

Кодекс поведения сотрудника

ТОО **HTEL**

От 25/07/2025
 Редакция 1.2

Преамбула

Кодекс поведения – это концепция, описывающая правила поведения всех сотрудников HTEL. Он объединяет наш ориентир на соблюдение законов и инструкций, особые требованиями к этике поведения и пять Руководящих Принципов, которые способствуют успеху нашего бизнеса.

Это требование, которое мы должны предъявлять сами к себе и одновременно обещание по отношению к нашим партнерам.

Наш кодекс поведения динамичен, открыт к изменениям. Правовые нормы могут со временем изменяться, а вместе с тем могут появляться и новые требования к поведению.

Быть частью компании HTEL, разделять ее идентичность, значит брать на себя личную ответственность за то, что происходит в компании. Мы понимаем, что любой должностной проступок может повредить не только нашему успеху, но также и репутации компании, которая складывалась годами из ответственного, преданного отношения к работе сотен ее сотрудников.

Мы должны придерживаться стандартов поведения, поэтому должностных проступков допускать нельзя.

Code of Conduct

HTEL LLP

Dated 25/07/2025
 Rev 1.2

Preamble

Our Code of Conduct is the framework for guiding the behavior of all people in the HTEL. It joins our standard of respecting laws and regulations with the special requirements regarding ethical behavior and with the five Guiding Principles that enable our success in business. It is a demand that we make of ourselves as well as a promise that we communicate to those outside the company.

Our Code of Conduct is dynamic; it is not closed to new behavioral norms. Legal norms can transform over time, and new regulations can serve to clearly define behavioral requirements.

Being part of the HTEL and sharing its identity requires that each and every individual accept responsibility. We are aware that a single incident of misconduct can damage not only our success, but also the reputation that the company has acquired through the commitment demonstrated by our people on a daily basis. We have to adhere to behavioral standards.

Misconduct will therefore not be tolerated.

Содержание	Table of contents
<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение 2. Руководящие принципы: <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Положительные впечатления клиентов – движущая сила развития бизнеса. 2.2 Взаимное уважение и честность – основа наших решений и поступков. 2.3 Открытая дискуссия при принятии решения и решительность при его дальнейшей реализации. 3. Требования к поведению, относящиеся к целостности. <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Деловые взаимоотношения: <ol style="list-style-type: none"> 3.1.1 Деловые взаимоотношения с клиентами 3.1.2 Деловые взаимоотношения с конкурентами 3.1.3 Деловые отношения с поставщиками 3.2 Обработка информации 3.3 Предотвращение конфликтов интересов 4. Взаимодействие с государственными служащими <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Общие положения 4.2 Подарки и знаки внимания 4.3 Мероприятия и развлечения 4.4 Командировки и покрытие расходов 4.5 Личные услуги и привилегии 4.6 Запрет на действия от имени Cisco 4.7 Ответственность и отчетность 4.8 Гарантии для сотрудников 5. Вопросы, ответы. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduction 2. Guiding Principles <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Positive customer experiences are the driving force of business development 2.2 Mutual respect and honesty - the basis of our decisions and actions 2.3 Open discussion in decision making and decisiveness in its further implementation. 3. Behavior requirements related to integrity <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Business Relationships <ol style="list-style-type: none"> 3.1.1 Customer Relationships 3.1.2 Business relationships with competitors 3.1.3 Business relations with suppliers 3.2 Information processing 3.3 Preventing conflicts of interest 4. Interaction with Government Officials <ol style="list-style-type: none"> 4.1 General 4.2 Gifts and Hospitality 4.3 Events and Entertainment 4.4 Travel and Expense Coverage 4.5 Personal Favors and Privileges 4.6 Prohibition on Acting on Behalf of Cisco 4.7 Responsibility and Accountability 4.8 Guarantees for Employees 5. Questions and Answers

1. Введение

*Для чего мы работаем?
Как мы хотим работать?*

Компания HTEL отвечает на первый вопрос со своей точки зрения: мы хотим стать лидером в области услуг ИТ-интеграции. При этом мы стремимся стать самой уважаемой компанией в нашей отрасли.

Настоящий кодекс поведения сотрудника отвечает на второй вопрос: "Как мы хотим работать?", - на основании трех руководящих корпоративных принципов:

- Положительные впечатления клиентов – движущая сила развития бизнеса.
- Взаимное уважение и честность – основа наших решений и поступков.
- Открытая дискуссия при принятии решения и решительность при его дальнейшей реализации.

Они описывают то, какими должны быть наши деловые отношения, взаимодействие внешними партнерами и коллегами в пределах компании. Эти принципы также служат основой кодекса поведения, объясняющего их значение для ежедневной работы.

В целом нашу задачу можно охарактеризовать как работу над тем, чтобы внушить людям доверие. Доверие – это основа любого сотрудничества. Необходимо помнить, что, чтобы добиться доверия, нужно пройти долгий и трудный путь, а потерять его при этом можно в одно мгновение. В этом и есть главный смысл Code of Conduct: он показывает нам, как через ежедневную работу найти кратчайший путь к доверию клиентов. Он также дает нам наглядные

1. Introduction

*What are we working for?
How do we want to work?*

HTEL answers the first question from its point of view: we want to become a leader in the field of IT integration services. At the same time, we strive to become the most respected company in our industry.

This employee code of conduct answers the second question: "How do we want to work?", Based on three guiding corporate principles:

- Positive customer experiences are the driving force behind business development.
- Mutual respect and honesty - the basis of our decisions and actions.
- Open discussion in decision making and decisiveness in its further implementation.

They describe what our business relations should be, interaction with external partners and colleagues within the company. These principles also serve as the basis for a code of conduct that explains their importance for daily work.

In general, our task can be described as working to instill confidence in people. Trust is the basis of any cooperation. It must be remembered that in order to gain confidence, you have to go a long and difficult path, and you can lose it in an instant. This is the main meaning of the Code of Conduct: it shows us how to find the shortest path to customer trust through daily work. He also gives us clear examples of how we should behave so as not to lose our good reputation by negligence.

примеры того, как нам следует себя вести, чтобы по неосторожности не потерять нашу добрую репутацию.

К кому имеет отношение кодекс поведения?

Настоящий кодекс поведения относится ко всем сотрудникам компании HTEL: от Директоров и топ-менеджмента до руководителей отделов и рядовых работников. Его принципы в равной степени относятся и к консультантам, а также людям, работа которых эквивалентна работе сотрудников компании, например, к работникам по контракту.

После процедуры внедрения кодекса поведения сотрудника, все сотрудники компании HTEL должны соблюдать местное законодательство, правила и предписания. Этически и легально верное поведение находится в сфере ответственности каждого сотрудника. Рабочая обстановка в компании должна способствовать такому поведению, не ставя ценности бизнеса выше целостности и сплоченности коллектива. Другими словами, мы хотим достичь наших целей, сохраняя при этом ответственное образцовое поведение.

Для руководителей это означает быть для своих подчиненных моделью для подражания, своими действиями показывать то, как надо себя вести. Руководители должны гарантировать, что их работники знакомы с кодексом поведения и придерживаются его.

Мы будем принимать соответствующие меры в случае преднамеренного неподобающего поведения в рамках действующих законов и инструкций. Для обеспечения возможности проинформировать соответствующие инстанции о неподобающем поведении, мы

To whom does the code of conduct relate?

This code of conduct applies to all employees of the company HTEL: from Directors and top management to department heads and ordinary workers. Its principles apply equally to consultants, as well as to people whose work is equivalent to the work of company employees, for example, contract workers.

Following the procedure for implementing the employee code of conduct, all HTEL employees must comply with local laws, rules, and regulations. Ethically and legally correct behavior is the responsibility of each employee. The working environment in the company should contribute to this behavior, not putting business values above the integrity and cohesion of the team. In other words, we want to achieve our goals, while maintaining responsible exemplary behavior.

For managers, this means to be a model for their subordinates to follow, to show by their actions how to behave. Managers must ensure that their employees are familiar with and adhere to the code of conduct.

We will take appropriate measures in the event of intentional misconduct within the framework of existing laws and regulations. In order to provide the opportunity to inform the relevant authorities about the inappropriate behavior, we want to create an environment in which employees can report misconduct without fear of negative consequences.

хотим создать обстановку, в которой сотрудники смогут сообщить о проступке без страха отрицательных последствий.

2.Руководящие корпоративные принципы.

2.1 Положительные впечатления клиентов – движущая сила развития бизнеса.

Всем известно, что легче сказать, чем сделать. Положительные впечатления – это то, с чем сталкиваешься не каждый день. Они появляются, например, когда человек впервые держит в руках инновационный продукт, получает безупречно оказанную услугу; когда ради него кто-то проходит «дополнительную милю», к его проблемам относятся с должным вниманием и разрешают их быстро, или когда он получает профессиональные консультации на протяжении всего сотрудничества.

Для того чтобы стать наиболее уважаемой компанией в нашей отрасли, мы должны совершенствоваться, придерживаться курса ориентации на заказчика и правильно оценивать его потребности на ранних стадиях сотрудничества, превосходя его ожидания, когда это возможно. Именно поэтому мы постоянно анализируем наше взаимодействие с заказчиком наравне с анализом продукта и сервисов.

Мы прекрасно осознаем ответственность, которую мы несем перед нашими клиентами. Они доверяют нам, и мы не хотим, да и не можем позволить себе подвести их. Мы придерживаемся всех юридических требований при оказании услуги заказчику. Информацию о клиенте мы собираем, обрабатываем и используем как внутри компании, так и в работе отдела продаж исключительно в соответствии с нашими политиками и соответствующими местными законами.

2. Guiding corporate principles.

2.1 Positive customer experiences are the driving force behind business development.

Everyone knows that it is easier said than done. Positive impressions are something that you don't face every day. They appear, for example, when a person for the first time holds an innovative product in his hands, receives impeccably rendered service; when someone passes an "extra mile" for him, his problems are treated with due attention and resolved quickly, or when he receives professional advice throughout the entire collaboration.

In order to become the most respected company in our industry, we must improve, adhere to the customer orientation course and correctly assess its needs in the early stages of cooperation, exceeding its expectations when it is possible. That is why we constantly analyze our interaction with the customer along with the analysis of the product and services.

We are well aware of the responsibility we bear before our customers. They trust us, and we do not want, and cannot afford to let them down. We adhere to all legal requirements when providing services to the customer. We collect customer information, process and use both within the company and in the work of the sales department solely in accordance with our policies and relevant local laws.

Needless to say, we do not draw the line between visible and hidden work, because the success behind the scenes

Само собой разумеется, мы не проводим границу между видимой и скрытой работой, поскольку успех «за кулисами» автоматически обеспечивает нам успешное взаимодействие с заказчиком.

2.2 Взаимное уважение и честность – основа наших решений и поступков.

Мы поступаем в соответствии с этическими принципами и подчиняемся законам и политикам. Если бы это не было основой наших действий, мы бы подвергали компанию HTEL и нас самих значительному финансовому риску, а нашу репутацию – опасности. Важнейшие правила, имеющие непосредственное отношение к этому принципу, подробно описаны в Главе 3

«Требования к поведению сотрудников». В компании HTEL мы стремимся к созданию атмосферы взаимного доверия и понимания, уважая индивидуальность каждого человека, действуя честно и открыто, поощряя индивидуальное и культурное разнообразие. Будь то разница в возрасте, поле, религии или способностях, происхождении или сексуальной ориентации, - HTEL ценит своеобразие каждого своего сотрудника. Мы уважаем своих заказчиков, партнеров, поставщиков и акционеров, равно как и общество в целом.

Мы не терпим неправомерную дискриминацию и домогательства ни в каком виде, ни внутри компании, ни в деловых отношениях.

Мы постоянно анализируем собственные действия и поведение и последовательно исключаем поведение, которое может считаться неэтичным, противоправным или несоответствующим нашим политикам.

2.3 Открытая дискуссия при принятии решения и решительность при его дальнейшей реализации.

automatically ensures our successful interaction with the customer.

2.2 Mutual respect and honesty is the basis of our decisions and actions.

We act in accordance with ethical principles and obey laws and policies. If this were not the basis of our actions, we would put HTEL and ourselves at considerable financial risk, and our reputation would be at risk. The most important rules directly related to this principle are described in detail in Chapter 3.

"Requirements for the behavior of employees."

At HTEL, we strive to create an atmosphere of mutual trust and understanding, respecting the individuality of each person, acting honestly and openly, encouraging individual and cultural diversity. Whether it is the difference in age, sex, religion, or ability, lineage, or sexual orientation, HTEL values the individuality of each employee.

We respect our customers, partners, suppliers and shareholders, as well as society as a whole.

We do not tolerate unlawful discrimination and harassment in any way, either within the company or in business relations.

We constantly analyze our own actions and behavior and consistently exclude behavior that may be considered unethical, illegal or inappropriate to our politicians.

2.3 Open discussion in decision making and determination in its further implementation.

Our culture of cooperation is characterized by an emphasis on the goals of the entire company HTEL,

Наша культура сотрудничества характеризуется акцентом на целях всей компании HTEL, соответствием единому корпоративному принципу. Чтобы достичь этого, мы мыслим универсально и интернационально. Мы не приемлем оптимизации решений, которая принесет пользу нескольким людям, ущемляя при этом интересы большинства.

Мы выслушиваем мнение других людей, обсуждаем темы открыто и профессионально, активно собираем отзывы и стремимся найти правильное решение. Если мы критикуем, то подвергаем критике не людей, а проблему.

Только обмен мнениями может привести к принятию лучшего решения.

Мы полностью поддерживаем командные решения и направляем всю нашу энергию на осуществление этих идей на практике.

Мы поддерживаем культуру открытой коммуникации в компании и по возможности привлекаем наших сотрудников к процессам генерирования идей, принятия решений и устранения проблем.

3. Требования к поведению, связанные с соблюдением этических принципов.

Этические принципы и уважительное поведение по отношению друг к другу являются необходимым условием доверия. Мы работаем в соответствии с местными законами, нашими Руководящими Принципами и внутренними правилами компании. В ситуациях, для которых не существует законодательной системы ограничений, мы ведем себя в соответствии с теми же высокими стандартами, соблюдения которых ожидаем и от других. Делая это, мы

compliance with a single corporate principle. To achieve this, we think universally and internationally. We do not accept the optimization of solutions that will benefit several people, while harming the interests of the majority.

We listen to the opinions of other people, discuss topics openly and professionally, actively collect feedback and strive to find the right solution. If we criticize, then we criticize not the people, but the problem.

Only an exchange of opinions can lead to a better decision.

We fully support team decisions and direct all our energy to the implementation of these ideas in practice.

We maintain a culture of open communication in the company and, whenever possible, involve our employees in the process of generating ideas, making decisions and solving problems.

3. Behavior requirements related to compliance with ethical principles.

Ethical principles and respectful behavior towards each other are a necessary condition for trust. We operate in accordance with local laws, our Guidelines and company internal rules. In situations for which there is no legal system of restrictions, we behave in accordance with the same high standards, the observance of which we expect from others. By doing this, we set ethics as a criterion of behavior.

устанавливаем этику как критерий поведения.

3.1 Деловые взаимоотношения.

Доверие, честность и высокая степень независимости в принятии бизнес решений характеризует наши деловые отношения с партнерами. Ситуации, в которых частные интересы или личные выгоды влияют на деловые решения, являются недопустимыми.

3.1.1 Деловые взаимоотношения с клиентами.

Способ взаимодействия с клиентами оказывает долгосрочное воздействие на имидж компании. Поэтому очевидно, что мы всегда ведем себя этично и в соответствии с правилами, принятыми в данной области, требующей деликатного отношения. Несколько практических примеров: мы звоним нашим клиентам только в рекламных целях, когда это правомерно. Кроме того, мы не рекомендуем продукты или услуги клиентам если ясно, что они в них не нуждаются.

Активная коррупция

Для поддержания доверия наших клиентов мы отказываемся от взаимодействия с какими-либо формами коррупции и даже действиями, которые могут быть таким образом истолкованы. Нам не позволительно предлагать, обещать или гарантировать нелегальные выгоды местным или зарубежным государственным служащим, так же, как и лицам, ответственным за принятие решений и работающим в частном секторе, с целью получения привилегий или влияния на принятие решение в пользу компании HTEL. Об этом особенно важно помнить, когда дело касается подарков или

3.1 Business relationships.

Trust, honesty and a high degree of independence in making business decisions characterizes our business relationships with partners. Situations in which private interests or personal benefits affect business decisions are unacceptable.

3.1.1 Business relationships with customers.

The way customers interact has a long-term impact on the company's image. Therefore, it is obvious that we always behave ethically and in accordance with the rules adopted in this field, requiring a delicate attitude. Some practical examples: we call our clients only for advertising purposes, when it is legitimate. In addition, we do not recommend products or services to customers if it is clear that they do not need them.

Active corruption

To maintain the trust of our clients, we refuse to interact with any forms of corruption or even actions that can be interpreted in this way. We are not allowed to offer, promise or guarantee illegal benefits to local or foreign government officials, as well as decision-makers in the private sector, in order to obtain privileges or influence decision making in favor of HTEL. This is especially important to remember when it comes to gifts or invitations to business receptions or events.

In the case when an official or a decision-maker working in the private sector asks us to do so, we will inform our top managers about the incident or

приглашений на деловые приемы или мероприятия.

В случае, когда должностное лицо или человек, ответственный за принятие решения, работающий в частном секторе, попросит нас поступить таким образом, мы проинформируем наших топ-менеджеров о данном инциденте или сообщим об этом напрямую Директору компании.

В каждодневной работе сотрудники нашей компании руководствуются правилами и принципами определенными в Анти - коррупционной политике нашей компании.

Заказы для государственного сектора

Государственный сектор является важным заказчиком компании. Мы придерживаемся определенных правил, относящихся к процедуре заключения контракта, связанного с гос.заказами, а так же особенно жестких постановлений и правил для избежания ненадлежащего влияния на решение вопроса.

Правила торговли

Компания HTEL активно вовлечена в международную торговлю товарами и услугами и поддерживает мировую коммерческую деятельность. Мы следуем существующим законам торговли и действуем в соответствии с правилами импорта и экспорта, а также экономического эмбарго.

3.1.2 Деловые отношения с конкурентами

Компания HTEL признает, что открытая конкуренция является первичным компонентом системы свободного рынка, так как это обеспечивает эффективность, экономическое развитие и инновации.

Мы обращаем особое внимание на соблюдение правовых параметров, касающихся защиты открытой конкуренции, во всех наших деловых

report it directly to the Director of the company.

In their daily work, our company's employees are guided by the rules and principles defined in our company's Anti-Corruption Policy.

Orders for the public sector

The public sector is an important customer of the company. We adhere to certain rules relating to the procedure for concluding a contract related to government orders, as well as particularly harsh regulations and rules to avoid undue influence on the resolution of the issue.

Trading Rules

HTEL is actively involved in international trade in goods and services and supports global commercial activities. We follow the existing trade laws and act in accordance with the rules of import and export, as well as the economic embargo.

3.1.2 Business relations with competitors

HTEL recognizes that open competition is the primary component of the free market system, as it provides efficiency, economic development and innovation.

We pay special attention to the observance of legal parameters relating to the protection of open competition in all our business agreements and relations with third parties. This is especially important for agreements with competitors and third parties in situations where

соглашениях и при взаимоотношениях с третьими сторонами. Это особенно важно для соглашений с конкурентами и третьими сторонами в ситуациях, где считается, что соглашения могут потенциально препятствовать открытой конкуренции. Мы не занимаемся фиксированием цен и не участвуем в нелегальных попытках регулировать влияние рынка среди конкурентов. Мы поддерживаем справедливые сделки с нашими партнерами и конкурентами и не извлекаем выгоду из свободы действий. Более того, мы не распространяем ложную информацию о продукции или услугах наших конкурентов и не предпринимаем каких-либо других нечестных шагов для достижения конкурентоспособного преимущества. Мы открыто выступаем против использования промышленного шпионажа в качестве средства получения информации о наших конкурентах.

3.1.3 Деловые отношения с поставщиками

Мы поддерживаем с нашими поставщиками отношения, которые основаны на доверии и добропорядочности. В свою очередь мы рассчитываем, что наши поставщики относятся к нам с той же степенью честности и уважения.

Закупки осуществляются в соответствии с законами и правилами Республики Казахстан. Каждый раз, когда это возможно, компания HTEL обязывает всех своих поставщиков придерживаться общепринятых правил торговли и предпочитает работать с поставщиками, которые не наносят своей деятельностью вреда репутации компании и которые являются социально ответственными.

Поставщики очень часто могут быть заказчиками. Мы воздерживаемся от получения выгоды от таких ситуаций и, как правило, разделяем деятельность,

agreements are considered to potentially interfere with open competition. We do not fix prices and do not participate in illegal attempts to regulate market influence among competitors. We support fair deals with our partners and competitors and do not benefit from freedom of action. Moreover, we do not spread false information about the products or services of our competitors and do not take any other dishonest steps to achieve a competitive advantage. We openly oppose the use of industrial espionage as a means of obtaining information about our competitors.

3.1.3 Business relations with suppliers

We maintain relationships with our suppliers that are based on trust and integrity. In turn, we expect our suppliers to treat us with the same degree of honesty and respect.

Purchases are made in accordance with the laws and regulations of the Republic of Kazakhstan. Whenever possible, HTEL commits all its suppliers to adhere to generally accepted trade rules and prefers to work with suppliers who do not harm the company's reputation by their activities and who are socially responsible.

Suppliers can often be customers. We refrain from taking advantage of such situations and, as a rule, we share procurement and sales activities.

связанную с закупками и деятельность, связанную с продажами.

Пассивная коррупция

Мы принимаем бизнес решения только на благо компаний HTEL, отбрасывая при этом личные интересы. Мы не позволяем оказывать влияние на принятие наших бизнес решений с помощью предложений или обещаний от поставщиков, которые могут гарантировать нам незаконные выгоды, мы не принимаем таких предложений. Так же мы не требуем от наших поставщиков делать нам противозаконные предложения.

Мы даже не хотим, чтобы казалось, что существует возможность повлиять на наши бизнес решения с помощью таких предложений. В случае, когда, например, возникает сомнение, допустимо ли принять подарок, приглашение на бизнес прием или мероприятие от заказчика или поставщика, мы обращаемся к топ-менеджменту компании HTEL.

Если нам предложили, пообещали или гарантировали незаконные преимущества или выгоду, мы информируем вышестоящих менеджеров или сообщаем Директору HTEL.

Параллельные закупки

Отдел закупок ответственен за надлежащее приобретение товаров и услуг на идеальных условиях. Параллельные закупки могут привести к ущербу для компании HTEL. Поэтому все процедуры, связанные с покупкой, должны проходить только через отдел закупок.

Passive corruption

We make business decisions only for the benefit of the HTEL companies, discarding personal interests. We do not allow us to influence the adoption of our business decisions with the help of offers or promises from suppliers that can guarantee us illegal benefits, we do not accept such offers. We also do not require our suppliers to make us illegal proposals.

We do not even want it seemed that there is an opportunity to influence our business decisions with the help of such proposals. In the case when, for example, there is a doubt whether it is permissible to accept a gift, an invitation to a business reception or an event from a customer or supplier, we turn to the top management of HTEL.

If we are offered, promised or guaranteed illegal advantages or benefits, we inform the superior managers or inform the Director of HTEL.

Parallel purchases

The purchasing department is responsible for the proper acquisition of goods and services under ideal conditions. Parallel purchases may cause damage to HTEL. Therefore, all procedures associated with the purchase should take place only through the purchasing department.

3.2 Обработка информации.

Безопасность данных

Компания HTEL уделяет огромное внимание поддержанию безопасности данных, так как это имеет значительное влияние на успех бизнеса и имиджа компании среди широкой общественности. Вот почему мы защищаем данные компании, клиентов и сотрудников всеми подходящими техническими и организационными средствами, имеющимися в нашем распоряжении, в целях предотвращения несанкционированного доступа к ним, их хищения, утраты и преждевременного удаления.

Конфиденциальность данных

Мы знаем о весьма деликатном характере персональных данных наших клиентов, сотрудников, поставщиков и обрабатываем всю эту информацию с максимальной конфиденциальностью в целях её защиты. Каждое лицо несёт ответственность за поддержание высокого уровня безопасности в рамках своих повседневных задач. Разнообразные технические и организационные меры поддерживают наши усилия, направленные на обеспечение конфиденциальности персональных данных. Мы собираем и обрабатываем данные только с персонального согласия, в случаях, когда чёткий правовой стандарт позволяет это, или если это необходимо для выполнения договорных обязательств. Кроме того, мы собираем, обрабатываем и используем личную информацию только в объеме, необходимом для её целевого

3.2 Information processing.

Data security

HTEL pays great attention to maintaining data security, as it has a significant impact on the success of the business and the company's image among the general public. That is why we protect company data, customers and employees with all the appropriate technical and organizational means at our disposal in order to prevent unauthorized access to them, their theft, loss and premature deletion.

Data confidentiality

We know about the very sensitive nature of the personal data of our customers, employees, suppliers and process all this information with the utmost confidentiality in order to protect it. Each person is responsible for maintaining a high level of security as part of their daily tasks. A variety of technical and organizational measures support our efforts to ensure the confidentiality of personal data. We collect and process data only with personal consent, in cases where a clear legal standard allows it, or if it is necessary to fulfill contractual obligations. In addition, we collect, process and use personal information only to the extent necessary for its intended purpose. We respect the rights of those whose data we collect, process and use.

назначения. Мы уважаем права тех лиц, данные о которых мы собираем, обрабатываем и используем.

Общая конфиденциальность

В дополнение к техническим и организационным мерам для обеспечения конфиденциальности данных все обязаны охранять оперативные интересы. Поэтому мы без необходимости не передаём информацию о компании лицам извне. Мы сохраняем конфиденциальность такой информации в личных беседах или разговорах по телефону с коллегами в общественных местах (например, в общественном транспорте). Мы защищаем документы нашей компании от любопытных глаз.

3.3 Предотвращение конфликта интересов

Компания HTEL полагает, что личные интересы сотрудников не находятся в противоречии с корпоративными интересами.

Конфликт интересов в результате вторичной занятости

Вторичной занятостью является любая занятость вне основного места работы, при которой трудовой ресурс сотрудника доступен третьей стороне, вне зависимости от того оплачивается эта работа или нет. Самостоятельная предпринимательская деятельность также подпадает под категорию вторичной занятости.

Нам не разрешено иметь любую вторичную занятость, которая посягает на интересы компании HTEL, особенно если эта деятельность запрещена по причинам конкуренции.

General confidentiality

In addition to technical and organizational measures to ensure data confidentiality, everyone is obligated to safeguard operational interests. Therefore, we do not unnecessarily transfer information about the company to persons from outside. We maintain the confidentiality of such information in personal conversations or telephone conversations with colleagues in public places (for example, in public transport). We protect the documents of our company from prying eyes.

3.3 Avoiding conflicts of interest

HTEL believes that the personal interests of employees do not conflict with corporate interests.

Conflict of interest as a result of secondary employment

Secondary employment is any employment outside the main place of work at which an employee's labor resource is available to a third party, regardless of whether this work is paid or not. Self-employment also falls under the category of secondary employment. We are not allowed to have any secondary employment that encroaches on the interests of the company HTEL, especially if this activity is prohibited for competitive reasons.

<p>4. Взаимодействие с государственными служащими</p> <p>4.1 Общие положения Сотрудники компании при взаимодействии с государственными органами и их представителями обязаны соблюдать принципы законности, добросовестности, прозрачности и уважения к ограничениям, установленным действующим антикоррупционным и этическим законодательством Республики Казахстан. Любое взаимодействие должно исключать недопустимое влияние, конфликт интересов или формирование личной зависимости между сотрудником компании и государственным служащим.</p> <p>4.2 Подарки и знаки внимания</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сотрудникам запрещается вручать или предлагать государственным служащим подарки, вне зависимости от их формы, стоимости и намерений. • Не допускается передача сувениров, бонусов, скидок, сертификатов, материальных ценностей, включая предметы символического характера, если это может быть расценено как попытка повлиять на действия должностного лица. • Исключения возможны только при: <ul style="list-style-type: none"> - строго служебном, формализованном характере мероприятия; - согласовании с руководителем и комплаенс-офицером; - наличии соответствующего письменного обоснования. <p>4.3 Мероприятия и развлечения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приглашение государственных служащих на культурные, спортивные, досуговые или корпоративные мероприятия запрещено, если такие 	<p>4. Interaction with government officials</p> <p>4.1 General Provisions Company employees, when interacting with government authorities and their representatives, must adhere to the principles of legality, integrity, transparency, and respect for the restrictions established by the current anti-corruption and ethical legislation of the Republic of Kazakhstan. Any interaction must exclude undue influence, conflicts of interest, or the creation of personal dependency between the company employee and the government official.</p> <p>4.2 Gifts and Tokens of Appreciation Employees are prohibited from giving or offering gifts to government officials, regardless of the form, value, or intention. It is not allowed to give souvenirs, bonuses, discounts, certificates, or any material items, including symbolic ones, if they could be perceived as an attempt to influence the actions of a public official. Exceptions are permitted only when: <ul style="list-style-type: none"> - The event is strictly official and formalized; - Approval is obtained from the supervisor and compliance officer; - A written justification is provided. </p> <p>4.3 Events and Entertainment Inviting government officials to cultural, sports, leisure, or corporate events is prohibited unless</p>
---	--

мероприятия не имеют официального делового характера.

- Участие госслужащих в мероприятиях, организованных компанией (конференции, форумы, семинары), допускается только при:

- наличии официального приглашения;
- согласовании формата участия с заказчиком;
- отсутствии финансирования досуга за счёт компании, за исключением служебно обоснованных расходов.

4.4 Командировки и покрытие расходов

- Компания не вправе организовывать, финансировать или иным образом содействовать командировкам государственных служащих, за исключением случаев, когда:

- поездка оформлена через официальное служебное приглашение;
- имеются соответствующие согласования и разрешения госоргана;
- все расходы задокументированы и не превышают деловой необходимости.

- Оплата проезда, проживания, питания и иных расходов допускается только при наличии письменного согласования с юридическим и/или комплаенс-отделом.

4.5 Личные услуги и привилегии

- Категорически запрещено предоставление государственных служащим:

- личных услуг (логистика, визовая поддержка, организация поездок и т.д.);
- любых нематериальных выгод (включая трудоустройство родственников, содействие в оформлении документов, обеспечение транспортом, проживанием вне деловых целей).

- Также запрещено предлагать или предоставлять услуги третьим лицам от имени госслужащих или в их интересах.

the events have an official business nature.

Participation of government officials in company-organized events (conferences, forums, seminars) is allowed only if:

- An official invitation is provided;
- The format of participation is agreed upon with the client;
- No entertainment expenses are covered by the company, except for business-related costs.

4.4 Business Trips and Expense Coverage

The company may not organize, finance, or otherwise facilitate business trips for government officials, except when:

- The trip is arranged through an official service invitation;
- The relevant approvals and permissions from the state authority are in place;
- All expenses are documented and limited to what is necessary for business purposes.

Payment for travel, accommodation, meals, and other expenses is allowed only with written approval from the legal and/or compliance department.

4.5 Personal Services and Privileges

It is strictly prohibited to provide government officials with:

- Personal services (e.g., logistics, visa support, travel arrangements);
- Any non-material benefits (e.g., employment for relatives, assistance with documentation, provision of transport or accommodation outside of business purposes).

It is also prohibited to offer or provide services to third parties on behalf of or for the benefit of government officials.

4.6 Запрет на действия от имени Cisco

• Сотруднику запрещается от имени компании, Cisco или партнёрской структуры:

- вручать или обещать подарки;
- предоставлять бесплатные лицензии, демо-оборудование, техническую поддержку;
- оплачивать мероприятия, поездки, питание или иные расходы представителей госорганов;
- любым образом формировать впечатление о личной заинтересованности или благодарности.

4.7 Ответственность и отчетность

• Каждый сотрудник обязан:

- соблюдать настоящие правила без исключений;
- при сомнении – обращаться за консультацией в юридический отдел или к комплаенс-офицеру;
- незамедлительно докладывать о любом нарушении, попытке давления, просьбах о предоставлении выгод от государственных служащих.

• Нарушение указанных положений рассматривается как серьезное дисциплинарное нарушение и влечёт меры в соответствии с Трудовым кодексом и внутренними нормативными актами компании.

4.8 Гарантии для сотрудников

Гарантии для сотрудников, сообщивших о фактах коррупции:

Компания гарантирует, что любой сотрудник, сообщивший о предполагаемом факте коррупции путем обращения по адресу compliance@htel.kz, а также любым иным доступным ему способом, независимо от того, сделал ли он это анонимно или указал свои персональные данные, **не подвергнется**:

- дисциплинарным взысканиям;

4.6 Prohibition on Acting on Behalf of Cisco

Employees are prohibited from acting on behalf of the company, Cisco, or any partner structure to:

- Give or promise gifts;
- Provide free licenses, demo equipment, or technical support;
- Pay for events, trips, meals, or any other expenses of government representatives;
- Create any impression of personal interest or gratitude.

4.7 Responsibility and Reporting

Every employee is obligated to:

- Comply with these rules without exception;
- Consult with the legal department or compliance officer in case of doubt;
- Immediately report any violations, pressure, or requests for benefits from government officials.

Violation of these provisions is considered a serious disciplinary offense and will lead to consequences in accordance with the Labor Code and the company's internal regulations.

4.8 Guarantees for Employees

Guarantees for employees who report instances of corruption:

The Company guarantees that any employee who reports an alleged instance of corruption by contacting compliance@htel.kz, or by any other means available to them, whether anonymously or by providing their personal data, **will not be subjected to:**

- disciplinary sanctions;

- увольнению по инициативе работодателя;
- лишению бонусов, премий или иных мер материального воздействия;
- иным видам репрессий или негативного воздействия, включая понижение в должности, перевод на менее выгодные условия труда или создание неблагоприятной рабочей атмосферы.

В случае если личность сотрудника, подавшего сообщение анонимно, будет раскрыта (по его желанию или по обстоятельствам дела), Комплаенс-служба и руководство компании обязуются обеспечить его защиту от любых форм преследования или давления со стороны коллег, руководителей и иных лиц.

Любые действия, направленные на преследование или ущемление прав сотрудника, сообщившего о коррупции, будут рассматриваться компанией как грубое нарушение трудовой дисциплины и принципов корпоративной этики, с последующим применением мер ответственности к виновным лицам.

5. Вопросы, советы и перспективы

“Как мы хотим работать?” кодекс поведения нашей компании содержит много утверждений, пользуясь которыми мы можем создать атмосферу доверия в компании и действовать в соответствии с законом. Но в ходе ежедневной работы могут возникнуть вопросы, которые кодекс поведения не охватывает. В этом случае в первую очередь следует обратиться к руководителю отдела.

- dismissal at the employer's initiative;
- deprivation of bonuses, rewards, or other forms of financial incentives;
- any other forms of reprisals or negative impact, including demotion, transfer to less favorable working conditions, or the creation of an unfavorable work environment.

If the identity of an employee who submitted a report anonymously is disclosed (either at their own request or due to the circumstances of the case), the Compliance Department and the company's management undertake to ensure their protection from any form of harassment or pressure from colleagues, supervisors, or other individuals.

Any actions aimed at persecuting or infringing upon the rights of an employee who reported corruption will be regarded by the company as a gross violation of labor discipline and corporate ethics principles, with subsequent application of liability measures to those responsible.

5. Questions, tips and perspectives

“How do we want to work?” Our company's code of conduct contains many statements, using which we can create an atmosphere of trust in the company and act in accordance with the law. But in the course of daily work, there may be questions that the code of conduct does not cover. In this case, first of all you should contact the head of the department.

Смысл во введении правил имеется только в том случае, если нарушения своевременно наказываются. Поэтому следует сообщать обо всех нарушениях.

Контактная информация для обращений:

Телефон: +7(7172) 559000.

Эл.почта: compliance@htel.kz

Директор ТОО HTEL
Жумин М.М.



There is a sense in the introduction of the rules only if violations are punished in a timely manner. Therefore, all violations should be reported.

Contact information for requests:

Phone: +7 (7172) 559000.

E-mail: compliance@htel.kz

Director of HTEL
M. Zhumin

