



КОДЕКС ЭТИКИ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ПОВЕДЕНИЯ ЧК «AIFC GREEN
FINANCE CENTER LTD.»

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДСТВА ЗА КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	3
ПРИНЦИПЫ ЭТИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ	3
ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПРИ РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ И В КОНТЕКСТЕ ВНЕШНИХ ОТНОШЕНИЙ.....	7
СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЕГО ПОЛОЖЕНИЙ.....	8
КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ КОДЕКСА.....	9
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	9
Приложение 1. ГЛОССАРИЙ	10
Приложение 2. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА ЗАДАНИЙ GFC [только для внутреннего использования].....	12

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кодекс этики и профессионального поведения AIFC Green Finance Centre Ltd (далее — GFC) — внутренний документ GFC, устанавливающий основные этические принципы и принципы профессионального поведения, которыми руководствуется GFC в своей деятельности.

Кодекс этики и профессионального поведения GFC принят в реализацию Кодекса этики Международного финансового центра «Астана» (далее – МФЦА), утвержденного Советом директоров GFC 20 июля 2020 года.

Работники GFC вне зависимости от занимаемой должности, а также члены Органов управления обязуются соблюдать основные этические принципы и принципы профессионального поведения, устанавливаемые Кодексом.

GFC учитывает требования настоящего Кодекса при разработке политик GFC.

Кодекс основывается на разработанных CFA Institute Кодексе деловой этики и стандартах профессионального поведения¹ и Расширенных материалах кодекса деловой этики и стандартов профессионального поведения с учетом требований Кодекса этики профессиональных бухгалтеров-членов ОО «Палата профессиональных бухгалтеров Республики Казахстан». В части обеспечения контроля качества выполняемых работ в рамках профессиональной деятельности, особенно применительно к деятельности по внешней оценке, Кодекс основывается на отдельных положениях Международного стандарта контроля качества 1, разработанного Международной федерацией бухгалтеров², а также на основных принципах Международного стандарта ISAE 3000 по заданиям, обеспечивающим уверенность, отличным от аудита или обзорных проверок финансовой информации прошедших периодов³, в части этических требований, контроля качества и ответственности руководства.

Цели формирования культуры профессиональной этики работников GFC, а также обеспечения доверия участников финансового рынка к профессиональной

¹ Данное заявление о приверженности принципам Кодекса деловой этики CFA Institute не верифицировано CFA Institute

² International Standard on Quality Control 1: Quality control for firms that perform audits and reviews of financial statements, and other assurance and related services engagements. Данное заявление о приверженности принципам Стандарта Международной федерации бухгалтеров не верифицировано

³ International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits Or Reviews Of Historical Financial Information. Данное заявление о приверженности принципам Стандарта Международной федерации бухгалтеров не верифицировано

деятельности GFC настоящий Кодекс преследует через реализацию следующих задач:

- обеспечение понимания работниками GFC и членами Органов управления GFC персональной ответственности перед клиентами, акционерами и другими участниками финансового рынка за профессиональное выполнение своих должностных обязанностей;
- обеспечение положительной деловой репутации GFC на финансовых рынках.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДСТВА ЗА КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Главный исполнительный директор GFC несет ответственность за систему контроля качества GFC, как указано в Процедурах контроля качества заданий GFC (Приложение 2). GFC реализует политику, способствующую культуре качества в организации. Руководство GFC признает, что бизнес-стратегия GFC подчинена приоритетному требованию к GFC по достижению качества во всех заданиях, выполняемых GFC, и подчеркивает, что:

- Коммерческие соображения никогда не должны превалировать над качеством выполняемых работ;
- Оценка эффективности, компенсация и продвижение по службе направлены на подтверждение приверженности GFC к качеству;
- Достаточные ресурсы должны быть выделены на разработку, документирование и поддержку политик и процедур контроля качества.

ПРИНЦИПЫ ЭТИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Работники GFC и члены Органов управления GFC при осуществлении профессиональной деятельности должны руководствоваться приведенными ниже основными принципами этического и профессионального поведения:

1. ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

GFC обеспечивает профессиональную компетентность своего персонала посредством соответствующей политики найма, обучения, профессионального развития, управления навыками, наряду с обеспечением их независимости и объективности, а также обеспечивает справедливое отношение к сотрудникам, клиентам и иным стейкхолдерам.

Следование данному принципу предполагает следующее:

Профессиональная компетентность

знание и соблюдение действующего законодательства и Политик GFC;
принятие решений в рамках профессиональной деятельности на основе всей имеющейся достоверной информации без необоснованных предположений и заверений;
использование ясных, точных и понятных формулировок при взаимодействии с клиентами и другими участниками финансового рынка;
своевременное и полное раскрытие информации, подлежащей раскрытию в соответствии с требованиями законодательства;
совершенствование и поддержание опыта, знаний, компетенций и навыков на должном уровне;
регулярное обновление Политик и методологий GFC

GFC внедряет политику и процедуры, предназначенные для обеспечения уверенности в том, что организация располагает достаточным персоналом, обладающим способностями, компетенцией и приверженностью этическим принципам, необходимыми для осуществления деятельности по внешней оценке в соответствии с профессиональными стандартами, нормативными и законодательными требованиями, а также позволяющими GFC выпускать отчеты, уместные в заданных обстоятельствах. Назначенный Управляющий по контролю качества (QCCM) несет общую ответственность за процедуры контроля качества заданий и обеспечивает наличие процедур качества, контроль за соблюдением этих процедур и принятие соответствующих мер. GFC обеспечивает охват в своих политиках и процедурах следующих кадровых вопросов:

- Подбор персонала;
- Оценка результатов деятельности;
- Возможности;
- Компетентность;
- Развитие карьеры;
- Продвижение по службе;
- Компенсация.

Независимость и объективность

- свободу для сотрудников GFC представлять свое мнение, не подвергаясь влиянию каких-либо факторов, ставящих под угрозу профессиональное суждение, то есть от предвзятости, предубеждения или конфликта интересов;
- независимость сотрудников GFC при подготовке внешней оценки, проводимой в соответствии с принятыми GFC методологиями. Руководство и иные сотрудники GFC, не включенные в состав команды по проведению оценки в рамках конкретного задания и соответствующей обзорной проверки, не вмешиваются в содержание внешней оценки/заключений/отчетов и в методологию, используемую для формирования заключений. В частности, сотрудники GFC, занятые в

деятельности по внешней оценке, работают в группе, отделенной от групп, чья основная ответственность связана с коммерческой деятельностью, продажами или консультационными услугами. Это разделение направлено на сохранение объективности услуг GFC, связанных с внешней оценкой. Члены группы консультационных услуг и члены группы по продажам должны воздерживаться от оказания любого давления, явного или скрытого, на членов группы по внешней оценке с целью изменить, сохранить или обосновать какой-либо аспект анализа/выводов/отчетов или методологии по внешней оценке. Аналитики, занятые во внешней оценке, не должны принимать участие в переговорах о продажах с компаниями, включенными в пул клиентов GFC.

- исполнение своих обязанностей с должной тщательностью, аккуратностью, обоснованностью и независимостью;
- недопущение требования или принятия Подарков, включая выплаты или иные виды вознаграждения, которые могут привести к возникновению Конфликта интересов.

GFC должна ставить в известность персонал о своих требованиях к независимости и, где это применимо, других лиц, и выявлять и оценивать угрозы для независимости и применять соответствующие защитные меры по мере необходимости.

- В рамках подготовки отчетов/заключений по внешней/независимой оценке, указанные отчеты/заключения подлежат проверке в рамках контроля качества, т.е. перепроверке квалифицированным лицом до выпуска отчета. Этот процесс должен быть документирован.
- Приемлемость кандидатуры того или иного лица для осуществления проверки контроля качества зависит от его технической квалификации (включая необходимый опыт и авторитет) и того, в какой мере к нему можно обратиться за консультацией по заданию без ущерба для его независимости.

Справедливость

- обеспечение непредвзятого отношения к клиентам;
- обеспечение равного отношения к правам акционеров, клиентов, деловых партнеров;
- справедливое отношение к коллегам;
- недопущение дискриминации работников GFC, клиентов и других представителей участников финансового рынка по любому признаку, в том числе дискриминации вследствие расовых различий, по половому признаку, по национальному происхождению, религиозной принадлежности, инвалидности, сексуальной ориентации или возрасту;
- недопущение проявления различного рода агрессии.

2. ЧЕСТНОСТЬ

Следование данному принципу предполагает:

- соблюдение взятых на себя обязательств;
- недопущение использования Конфиденциальной информации в личных целях в интересах третьих лиц;
- честное и уважительное отношение к работникам GFC, клиентам и другим участникам финансового рынка;
- управление Конфликтами интересов, своевременное и полное раскрытие информации о них.
- отстранение от причастности к отчетам, декларациям, сообщениям или иной информации, в отношении которых сотрудник, ответственный за проведение оценки или анализа, приходит к заключению, что они: (1) содержат существенно ложные или вводящие в заблуждение утверждения; (2) содержат утверждения или информацию, полученные нечестным образом; (3) опускают или скрывают информацию, отсутствие которой влечет введение пользователей в заблуждение.

3. ИЗБЕЖАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКЕ

Следование данному принципу предполагает следующее:

- В случаях, когда сотрудники, ответственные за подготовку заключения по внешней оценке, понимают, что имеют значительный финансовый интерес в рассматриваемой компании, извлекают от результатов оценки выгоду или имеют другой личный конфликт интересов, должны уведомить своего непосредственного руководителя и Управляющего GFC по этике.
- Руководство, ответственное за деятельность GFC по внешней оценке, должно тщательно оценивать потенциальные конфликты интересов в рамках внешних оценок и инициировать дополнительные процессы внешней оценки, если это необходимо для обеспечения ее объективности.
- GFC формирует суждения в отношении информации, полученной от компаний, заинтересованных сторон или средств массовой информации, с применением своей методологии. Эта информация подлежит документированию и учету.
- При проведении независимых оценок по запросу компаний GFC принимает все необходимые меры для предотвращения раскрытия Конфиденциальной информации, чтобы предотвратить ее неправомерное использование и инсайдерские сделки. Отчеты и заключения, подготовленные GFC, могут предназначаться исключительно для целей клиента (компании, местных органов власти и т.д.). Вместе с тем, клиент может опубликовать любую часть отчета или подготовить его сводную версию, предназначенную для общественности. Характер и объем публичного распространения документов являются частью условий договора между GFC и клиентом, обратившимся с запросом о проведении оценки.

4. ЗАЩИТА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Следование данному принципу предполагает:

- обеспечение защиты Конфиденциальной информации GFC (в том числе во внерабочее время и вне рабочего места) даже после смены места работы: бывший работник GFC не должен использовать и раскрывать Конфиденциальную информацию, ставшую ему известной во время работы в GFC;
- недопущение раскрытия Конфиденциальной информации внутри или за пределами GFC, за исключением случаев, прямо санкционированных действующим законодательством или Политиками GFC;
- в случае попыток третьей стороны умышленно или незаконно получить Конфиденциальную информацию, вовлеченные или проинформированные сотрудники обязаны сообщить об этом своему непосредственному руководителю или Управляющему GFC по этике.

5. ЛОЯЛЬНОСТЬ ПО ОТНОШЕНИЮ К КЛИЕНТУ

Следование данному принципу предполагает:

- лояльность и осмотрительность в действиях по отношению к клиентам, принятие разумных мер осторожности при вынесении суждений, руководство интересами клиентов, которые ставятся сотрудниками выше интересов работодателя и собственных интересов.

ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПРИ РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ И В КОНТЕКСТЕ ВНЕШНИХ ОТНОШЕНИЙ

1. ПОДАРКИ, КОМАНДИРОВКИ

- Сотрудникам запрещается давать или получать что-либо, что может быть истолковано в качестве взятки при любых обстоятельствах. Сотрудникам не разрешается принимать подарки на сумму, превышающую 1000 долларов США.

Для исследовательских визитов и поездок в соответствующие компании сотрудники должны предварительно получить одобрение от Управляющего GFC по этике.

2. СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

- Компания GFC не запрещает активность своих сотрудников в социальных сетях в целях повышения осведомленности и адвокации в вопросах ответственного инвестирования и корпоративной социальной

ответственности. Сотрудники GFC должны руководствоваться здравым смыслом при использовании социальных сетей и другой деятельности в Интернете во избежание раскрытия Конфиденциальной информации или публикации неприемлемого контента.

- В публикуемых биографических сведениях сотрудники GFC могут ссылаться на свою должность и давать подробное описание должности. Если сотрудники не являются уполномоченным представителем GFC, органа или организации МФЦА, или МФЦА в широком смысле, запрещается в социальных сетях или других онлайн-сообщениях указывать, что они выступают от имени GFC.

3. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Следование данному принципу предполагает:

- недопущение коррупционных действий в любых формах и проявлениях при осуществлении деятельности GFC;
- ответственность Органов управления и работников GFC за противодействие коррупции при выполнении своих должностных обязанностей.

СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЕГО ПОЛОЖЕНИЙ

Положения настоящего Кодекса подлежат обязательному исполнению всеми работниками, а также членами Органов управления GFC. Отклонения от правил, установленных настоящим Кодексом, являются недопустимыми.

Если работник GFC не уверен в этичности своих действий или решений, в этичности действий или решений своих коллег и руководителей, в соответствии своих действий или решений ценностям и принципам GFC, ему необходимо обратиться за помощью к своему непосредственному руководителю или к Управляющему GFC по этике.

В случае нарушения положений Кодекса к работникам GFC могут применяться меры ответственности, предусмотренные действующим законодательством и Политиками GFC.

Основанием для привлечения работника GFC к ответственности в соответствии с Кодексом является установление в его действиях признаков нарушения одного или нескольких положений настоящего Кодекса.

Управляющий GFC по этике проводит анализ полученной информации в отношении возможного нарушения положений настоящего Кодекса и доводит результаты

анализа в кадровую службу GFC для принятия решений о возможном привлечении работников GFC к дисциплинарной ответственности в соответствии с применимым законодательствоми Политиками GFC.

GFC ожидает, что работники GFC, члены Органов управления, а также участники рынка и иные лица, связанные с GFC деловыми или партнерскими отношениями и имеющие основания полагать, что требования настоящего Кодекса нарушаются, будут сообщать об известных им фактах или подозрениях, а также о случаях нанесения ущерба интересам или репутации GFC по электронной почте gfccompliance@aifc.kz.

GFC гарантирует, что предоставленная информация ни при каких обстоятельствах не будет использована против обратившегося лица (работника GFC в том числе).

КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ КОДЕКСА

Управляющим GFC по этике применительно к Кодексу выступает работник GFC, ответственный за его выполнение, повышение осведомленности, разъяснение положений, а также мониторинг его соблюдения. Презентация Кодекса будет включена в процедуры приема на работу.

Любые вопросы, касающиеся применения Кодекса, сотруднику следует направлять непосредственному руководителю или, если он не может ответить, Управляющему GFC по этике.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Кодекс вступает в силу с даты его утверждения советом директоров GFC.

Любые изменения или дополнения, вносимые в настоящий Кодекс, должны быть письменно задокументированы и утверждены советом директоров GFC.

Приложение 1. ГЛОССАРИЙ

Деятельность по внешней оценке — профессиональная деятельность, осуществляемая на постоянной основе, состоящая в совокупности из подготовки, утверждения, пересмотра, отзыва отчетов/заключений по внешней оценке, включая Second Party Opinion и независимые оценки, на основе анализа информации в соответствии с утвержденной методологией и сопровождающаяся распространением информации о проведенной оценке способом, оговоренным в договоре с клиентом, включая способ, обеспечивающий доступ к ней неограниченного круга лиц.

Кодекс — Кодекс этики и профессионального поведения GFC, настоящий документ.

Управляющий GFC по этике - Уполномоченный по этике, на которого также возложена ответственность за соблюдение Кодекса. Команда юридического отдела при необходимости оказывает поддержку управляющему GFC по этике.

Уполномоченный по этике - Уполномоченный GFC по этике применительно к Кодексу этики МФЦА.

Кодекс этики МФЦА - всеобъемлющий документ, в котором изложены ценности и этические стандарты МФЦА. Кодекс этики МФЦА утвержден приказом Управляющего МФЦА № 129 от 12 июня 2020 года. Кодекс этики МФЦА применяется к органам МФЦА и организациям МФЦА, как определено в приказе Управляющего об утверждении Кодекса этики МФЦА.

Конфиденциальная информация — любая информация, не имеющая общего распространения, в том числе: (1) информация непубличного характера, переданная контрагентами для осуществления деятельности по независимой оценке в рамках заключенных договоров; (2) инсайдерская информация, полученная из любого источника; (3) неопубликованные пресс-релизы в отношении деятельности по независимой оценке, неопубликованные отчеты; (4) детали договоров с контрагентами об оказании услуг оценки и иных услуг; (5) стратегия развития, описание внутренних бизнес-процессов и другие ноу-хау; (6) персональные данные работников GFC и работников компаний-контрагентов.

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) аналитиков, иных работников GFC и лиц, осуществляющих над GFC контроль или оказывающих на GFC значительное влияние, может негативно повлиять на независимость, объективность и прозрачность GFC (в т. ч. при подготовке отчетов и заключений независимой оценки), а также повлечь иные негативные последствия для GFC, работников GFC и/или оцениваемых лиц.

Органы управления — совет директоров GFC, главный исполнительный директор GFC.

Подарок включает, помимо прочего, наличные деньги, их эквиваленты (подарочная карта, ваучер и т.д.), развлечения или другие предметы

стоимостью 1000 долларов США или более (индивидуально или в совокупности).

Политики GFC — внутренние документы GFC, включая имплементированные внутренние документы учредителя, необходимые для осуществления повседневной деятельности GFC.

Учредитель — АО «Администрация МФЦА»

Управляющий по контролю качества (QCCM) — назначаемый главным исполнительным директором GFC сотрудник, отвечающий за соблюдение требований в отношении деятельности по внешней оценке, на которого руководство GFC возлагает операционную ответственность за систему контроля качества GFC.

Приложение 2. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА ЗАДАНИЙ GFC [только для внутреннего использования]