки коррупционных рисков составляется регистр, содержащий в том числе информацию об источниках и ситуациях потенциального коррупционного нарушения, а также разрабатываются контрольные процедуры и мероприятия для митигации значимых коррупционных рисков и повышения эффективности комплаенс системы. Для всех выявленных значимых комплаенс рисков следует определить должности (лиц), влияющие на его реализацию.

4.2.7. Все этапы управления комплаенс-рисками тщательным образом документируются и сохраняются в соответствии с ВНД Товарищества.

4.2.8. COMPLAINT-офицером Товарищества, по согласованию с COMPLAINT-офицером Общества, ежегодно проводится процедура по оценке уровня зрелости комплаенс-культуры с предоставлением соответствующей информации органу управления Товарищества. Методика проведения оценки разрабатывается COMPLAINT-офицером Товарищества, согласовывается с COMPLAINT-офицером Общества и утверждается органом управления Товарищества.

4.2.9. По результатам проведения оценки уровня зрелости, Товариществом разрабатывается план действий по развитию комплаенс-культуры. Отчетность по исполнению плана действий по развитию комплаенс-культуры представляется органу управления на ежеквартальной основе в форме отчета.

4.3. Функция комплаенс в компании (роли и ответственность)

4.3.1. Реализация COMPLAINT-функции осуществляется COMPLAINT-офицером Товарищества и обеспечивается построением эффективной комплаенс-системы.

4.3.2. Орган управления Товарищества в рамках лидерства в области комплаенс:

- 1) утверждает кодекс поведения, политику противодействия коррупции, определяющую основополагающие принципы и методы противодействия коррупции, а также иные документы по перечню, утверждаемому органом управления или Фондом/Обществом;
- 2) обеспечивает согласованность политики противодействия коррупции и иных документов в области комплаенс с целями и стратегией компании;
- 3) осуществляет контроль за разработкой и внедрением исполнительным органом комплаенс системы и ее результативностью, а также достаточностью выделения ресурсов необходимых для ее результативного функционирования;
- 4) осуществляет контроль за эффективностью функционирования системы противодействия коррупции в компании;
- 5) не реже 1 (одного) раза в год получает информацию о построении и функционировании комплаенс системы и о принимаемых мерах в области противодействия коррупции.

4.3.3. Директор Товарищества несет ответственность за:

- 1) продвижение культуры комплаенс, неприятия нарушений и противодействия коррупции;
 - 2) эффективное внедрение требований политик Товарищества в области противодействия коррупции, разработку комплаенс-программы, реализацию инструментов борьбы с коррупцией;
 - 3) обеспечение того, что система менеджмента противодействия коррупции, включая политику и цели, разработана, внедрена, поддерживается в рабочем состоянии и пересматривается для соответствующей реакции на существующие и возникающие коррупционные риски;
 - 4) обеспечение выстраивания требований комплаенс-системы в бизнес-процессы Товарищества;
 - 5) выделение и контроль рационального использования достаточных и соответствующих ресурсов для результативного функционирования комплаенс-системы;
 - 6) информирование о положениях комплаенс-политик как внутри Товарищества, так и в отношениях с деловыми партнерами;
 - 7) вовлечение работников Товарищества в идеи значимости результативного противодействия коррупции и соответствия требованиям комплаенс-системы;
 - 8) постоянное улучшение системы противодействия коррупции;
 - 9) мотивирование работников к использованию инструментов инициативного информирования (горячая линия);
 - 10) предоставление гарантий того, что никто из работников не будет подвергнут преследованию, дискриминации или дисциплинарным мерам воздействия за сообщения о совершаемых в Товариществе нарушениях, сделанные из добросовестных побуждений или в силу обоснованного предположения, или за отказ участвовать в коррупционных действиях, даже если такой отказ может привести к потерям для бизнеса организации;
 - 11) привлечение лиц, виновных в совершении коррупционного правонарушения, а также лиц, оказывающих им содействие, к ответственности, установленной законодательством Республики Казахстан, а также принятие необходимых мер в отношении работников, действия (бездействия) которых привели к комплаенс нарушениям.
- 4.3.4. Руководители структурных подразделений и должностные лица, курирующие процессы, несут ответственность за:
- 1) создание и реализацию систем предупреждения и противодействия коррупции в курируемых подразделениях и процессах;
 - 2) обеспечение того, что требования комплаенс политик применяются в процессах курируемых структурных подразделений;
 - 3) проведение качественного и своевременного анализа комплаенс (в том числе коррупционных) рисков в курируемых процессах, а также разработку и исполнение мероприятий по их митигации;
 - 4) своевременное реагирование на инциденты, определенные в качестве индикаторов коррупционных рисков
 - 5) постоянное повышение квалификации ответственных работников, путем прохождения ими обучения по различным аспектам комплаенс и противодействия коррупции
 - 6) надлежащее документирование деятельности по противодействию коррупции, в том числе о компетенции ответственных работников;
 - 7) своевременное сообщение функции комплаенс о ставших им известными фактах совершения работниками компании вне зависимости от подразделения и уровня управления нарушений требований комплаенс политик и законодательства Республики Казахстан
 - 8) совершение непосредственно подчиненными им работниками коррупционных преступлений в случае, если установлена связь между коррупционным преступлением, совершенным подчиненным, и виной руководителя в неисполнении или ненадлежащем

исполнении должностных обязанностей по предупреждению совершения коррупционных правонарушений.

4.3.5. Работники Товарищества:

1) обязаны соблюдать требования, установленные политикой противодействия коррупции, кодексами или иными внутренними документами и законодательством или сообщить о невозможности их соблюдения непосредственному руководителю;

2) обязаны незамедлительно сообщить функции комплаенс или обратиться на горячую линию в случае, если им стало известно о совершенном или планируемом коррупционном правонарушении;

3) несут персональную ответственность за несоблюдение требований действующего законодательства Республики Казахстан.

4.3.6. COMPLIANCE-офицер Товарищества несет ответственность за:

1) консультирование и оказание методологической поддержки структурным подразделениям и должностным лицам компании при выполнении возложенного функционала в области комплаенс и противодействия коррупции, в том числе в части:

- a) разработки и внедрения комплаенс политик и процедур в процессах компании;
- b) соблюдения установленных норм деловой этики внутри компании и в отношениях с третьими сторонами;
- c) постоянного мониторинга внешних требований, оценки влияния регуляторных изменений на функционирование компании и принятия необходимых мер;
- d) проведения анализа и оценки комплаенс рисков в процессах;
- e) выявления и урегулирования ситуаций потенциального конфликта интересов;
- f) взаимодействия с третьими сторонами;
- g) проведения проверок и расследований информации, полученной в рамках системы инициативного информирования и так далее.

2) организацию функционирования системы инициативного информирования и обеспечение проведения проверок поступающих сообщений;

3) проведение мониторинга эффективности созданных комплаенс-систем;

4) осуществление коммуникаций по вопросам комплаенс внутри компании, а также, при необходимости, взаимодействие с клиентами, партнерами, государственными органами и иными заинтересованными сторонами в пределах компетенции;

5) организацию и проведение обучения работников компании по вопросам комплаенс и противодействия коррупции;

6) обеспечение функционирования эффективной системы управления коррупционными рисками;

7) обеспечение внедрения в компании централизованных комплаенс процессов и систем;

8) осуществление функций владельца процессов в соответствии с решением органа управления;

9) проведение мониторинга и предоставление органу управления информации о функционировании комплаенс систем, а также рекомендаций по их совершенствованию

Задачи комплаенс-офицера Товарищества детализируются в положении о комплаенс-офицере и в должностной инструкции. Как указано выше, к ответственности комплаенс-офицера Товарищества относится методологическая поддержка, а также надзор за разработкой и внедрением комплаенс-систем. К ответственности комплаенс-офицера Товарищества не относится ответственность за снижение (митигацию) комплаенс-рисков, принятие мер в области противодействия коррупции и обеспечение соответствия действующему законодательству.

За соответствие курируемого бизнес – процесса требованиям, установленным в рамках комплаенс системы, а также за эффективность принимаемых мер по снижению комплаенс рисков персональную ответственность несет высшее должностное лицо компании,

	Комплаенс-политика	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	П-КО-8-23
		Редакция	01

курирующее данный процесс. Такое должностное лицо несет предусмотренную законодательством и дисциплинарную ответственность за неэффективный контроль в случае выявления фактов несоответствия регуляторным требованиям в курируемых процессах.

4.4. Политики и процедуры

4.4.1. Необходимым элементом комплаенс-системы и комплаенс-программы являются качественные, всесторонние и пропорциональные уровню комплаенс рисков политики и процедуры, регламентирующие отдельные вопросы комплаенс, в том числе:

- корпоративная этика и нормы поведения внутри компании и в отношениях с контрагентами;
- противодействие взяточничеству и коррупции, соблюдение требований антикоррупционного законодательства;
- выявление и урегулирование конфликта интересов;
- взаимодействие с третьими сторонами, включая процедуры комплексной проверки и принятия мер по снижению комплаенс рисков, связанных с контрагентами компании
- инициативное информирование, включая проведение проверок информации и обеспечение защиты заявителей;
- проведение расследований случаев нарушений антикоррупционных требований;
- оказание благотворительной и спонсорской помощи, принятие и дарение подарков, представительские расходы и знаки гостеприимства, финансирование политических партий;
- защита конкуренции и соблюдение антимонопольного законодательства для компаний, являющихся субъектами такого законодательства;
- предупреждение нарушения международных санкционных режимов при ведении бизнеса и взаимоотношениях с деловыми партнерами;
- отмыwanie доходов, полученных преступным путем и финансирование терроризма и другим вопросам.

4.4.2. Органом управления Товарищества утверждается политика противодействия коррупции в Товариществе, учитывающая особенности среды функционирования, требования применимого антикоррупционного законодательства и документов Фонда/Общества, уровень подверженности процессов компании коррупционным рискам.

4.4.3. Политика противодействия коррупции компании:

- запрещает коррупцию и взяточничество в любых проявлениях и для любых целей, в том числе в «интересах» компании;
- требует выполнения антикоррупционного законодательства и иных требований, применимых к компании, а также документов Фонда в области противодействия коррупции;
- соответствует целям компании;
- обеспечивает основу для постановки, пересмотра и достижения целей в области противодействия коррупции;
- включает обязательство выполнения работниками и заинтересованными сторонами требований системы противодействия коррупции компании;
- поощряет инициативное информирование о своих сомнениях из лучших побуждений или на основе обоснованных предположений без страха ответных действий;
- включает обязательство постоянного улучшения системы противодействия коррупции;
- закрепляет полномочия и независимость комплаенс функции;
- поясняет последствия невыполнения политики противодействия коррупции.

4.4.4. Политика противодействия коррупции должна:

- быть оформлена в виде документа и утверждена органом управления;
- быть доведена на соответствующем языке до работников и деловых партнеров;

- быть доступна заинтересованным сторонам;
- устанавливать управляющие принципы, цели и задачи противодействия коррупции в компании, являющиеся основой для принятия управленческих, бизнес и личных решений работниками компании;
- определять порядок проведения анализа коррупционных рисков и использования его результатов для разработки эффективной системы внутреннего контроля в области противодействия коррупции;
- закреплять ответственность руководства компании за принятие действенных мер по управлению коррупционными рисками;
- определять политику в отношении:
 - лидерства и вовлеченности высшего руководства компании в противодействие коррупции и иным нарушениям;
 - информирования работников, партнеров и иные заинтересованные стороны о требованиях в области противодействия коррупции в компании;
 - принятия антикоррупционных мер в отношениях с персоналом компании и третьими сторонами.

4.4.5. Основными принципами противодействия коррупции в группе компаний Фонда являются:

- нулевая терпимость к любым проявлениям коррупции;
- приверженность высшего руководства и установление «тона сверху»;
- вовлеченность работников;
- неотвратимость наказания;
- законность и соответствие требованиям законодательства о противодействии коррупции.

4.4.6. Ответственность за внедрение антикоррупционной политики Товарищества в процессы несут руководители подразделений – владельцы процессов. Ответственность за эффективное принятие мер по противодействию коррупции на уровне Товарищества несет директор Товарищества.

4.4.7. Перечень комплаенс-политик, которые должны быть разработаны в Товариществе, определяется органом управления Товарищества. Комплаенс-офицер Товарищества на основании проведенного анализа комплаенс-рисков выносит соответствующие рекомендации на рассмотрение органа управления.

4.4.8. Политики Товарищества должны быть доступны для ознакомления в виде документированной информации на языках, удобных для понимания пользователями, и доводиться до сведения работников и контрагентов в рамках проводимого обучения. Основные документы в области комплаенс размещаются на корпоративном сайте.

4.4.9. За внедрение требований комплаенс-политик в процессы Товарищества несут ответственность подразделения – владельцы процессов, комплаенс-офицер Товарищества оказывает методологическую поддержку, а также проводит мониторинг эффективности внедрения комплаенс-политик и системы внутреннего контроля за их исполнением.

4.4.10. Политики в области комплаенс подлежат ежегодному пересмотру, а также при существенных изменениях в процессах и факторов функционирования Товарищества и в соответствии с актуальными рисками, с которыми сталкивается Товарищество. Ответственность за обеспечение проведения анализа актуальности и пересмотр политик несет ответственность первый руководитель Товарищества и комплаенс-офицер.

4.5. Коммуникации и обучение

4.5.1. Эффективность комплаенс системы напрямую зависит от понимания работниками имеющихся в компании инструментов комплаенс и противодействия коррупции, а также уровня развития комплаенс культуры. В компаниях должна быть организована

система проведения для работников обучающих сессий по вопросам деловой этики, противодействия коррупции и комплаенс при приеме на работу, регулярно не реже одного раза в год, а также при любых существенных изменениях комплаенс систем. Обучение должно охватывать различные вопросы комплаенс, в том числе о:

- требованиях кодексов и политик в области комплаенс, а также поведении, ожидаемом от работников компании;
- требованиях законодательства в области противодействия коррупции
- выявлении и митигации комплаенс рисков, связанных с деятельностью работника, и последствиях их реализации для работников и компании;
- функционировании системы инициативного информирования; иным вопросам реализации комплаенс процедур релевантных для деятельности работника

4.5.2. При изменении функционального направления деятельности работника, а также при любых перемещениях работника внутри компании, проводятся тематические сессии по ознакомлению работника с требованиями комплаенс политик и систем, применимыми к новой должности. Руководителем новой функции доводится до сведения работника информация о комплаенс рисках, идентифицированных в данной конкретной функции, ситуациях в которых данный риск может реализоваться, а также мерах, принимаемых для их митигации.

4.5.3. Необходимость проведения переподготовки по вопросам комплаенс должна рассматриваться каждый раз, когда имеет место:

- смена должности или обязанностей;
- изменение внешних требований, внутренних политик, процессов и процедур;
- изменение организационной структуры;
- изменение антикоррупционных требований, в особенности требований законодательства и ожиданий значимых заинтересованных сторон (в том числе Фонда);
- изменение деятельности или перечня и процессов оказываемых услуг;
- факты несоответствия, выявленные по результатам мониторинга, аудита, обзоров, жалоб и так далее.

4.5.4. Программа информирования и обучения разрабатывается комплаенс-офицером Товарищества и подлежит периодическому обновлению для отражения актуальной информации о существующих требованиях и принимаемых мерах в области комплаенс. Программа обучения работников должна учитывать уровень должности, функциональные обязанности и подверженность деятельности работника комплаенс рискам. К примеру, работники занимающие должности с повышенным риском коррупции, проходят специальное обучение по вопросам противодействия коррупции в специфических областях, за которые они отвечают.

4.5.5. Товарищество внедряет процедуры, направленные на информирование деловых партнеров о комплаенс требованиях, которые они должны соблюдать в связи с наличием взаимоотношений с Товариществом, в том числе действий от имени или в пользу Товарищества. Меры по информированию деловых партнеров должны зависеть от уровня комплаенс-рисков, ассоциированных с каждым конкретным или группой партнеров.

4.5.6. Все работники Товарищества должны сохранять документированную информацию, связанную с информированием и обучением, в том числе деловых партнеров.

4.6. Инициативное информирование

4.6.1. Фондом предоставляются единые централизованные каналы (Горячая линия), по которым любой работник, контрагент, клиент или иное заинтересованное лицо (заявитель) группы компаний Фонда могут сообщить о наличии обоснованных подозрений и известных им фактах нарушений компанией и ее работниками применимых требований законодательства или внутренних документов, коррупционных преступлениях, совершения противоправных действий и иных нарушениях.

4.6.2. Товарищество обеспечивает доведение контактов единой Горячей линии группы компаний Фонда до всех работников, контрагентов и иных заинтересованных лиц путем их размещения на корпоративном сайте, в договорах, а также непосредственно на территории Товарищества по пути следования работников и гостей.

4.6.3. По мимо функционирования Горячей линии, Товариществом обеспечивается возможность обращения работников, контрагентов и иных лиц непосредственно к комплаенс-офицеру Товарищества. Все поступившие сообщения/обращения должны быть зарегистрированы в централизованной системе самостоятельно комплаенс-офицером Товарищества, а также в соответствии с документами компании.

4.6.4. Каждое обращение должно быть объективно рассмотрено, и при наличии фактов, указывающих на нарушения, проверено в соответствии с процедурами Товарищества, определяющими порядок проведения проверок и расследований, лицами, не вовлеченными в расследуемую ситуацию, у которых отсутствует какой – либо конфликт интересов и имеются необходимые компетенции.

4.6.5. С целью обеспечения объективности рассмотрения обращений, а также конфиденциальности сведений о заявителе, владельцем процесса Горячей линии и первичным получателем информации об обращении является комплаенс-офицер Товарищества. При этом, по решению комплаенс-офицера Товарищества, обращения могут быть переданы на рассмотрение СП Товарищества, обладающим необходимыми компетенциями. Порядок взаимодействия СП Товарищества в рамках проверки обращений, поступающих на Горячую линию, устанавливается ВНД Товарищества.

4.6.6. Базовыми принципами, которые Товарищество обязано соблюдать для повышения доверия к инициативному информированию являются обеспечение защиты заявителя от притеснений и любого рода негативного обращения, а также конфиденциальность сведений о заявителе и информации, полученной при проведении проверки.

Давление и притеснения работника или контрагента, сообщившего о нарушении, не допускается и должно рассматриваться в качестве серьезного дисциплинарного проступка, даже если факты, изложенные в сообщении, не подтвердились. Следует учитывать мотивы обращения, то есть, действовал ли работник исходя из лучших побуждений или сообщил заведомо неверную информацию с определенной целью.

4.6.7. Сообщения должны рассматриваться в конфиденциальном порядке с тем, чтобы предотвратить идентификацию источника сообщения и иных причастных к сообщению лиц или же тех, кто упомянут в нем. Лица, обладающие сведениями о личности заявителя, полученными в рамках проверки обращения, не могут раскрывать данные сведения иным лицам без получения одобрения со стороны комплаенс-офицера Товарищества, который в свою очередь оценивает риск возможных притеснений в отношении заявителя. Информация о лицах, владеющих сведениями о личности заявителя, документируется в рамках проведения проверки обращения. Товариществом должны быть приняты необходимые меры для поддержания конфиденциальности заявителя, в том числе на уровне программного обеспечения, используемого при проведении проверки обращения.

4.6.8. В случае подтверждения фактов наличия нарушений, должны быть определены причины и выявлены недостатки существующих контролей в процессах компании, то есть должны приниматься системные меры для недопущения повторения подобных нарушений. Также, при подтверждении фактов нарушений, первым руководителем компании по представлению комплаенс функции рассматривается вопрос дисциплинарной ответственности работников компании за совершение нарушения, а также их руководителей за недостаточный контроль.

4.6.9. При выявлении нарушений, содержащих признаки коррупционных преступлений, первым руководителем компании, в том числе по представлению комплаенс-

офицера Товарищества, должны быть рассмотрены вопросы о результатах проверки и о передаче материалов в правоохранительные органы.

4.6.10. Орган управления Товариществом на периодической основе получает информацию о сообщениях, поступивших в рамках линии инициативного информирования, включающая сведения о результатах их рассмотрения, виновных работниках, принятых в отношении них мерах, и совершенствованию процессов для усиления контроля

4.7. Проведение проверок и расследований

4.7.1. Важной характеристикой эффективной комплаенс-системы является четко функционирующий механизм своевременного и объективного расследования/проверки любых заявлений или подозрений в неправомерном поведении со стороны компании, ее персонала или связанных третьих сторон.

4.7.2. Любая информация о наличии обстоятельств, которые могут привести к неисполнению Товариществом своих обязательств, а также о совершенном или планируемом правонарушении должна быть тщательным образом проверена. Товариществом внедряются процедуры, которые:

- определяют перечень ситуаций и источников информации, которые могут служить основанием для проведения проверки;
- требуют оценки и, где это применимо, расследования любого случая нарушений установленных требований, которые выявлены или обоснованно предполагаются, или о которых поступила информация, в том числе по каналам инициативного информирования;
- требуют принятия соответствующих мер в случае, если расследование установит факт нарушения работниками должностных обязанностей по предупреждению нарушений;
- дают полномочия лицам, ведущим расследование / проверку;
- требуют сотрудничества от соответствующего персонала;
- требуют, чтобы расследования/проверки проводились с обеспечением обоснованного уровня конфиденциальности, в том числе с целью защиты лица, сообщившего о нарушении.

4.7.3. Целью проведения проверок и расследований является определение обстоятельств и причин нарушения Товариществом или ее работниками установленных требований, в том числе требований антикоррупционной комплаенс-системы. В рамках эффективного механизма расследования выявляются коренные причины неправомерных действий, уязвимости системы внутреннего контроля. Анализ причин охватывает масштабы несоответствия, количество и уровень вовлеченного персонала, серьезность последствий, продолжительность и частоту нарушений.

4.7.4. Расследование должно проводиться, и информация должна передаваться работникам, которые не занимают должности и не задействованы в исполнении функций, являющихся объектом расследования/проверки. При недостатке компетенций внутренних экспертов, к расследованию могут быть привлечены третьи стороны. При необходимости могут создаваться специальные рабочие группы и комиссии.

4.7.5. COMPLAINT-офицер Товарищества информируется о проведении расследования/проверки и принимает участие в рамках компетенции и в соответствии с порядком, установленным внутренними процедурами по проведению расследований. ВНД Товарищества предусматривается механизм отчетности о расследованиях/проверках, включая уровень руководства, до которого должны доводиться результаты.

4.7.6. По результатам проведенного расследования/проверки должны быть приняты эффективные меры для устранения причин и снижения негативного влияния выявленных нарушений, а также для совершенствования системы внутреннего контроля в проверяемых процессах.

	Комплаенс-политика	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА	
		Идентификационный номер:	П-КО-8-23
		Редакция	01

4.7.7. В отношении работников, совершивших нарушение, должны применяться меры, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

4.7.8. Если в соответствии с законодательством или различными меморандумами Товарищество обязано сообщать о выявленных в своей деятельности фактах нарушениях, такая информация должна предоставляться регулирующим органам в соответствии с применимыми правилами или в иной оговоренной форме.

4.7.9. В случае, если по результатам проведенного расследования выявлены нарушения, содержащие признаки уголовного или административного правонарушения, материалы расследования передаются в уполномоченные государственные органы для принятия необходимых мер в отношении виновных работников в соответствии с принципом нулевой терпимости к нарушениям

4.7.10. Компания хранит документацию о принятых мерах, в том числе дисциплинарных и мерах по устранению последствий, а также о пересмотре комплаенс системы и системы внутреннего контроля с учетом извлеченных уроков.

4.8. Взаимодействие с третьими сторонами

4.8.1. В отношении всех сотрудников, занимающих должности, для которых уровень комплаенс рисков оценивается выше низкого, и всех сотрудников, осуществляющих функции обеспечения соблюдения антикоррупционных норм, комплаенс-офицером Товарищества проводится проверка на предмет благонадежности. Проверка благонадежности кандидатов на занятие вакантных должностей проводится до их трудоустройства, а проверка действующих работников до их перевода или продвижения. Порядок проведения проверки определяется ВНД Товарищества.

В зависимости от предполагаемых функций и связанных с ними комплаенс-рисками разрабатываются соответствующие процедуры комплексной проверки. Помимо стандартных вопросов, при наличии высоких рисков, проверка может включать (не ограничиваясь):

- проверку точности и достоверности сведений, сообщенных потенциальными работниками о своей квалификации;
- получение позитивных отзывов о кандидатах с предыдущих мест;
- установление причастности кандидата к случаям коррупции и иным серьезным нарушениям;
- проверку того, что трудоустройство не связано с предшествующими должностями кандидата и «услугами» компании и ее должностным лицам и не является скрытой формой благодарности;
- установление связей потенциального работника с публичными должностными лицами;
- проверку деловой репутации кандидата и так далее.

4.8.2. В рамках процедур проверки благонадежности могут рассматриваться также сведения о работающих в группе компаний близких родственниках, супругах и (или) свойственниках. При рассмотрении кандидатов на должности высшего руководства, приравненных к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, а также должности с высоким уровнем комплаенс рисков следует рассматривать информацию о близких родственниках, супругах и (или) свойственниках, являющихся учредителями (соучредителями) и занимающих руководящие должности в иных юридических лицах на предмет возможного конфликта интересов и злоупотреблений.

4.8.3. Результаты проведенных проверок должны использоваться при принятии решений о назначении кандидатов на вакантные должности. При наличии негативной информации по результатам проверки, решение о назначении кандидата (фактически решение о принятии риска) должно быть аргументировано и задокументировано.

4.8.4. Товарищество разрабатывает ВНД, содержащий порядок идентификации и управления комплаенс-рисками, возникающими при установлении отношений с третьими сторонами и исполнении обязательств.

4.8.5. Мерами, используемыми для минимизации рисков неисполнения Товариществом или контрагентом своих обязательств, а также вовлечения в коррупционную деятельность при установлении деловых отношений с клиентами и контрагентами являются:

- комплексная проверка благонадежности и деловой репутации потенциальных контрагентов, их акционеров и бенефициарных владельцев в соответствии с ВНД Товарищества по проведению комплексной проверки контрагентов;
- включение антикоррупционных и санкционных оговорок в заключаемые договоры, требующих от контрагентов соблюдения установленных в Товариществе комплаенс и антикоррупционных политик, а также право на аудит при выявлении нарушений или при наличии достаточных оснований;
- информирование потенциальных контрагентов о принципах и требованиях компании в области комплаенс путем размещения информации на корпоративном сайте и проведения соответствующих информационных сессий для контрагентов.

4.8.6. Для определения областей, наиболее подверженных комплаенс рискам, связанным со взаимодействием с третьими сторонами, проводится соответствующий анализ. Компанией должны применяться вышеуказанные или иные инструменты, в тех случаях, когда проведенная оценка показывает уровень комплаенс-рисков, определенный в соответствии с внутренними документами компании, выше низкого в отношении (не ограничиваясь):

- определенных категорий, сделок, проектов или работ;
- планируемых или имеющихся взаимоотношений с определенными категориями деловых партнеров;
- определенных категорий персонала или должностей.

4.8.7. Проверки благонадежности подлежат проведению с определенной частотой так, чтобы изменения и новая информация о деловых партнерах могли быть соответствующим образом учтены. Порядок проведения комплексной проверки, перечень факторов риска, являющихся основанием для отказа в установлении отношений, и хранения документов определяется ВНД Товарищества.

4.8.8. Если выполнение требований, приведенных выше практически нецелесообразно, или деловой партнер отказывается вносить в договора указанные нормы, это следует принять во внимание при оценке комплаенс рисков, связанных с взаимоотношениями с этим деловым партнером, а также определить способ, которым компания будет управлять такими рисками.

4.8.9. В случае выявления при проведении комплексной проверки по определенной операции, проекту, работе или отношениям с деловым партнером значительных комплаенс-нарушений, Товариществу следует рассмотреть вопрос о принятии мер по расторжению договоров, взысканию неправомерно полученных доходов, привлечению виновных лиц к ответственности, установленной законодательством Республики Казахстан.

4.8.10. В тех случаях, когда проведенная комплексная проверка по определенной операции, проекту, работе или отношениям с деловым партнером установила, что комплаенс-риски не могут быть надлежащим образом обработаны существующими механизмами контроля, следует:

- в случае имеющихся договора, проекта, работы или отношений, предпринимать шаги, соответствующие комплаенс-рискам и характеру операции, проекта, работы или отношений для прекращения, прерывания, приостановки или выхода настолько быстро, насколько это практически возможно;
- в случае предполагаемых новых проектов, деятельности или отношений, отложить или отказаться от взаимодействия с контрагентом.

4.8.11. Условия договоров с третьими сторонами должны предусматривать требования, исполнение которых обязательно для контрагента в связи с наличием обязательств у самого Товарищества.

4.8.12. Результаты комплексной проверки и иные меры митигации комплаенс в взаимоотношениях с контрагентами должны документироваться.

4.9. Выявление и урегулирования конфликта интересов

4.9.1. Конфликт интересов возникает в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника/должностного лица Товарищества (его/ее родственников и друзей) влияет или может повлиять на объективность и добросовестность выполнения им (ей) должностных обязанностей, что может повлечь вред интересам Товарищества, его участников, третьих лиц или государства. Подобные ситуации не обязательно связаны с ненадлежащим или коррупционным поведением, однако рассматриваются как факторы, потенциально приводящие к нарушениям и несоответствию.

4.9.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником благ и преимуществ, в том числе в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг, для себя или для третьих лиц, предполагающее неисполнение или недобросовестное исполнение работником должностных обязанностей.

4.9.3. Органом управления компании утверждается документ, определяющий порядок выявления, урегулирования и контроля возможного конфликта интересов при планировании и реализации процессов Товарищества, а также при исполнении работниками и должностными лицами компании своих должностных обязанностей и реализации полномочий. Указанный документ должен также содержать описание процедур документирования процессов управления конфликтом интересов.

Конфликт интересов может возникнуть при совместной работе родственников и/или участия работников, их родственников в уставных капиталах и органах управления третьих лиц, осуществления ими предпринимательской деятельности или совмещения работниками иной оплачиваемой деятельности вне компании. Перечень типовых ситуаций, рассматриваемых в качестве потенциального конфликта интересов, а также признаков наличия конфликта определяется в документах Фонда, Общества и/или Товарищества.

4.9.4. Каждый работник Товарищества обязан сообщить непосредственному руководителю о любых действительных или возможных конфликтах интересов, таких как семейные, финансовые или иные связи, имеющие как прямое, так и косвенное отношение к их работе. При возникновении конфликта интересов у комплаенс-офицера Товарищества, данный конфликт должен быть раскрыт органу управления и комплаенс-офицеру Общества.

4.9.5. ВНД Товарищества также должны содержать порядок управления конфликтами интересах в тех случаях, когда руководством компании делегируются персоналу полномочия по принятию решений, в отношении которых уровень комплаенс рисков превышает низкий, в соответствии с которым, лицо, делегирующее полномочия, обязано оценивать наличие реального и потенциального конфликта интересов у лица принимающего полномочия.

4.9.6. На основании документа, утверждаемого органом управления, в Товариществе создаются процессы, обеспечивающие своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов. Директор Товарищества обязуется обеспечить периодический пересмотр этих процессов в рамках их должностных функций и ответственности за внедрение комплаенс-системы.

4.9.7. Все работники Товарищества проходят обучение по вопросам, связанным с конфликтом интересов, при приеме на работу, а также не реже одного раза в год.

4.9.8. Информация о наличии конфликта интересов, а также принимаемых мерах для его урегулирования и контроля документируется и хранится в соответствии с документами, регламентирующими управление конфликтом интересов.

4.10. Мониторинг и оценка эффективности комплаенс программы

4.10.1. Комплаенс мониторинг представляет собой процесс сбора информации с целью оценки эффективности систем обеспечения соответствия и противодействия коррупции, и, как правило, включает в себя оценку:

- степени достижения целей в области комплаенс и противодействия коррупции, а также исполнения соответствующих планов;
- эффективности обучения (обратная связь, проверка знаний работников);
- эффективности средств внутреннего контроля (выборочное тестирование контролей, анализ результатов проверок уполномоченных органов или внутреннего аудита, сведения о привлеченных к уголовной ответственности работниках, наложенных штрафах, анализ обращений и т.д.);
- эффективности распределения и исполнения обязанностей и полномочий в рамках системы внутреннего контроля по управлению комплаенс-рисками;
- эффективности процесса устранения ранее выявленных несоответствий и реагирования на нарушения;
- комплаенс рисков процессов и так далее

4.10.2. При оценке эффективности комплаенс-программы следует ответить на вопросы обеспечивает ли комплаенс-программа разумный уровень уверенности в управляемости комплаенс-рисков, а также достаточны ли ресурсы, компетенции вовлеченных лиц и уровень поддержки и понимания комплаенс программы.

4.10.3. Товарищество должно определить

- что необходимо отслеживать и оценивать в рамках мониторинга комплаенс системы;
- методы мониторинга, измерения, анализа и оценки, если применимо, для обеспечения достоверных и сравнимых результатов;
- периодичность мониторинга;
- порядок предоставления результатов мониторинга органу управления.

4.10.4. В рамках проведения мониторинга эффективности в области комплаенс, как правило, определяются случаи нарушений и несоответствия, их обстоятельства и причины, уровень зрелости комплаенс культуры.

4.10.5. Комплаенс мониторинг осуществляется подразделениями владельцами – процессов и комплаенс-офицером Товарищества.

4.10.6. Результатом проведенного мониторинга является аналитический отчет, содержащий оценку эффективности функционирования и уровня зрелости созданных комплаенс-систем, в том числе системы противодействия коррупции.

4.11. Внутренний аудит

4.11.1. В Товариществе проводится внутренний аудит для предоставления органу управления и исполнительному органу разумных гарантий, что комплаенс-система:

- внедрена и функционирует результативно;
- соответствует требованиям ВНД Фонда и Общества.

Внутренний аудит проводится службой внутреннего аудита Общества, периодичность проведения внутренних аудитов и их программа утверждаются Обществом.

4.12. Управленческий анализ

4.12.1. Эффективная комплаенс система характеризуется в том числе способностью адаптации и постоянного совершенствования в ответ на комплаенс-риски, с которыми сталкивается Товарищество. Достаточность и эффективность мер, принимаемых в рамках комплаенс-системы должны оцениваться на постоянной и регулярной основе.

4.12.2. Для оценки адекватности и эффективности комплаенс-системы орган управления компании на периодической основе получает отчетность о функционировании системы комплаенс в Товариществе, в соответствии с порядком и сроками, определяемыми органом управления. Орган управления получает информацию от комплаенс-оффисера Товарищества о реализованных комплаенс-рисках и недостатках системы контроля, принятых мерах в отношении работников и руководителей Товарищества.

4.12.3. Единичный случай несоответствия, особенно если он является серьезным с позиции последствий или преднамеренным может указывать на существенные комплаенс риски. ВНД Товарищества должны содержать процедуры уведомления исполнительного органа и органа управления о значительных случаях несоответствия для принятия своевременных эффективных мер. Политики в области комплаенс должны пропагандировать необходимость немедленного информирования о важных вопросах, возникающих вне рамок регулярной отчетности.

4.12.4. Отчеты органу управления компании о функционировании комплаенс-системы в компании должны включать:

- информацию об идентифицированных значимых комплаенс-рисках, их оценке и мерах, принимаемых для их митигации. Комплаенс-оффисеру следует выражать мнение относительно эффективности управления комплаенс-рисками;
- сведения о случаях нарушений, выявленных в отчетном периоде, включая меры воздействия, примененные уполномоченными государственными органами, их анализе и принятых мерах для устранения их последствий и развития систем контроля для недопущения таких нарушений;
- информацию о функционировании линии инициативного информирования, включающая сведения о рассмотрении поступивших обращений, принятых мерах для устранения выявленных нарушений и дисциплинарных мерах в отношении работников, а также изменении системы внутреннего контроля для недопущения повторения нарушений. Руководителю комплаенс функции следует обсудить с членами органа управления уровень детализации информации, предоставляемой органу управления;
- информацию о проведенных проверках контрагентов и кандидатов на должности в компании, в том числе о выявленных комплаенс рисках, которые не были должным образом митигированы;
- значимые изменения регуляторной среды компании и обязательств по соответствию, их влияние на компанию и предлагаемые (или принятые) действия по выполнению новых требований;
- степень исполнения планов в области комплаенс;
- сведения о реализации комплаенс программы компании и достижении показателей эффективности комплаенс-системы, включая количественные и качественные показатели, а также о принятых в отчетном периоде мерах по их совершенствованию;
- результаты внутренних и внешних аудитов по вопросам соответствия, а также проведенного мониторинга комплаенс-системы;
- мониторинг полноты выполнения планов мероприятий, в особенности тех, которые подготовлены по результатам проверок регуляторных органов и аудиторских отчетов.

4.12.5. На основании анализа полученной информации орган управления компании оценивает:

- степень достижения целей компании в области комплаенс и противодействия коррупции;
- эффективность существующих средств контроля для митигации значимых комплаенс рисков;
- достаточность независимости и ресурсов комплаенс и программы.

4.12.6. Периодичность и форма оценки комплаенс-системы органом управления регламентируются ВНД Товарищества.

4.13. Оценка уровня зрелости комплаенс системы

4.13.1. Для понимания текущего состояния развития комплаенс систем в Товариществе ежегодно проводится оценка зрелости комплаенс-системы. Оценка зрелости проводится комплаенс-офицером Товарищества и, при необходимости – комплаенс-офицером Общества.

4.13.2. В случае выявления в результате оценки эффективности комплаенс-системы фактов несоответствия, Товарищество:

- реагирует на несоответствие и, в зависимости от обстоятельств, принимает меры для контроля и устранения такого несоответствия или предпринимает действия в отношении последствий;

- оценивает необходимость действий по устранению причины (причин) несоответствия в целях недопущения их повторения или возникновения в другом процессе;

- анализирует эффективность принятых корректирующих мер;

- при необходимости вносит изменения в комплаенс-систему.

Корректирующие действия должны соответствовать последствиям выявленных несоответствий.

4.14. Постоянное совершенствование

4.14.1. ВНД Товарищества по вопросам комплаенс, а также настоящая COMPLIANCE-политика, подлежат ежегодному пересмотру для обеспечения их актуальности и соответствия поставленным целям. COMPLIANCE-офицер Товарищества вправе инициировать актуализацию любого ВНД Товарищества.