

**«Бәйтерек» ұлттық  
басқарушы холдингі» акционерлік  
қоғамының Директорлар  
кеңесінің шешімімен  
БЕКІТІЛГЕН**

**«Бәйтерек» ұлттық  
басқарушы холдингі» акционерлік  
қоғамының Директорлар  
кеңесінің 2015 жылғы  
21 сәуірдегі №04/15 шешіміне  
№ 7-қосымша  
(Холдингінің Директорлар  
кеңесінің 2017 жылғы 24 шілдедегі  
№ 06/17, 2018 жылғы 27 сәуірдегі  
№ 04/18 және 2019 жылғы 17  
қазандағы № 10/19 шешімімен  
бекітілген өзгерістерімен)**

**«БӘЙТЕРЕК» ҰЛТТЫҚ БАСҚАРУШЫ ХОЛДИНГІ»  
АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫНЫҢ  
ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ**

**Астана қ., 2015 жыл**

## МАЗМҰНЫ

1-тарау. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР	3
2-тарау. ІСКЕРЛІК КОДЕКС МИССИЯСЫ, КҰНДЫЛЫҒЫ ЖӘНЕ ПРИНЦИПТЕРІ	4
3-тарау. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАТЫНАСТЫҢ ЭТИКА НОРМАЛАРЫ	6
3.1. Холдингтің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері	6
3.2. Жалғыз акционер	7
3.3. Мемлекеттік органдар	7
3.4. Еншілес ұйымдар	8
3.5. Іскерлік әріптестер	8
4-тарау. ЭТИКА НОРМАЛАРЫ	8
4.1. Жауапты инвестициялау	8
4.2. Құпиялылық	9
4.3. Мүдделер қақтығысы мен корпоративтік қақтығыс	9
4.4. Жемқорлық және басқа құқыққа қайшы әрекеттер	10
4.5. Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау	11
4.6. Корпоративтік мәдениет	11
4.7. Жұртшылықпен және БАҚ-пен байланыс	12
4.8. Бақылау шаралары	13
5-тарау. ОМБУДСМЕН ИНСТИТУТЫ	14
5.1. Омбудсмен мәртебесі	14
5.2. Омбудсмен құқығы мен міндеттері	14
6-тарау. КОДЕКСТІҢ ПРАКТИКАЛЫҚ ҚОЛДАНЫСЫ	15

## 1-тарау. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1. Осы «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Холдинг) Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі – Кодекс) іскерлік мінез-құлқының және корпоративтік басқарудың әлемде танылған стандарттары ескеріліп, Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелеріне, Холдинг Жарғысы мен ішкі құжаттарына, оның ішінде Холдингтің Корпоративтік басқару кодесіне сәйкес әзірленді және Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері басшылыққа алатын корпоративтік (іскерлік) этиканың негізге алынатын құндылықтары мен принциптерін белгілейтін ережелер жиынтығын білдіреді.

2. Осы Кодекстің мақсаттары мыналар:

- жоғары этика стандарттарына негізделген бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту;
- Холдинг ішінде сенім, өзара құрмет және адалдық ахуалын сақтау;
- Холдинг Лауазымды тұлғалары және Қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа корпоративтік (іскерлік) этика мен мінез-құлықтың негізге алынатын құндылықтары мен принциптерін, нормаларын бекіту;
- корпоративтік (іскерлік) мінез-құлықтың озық тәжірибесін қолдану арқылы Мүдделі тұлғалармен тиімді өзара іс-қимылды құру болып табылады.

3. Кодекс басқа ішкі құжаттармен қатар пайдаланылады және корпоративтік (іскерлік) этика мен мінез-құлқының нормаларын және қағидаттарын қолдану бөлігінде Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің қызметін көрсетеді.

Кодексте мынадай анықтамалар және қысқартулар қолданылады:

**Лауазымды тұлғалар** – Холдингтің Директорлар кеңесінің мүшесі, Холдинг Басқармасының мүшесі;

**Еншілес ұйым** – жарғылық капиталының басым бөлігін Холдинг ұйымдастырған әлде егер олар арасындағы жасалған келісімге сәйкес (немесе басқа түрде) осы ұйыммен қабылданған шешімдерін Холдинг белгілеу мүмкіндігіне ие болған заңды тұлға;

**Жалғыз акционер** – Қазақстан Республикасының Үкіметі немесе Холдинг акцияларының мемлекеттік пакетін иелену және пайдалану құқықтарын жүзеге асыратын тиісті саланың Үкімет белгілеген уәкілетті органы;

**Мүдделі тұлға** – құқығының жүзеге асырылуы заңнама мен Жарғыда көзделген және Холдинг қызметімен байланысты тұлға;

**Қазақстан Республикасының заңнамасы** – белгіленген тәртіппен қабылданған Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің жиынтығы;

(17.10.2019 ж. алып тасталған редакцияда, № 10/19 хаттама)

**мүдделер қақтығысы** – Холдинг қызметкерінің және (немесе) лауазымды тұлғасының жеке басының мүдделілігі мен оның өз лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше атқаруының немесе мемлекеттің, Жалғыз акционердің, Холдингтің, жеке және заңды тұлғалардың арасында осы заңды мүдделерге зиян келтіре алатын қайшылық туындайтын жағдай;

**іскерлік этика** – Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын моральдық қағидаттар мен іскерлік мінез-құлық нормаларының жиынтығы;

**корпоративтік мәдениет** – барлық қызметкерлермен бөлінетін құндылықтарға негізделген және Холдингтің стратегиялық мақсаттарына жетуге бағытталған қызметкерлердің мінез-құлық модельдерінің, басқару нормалары мен әдістердің жиынтығы;

**корпоративтік қақтығыс** – мыналар:

- Холдингтің Жалғыз акционері мен органдары; немесе
- Холдинг органдары немесе олардың мүшелері/ішкі аудит қызметінің қызметкерлері; немесе

- Холдинг органы немесе Холдингтің мүдделі тұлғалары арасындағы, Жалғыз акционер мүдделеріне және Холдинг қызметіне жағымсыз әсер ететін Холдингті корпоративтік басқару мәселелері бойынша келіспеушіліктер немесе даулар;

**Холдинг беделі** – Холдинг қызметінің артықшылықтары мен кемшіліктері, Холдингтің Лауазымды тұлғалары және Қызметкерлерінің мінез-құлық туралы қалыптасқан қоғамдық пікір;

**Қызметкер** – Холдингпен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты немесе аутсорсинг шарты бойынша тікелей жұмысты орындаушы тұлға;

**Жарғы** – «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамының жарғысы;

**Омбудсмен** – Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының Директорлар кеңесі тағайындаған тұлға, оның міндеті оған жүгінген Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының қызметкерлеріне кеңес беру және еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік және еңбек мәселелерін шешуге, сондай-ақ Холдингтің немесе оның еншілес ұйымының қызметкерлерінің іскерлік этиканы сақтауға көмектесу болып табылады. (27.04.2018 ж. редакцияда жазылған, № 04/18 хаттама).

## **2-тарау. ІСКЕРЛІК КОДЕКС МИССИЯСЫ, ҚҰНДЫЛЫҒЫ ЖӘНЕ ПРИНЦИПТЕРІ**

4. Осы Кодекс ережелері Холдинг миссиясы мен құндылықтары ескеріліп әзірленді.

Холдинг миссиясы мемлекеттік саясатты іске асыру, «Стратегия – 2050» қойылған әлеуметтік бағдарланған міндеттерді шешу және мақсаттарға жету үшін экономиканың басым секторларын қаржыландыру

және қолдау арқылы Қазақстанның орнықты экономикалық дамуына жәрдемдесу болып табылады.

Холдинг пайымы – Қазақстан Республикасы Үкіметінің негізгі қаржылық агенті болып табылатын, ел экономикасының әртараптандырылуын, жаңғыртылуын және орнықты дамуын және мемлекеттің әлеуметтік бағдарланған міндеттерінің шешілуін қамтамасыз ететін Холдинг.

5. Холдингтің негізін қалаушы құндылықтары мыналар болып табылады:

Жауапкершілік: ниеті мен іс-әрекеттері үшін жауапкершілік;

Кәсіпқойлық: кәсіби қызметпен байланысты міндеттерді орындауға жоғары дайындық;

Команда: бірлескен қызметтің жоғары нәтижелеріне қол жеткізу үшін ынтымақтастық;

Адалдық: Холдинг ішіндегі және өз әріптестеріне адалдық;

Әлеуметтік жауапкершілік: Холдинг қызметінің қоғамдық саланың мүдделі тараптарына әсері үшін жауапкершілік. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама).

6. Холдинг өз қызметін орындау барысында:

1) Қазақстан Республикасы заңнамасының, Жалғыз акционер шешімінің, сондай-ақ Холдинг қызметіне қатысты өзге де құжаттардың нормаларын сақтайды;

2) тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзғарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне қарай немесе кез-келген өзге жағдаяттарға қарамастан, адамның және азаматтың құқықтарын, ар-намысы мен қадір-қасиетін сақталуын қамтамасыз етеді;

3) Мүдделі тұлғалармен барлық қатынасы өзара тиімді болуына ұмтылады;

4) қызметкерлерді оқыту және кәсіби дамыту бағдарламаларына сәйкес өздігінен білім алу мен кәсіби дамуға ұмтылатын қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттыру үшін тең жағдайлар жасайды;

5) біліктілік деңгейіне, орындалатын жұмыстың күрделілігі мен сапасына, қызметтің түйінді көрсеткіштерін орындау нәтижелеріне байланысты Холдинг қызметкерлеріне еңбегі үшін сыйақы төлеуді қамтамасыз етеді;

6) заңнамаға сәйкес қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету үшін барлық шараларды қабылдайды, сондай-ақ қызметкерлер үшін қауіпсіз еңбек жағдайларын жасайды;

7) Қазақстан Республикасы заңнамасында және Холдингтің ішкі құжаттарында белгіленген шегінде құпия ақпаратты жарияламауды қамтамасыз етеді;

8) Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері арасында ашық және сенімді диалог үшін жағдайлар жасайды;

9) олардың іске асырылуы Холдинг үшін оң тиімділік беретін Қызметкерлердің бастамашылық идеялары мен ұсыныстарын бағалайды және ынталандырады;

10) барлығына тең мүмкіндіктерді міндетті түрде қамтамасыз ете отырып, заңды негізде болмаса, жекелеген Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлерге қандай да бір артықшылықтар мен жеңілдіктерді ұсынуға жол бермейді;

11) Лауазымды тұлғадан бастап кез келген қызметкерге дейін осы процестің кез келген кезеңінде мүдделер қақтығысы туындауынан ерікті шешімдер қабылдағаны үшін жауапты болады.

### **3-тарау. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАТЫНАСТЫҢ ЭТИКА НОРМАЛАРЫ**

#### **3.1. Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері:**

7. Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері:

1) мемлекеттік рәміздер – Мемлекеттік Туға, Мемлекеттік Елтаңбаға, Мемлекеттік Әнұранға құрмет көрсетуге;

2) қорпоративтік символикаға құрметпен қарауға;

3) көпшілік мақұлдаған моральдық-этикалық нормаларды сақтауға, мемлекеттік тілге және басқа да тілдерге, халықтардың салты пен дәстүрлеріне құрметпен көрсетуге;

4) әдепті және сыпайы болуға;

5) немқұрайлық пен дөрекілікке қарсы тұруға;

6) әріптестерге қолдау және көмек көрсетуге;

7) тіпті егер ол толық көлемде көрсетілмеген болса да, көмек үшін әрқашан алғыс білдіруге;

8) бөгде пікірге ілтипат көрсетуге;

9) сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етуге, уәдені орындауға;

10) өз қателіктерін жасырмауға/мойындауға;

11) адал, әділ, қарапайым болуға;

12) қабылдайтын шешімдерінің заңдылығын және әділдігін қамтамасыз етуге;

13) Холдинг мүдделеріне залал келтіретін, Холдингтің және еншілес ұйымдарының жұмыс істеу тиімділігін төмендететін немесе кедергі келтіретін іс-әрекеттерге қарсы тұруға;

14) қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыруға, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шектеулер мен тыйымдарды, олар болған жағдайда, сақтауға;

15) қоғам тарапынан сынға ұшырайтын әрекеттер мен іс-қимылдарға жол бермеуге, сынағаны үшін ізіне түспеуге, кемшіліктерді жойып, өз қызметін жақсарту үшін сындарлы сынды пайдалануға;

16) шындыққа жанаспайтын мәліметтерді таратпауға;

17) қызметтік тәртіпті мүлтіксіз сақтауға, өзінің қызметтік міндеттерін адал, риясыз және сапалы орындауға, жұмыс уақытын ұтымды және тиімді пайдалануға;

18) іскерлік әдепті және ресми іс-әрекет ережелерін сақтауға міндетті. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама).

8. Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері Кодекске қатысты мынадай міндеттемелерді өздеріне қабылдайды:

1) осы Кодексте белгіленген іскерлік этика талаптарын және мінез-құлық ережелерін мұқият зерттеу, түсіну және адал сақтау. Келісімін берген жағдайда, Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері тиісті нысанды толтырып (1-қосымша), жадынаманы басшылыққа алуы қажет (2-қосымша);

2) өзінің қызметтік функциялары мен міндеттерін адал, кәсіби, тиімді және қалтқысыз орындау;

3) мәртебесі мен лауазымына қарамастан, өзіне алған міндеттемелері үшін жауапты болу;

4) іскерлік этика қағидаттары мен мінез-құлық ережелерін бұзу мәселелері бойынша тексеру жүргізу кезінде жәрдем көрсету;

5) ақпараттық қауіпсіздік талаптары мен рәсімдерін сақтау.

9. Холдингтің Лауазымды тұлғалары:

1) айқындылық пен әділдік қағидаттары негізінде, Кодекс талаптарына лайықты басқарушы шешімдерді қабылдауға;

2) жеке басының үлгісімен Кодекс талаптарын ұстануды, соның ішінде Холдинг Қызметкерлері іскерлік этика мен мінез-құлық ережелері талаптарының сақтамалмауына алаңдаушылығын еркін білдіретін мінез-құлық мәдениетін қалыптастыру жолымен көрсетуге;

3) бағыныстағы қызметкерлер арасында командалық рух құруға, ұжымды Холдингтің жалпы миссиясы, құндылықтары және қағидаттарымен бірлескен командаға топтастыруға уақыт бөлуге;

4) бағыныстағы қызметкерлерге кеңес пен тәлім беруге;

5) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоса алғанда, дәйекті ақпаратты уақтылы, құпиялылық нормаларын бұзбай, Жалғыз акционердің шешімдерін және Холдингтің ішкі құжаттарын ескере отырып беруге міндетті.

9-1. Холдинг қызметкерлері, соның ішінде басшылық лауазымды иеленушілер ұжымда өздерінің діни ұстанымдарын ашық көрсете алмайды, қоғамдық және діни бірлестіктерді, басқа коммерциялық емес ұйымдардың жұмысына қатысуға қол астындағы қызметкерлерді мәжбүрлей алмайды. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама).

10. Холдингтің Лауазымды тұлғалары іскерлік этика талаптарын және мінез-құлық ережелерін бұзумен байланысты жағдайлардың алдын алу, оларды айқындау мен шешу жүйесін құру үшін жауапты болады.

10-1. Қызметтік міндеттерін атқару кезінде Холдинг қызметкерінің сыртқы келбеті ресмилікпен, ұстамдылықпен, ұқыптылықпен ерекшеленетін

жалпыға міндетті іскерлік стиліне сәйкес келуі тиіс. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама).

10-2. Холдинг қызметкерлері әріптестерімен қызметтік қарым-қатынаста:

1) ұжымда іскерлік және ізгі ниетті өзара қатынас пен сындарлы ынтымақтастықты орнатуға және нығайтуға ықпал етуі;

2) басқа қызметкерлер тарапынан қызмет этикасы нормаларының бұзылуын болдырмау немесе өзге де жол бермеу шараларын қабылдауы;

3) ұжымда әріптестердің ар-намысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін, олардың жеке және кәсіби қасиеттерін талқылаудан тартынуы;

4) әріптестердің лауазымдық міндеттерін орындауына кедергі келтіретін іс-әрекеттерге (әрекетсіздіктерге) жол бермеуі тиіс. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама).

10-3. Басшылар бағынышты қызметкерлермен қарым-қатынаста:

1) өзінің мінез-құлқымен әділдік, адалдық, риясыздық, сыйластық қарым-қатынастың, жеке адамның ар-намысы мен абыройына құрметпен қараудың үлгісіне айналуы;

2) меритократия қағидаттарын сақтауды, кадрлық мәселелерді шешу кезінде туыстық, жерлестік және жеке берілгендік белгілері бойынша артықшылық берілмеуін қамтамасыз етуі;

3) қызмет нәтижелерін бағалау, сондай-ақ ынталандыру және жазалау шараларын қолдану кезінде әділеттілік пен объектілік танытуы;

4) еңбекті, денсаулықты қорғауға, тиімді қызмет үшін қауіпсіз және қажетті жағдайлар жасауға, сондай-ақ қызметкерлердің ар-намысы мен қадір-қасиетіне кемсітушілік пен қол сұғушылықтың кез келген түрлерін болдырмайтын қолайлы моральдық-психологиялық ахуал қалыптастыруға бағытталған шаралар қабылдауы;

5) қызметтік емес сипаттағы мәселелерді шешу кезінде олардың қызметіне әсер ету үшін қызметтік мансабын пайдаланбауы;

6) құқыққа қайшы әрекеттерді, сондай-ақ жалпыға ортақ моральдық-этикалық нормаларға сай келмейтін әрекеттерді жасауға мәжбүрлемей;

7) оларға қатысты негізсіз айыптауларға, дәрекілік, қадір-қасиетін кемсіту, жөнсіздік және әдепсіз мінез-құлық фактілеріне жол бермеуі тиіс. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама).

10-4. Төмен тұрған лауазымды атқаратын қызметкерлер:

1) басшылардың тапсырмаларын орындау кезінде тек объективті және шынайы мәліметтерді ұсынуы;



2) басшының заңды тапсырмаларын орындауға кедергі келтіретін іс-әрекеттерге (әрекетсіздікке) жол бермеуі;

3) басшылыққа қатысты жеке адалдық таныту, лауазымдық мүмкіндіктері есебінен пайда мен артықшылықтарды алуға ұмтылу көріністеріне жол бермеуі тиіс. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама).

### **3.2. Жалғыз акционер**

11. Жалғыз акционермен қатынастар «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, Холдинг Жарғысына, Холдингтің Корпоративтік басқару кодексіне және басқа да ішкі құжаттарына сәйкес айқындылық, есеп берушілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделеді.

12. Холдингтегі корпоративтік басқару Жалғыз акционердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау және құрметтеу қағидаттарына негізделеді.

13. Холдинг Басқармасы, Холдинг Директорлар кеңесі және Жалғыз акционер арасындағы ақпаратпен алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасында, Холдинг Жарғысында және ішкі құжаттарында реттеледі.

### **3.3. Мемлекеттік органдар**

14. Холдингтің мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылы Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, Холдингтің Жарғысы мен ішкі құжаттарына сәйкес, тараптардың тәуелсіздігі негізінде, мемлекеттік органдардың тарапынан да, сондай-ақ Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің тарапынан да сыбайлас жемқорлық пен басқа да құқыққа қарсы әрекеттерге жол берілмеуі сақталған кезде жүзеге асырылады.

### **3.4. Еншілес ұйымдар**

15. Өзінің акционер құқығын іске асыру мақсатында Холдинг еншілес ұйымдармен өзара қатынасты заңнама талаптарына, Холдинг Жарғысы мен ішкі құжаттарына, еншілес ұйымдардың жарғыларына сәйкес жүзеге асырады.

16. Холдингтің еншілес ұйымдармен өзара іс-қимылының басты мақсаттары мыналар:

1) еншілес ұйымдардың орнықты дамуын, қаржы тұрақтылығын, тиімді басқаруын қамтамасыз ету;

2) Холдинг Жалғыз акционерінің құқықтарын және заңмен қорғалатын мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету және ол қойған міндеттерді орындау;

3) Жалғыз акционер, Холдинг және еншілес ұйымдар арасындағы қатынастарды үйлестіру, олар арасындағы және көрсетілген топтар ішіндегі қақтығыстардың туындауын алдын алу бойынша жүйелі шаралар қабылдау;

4) Холдингтің және еншілес ұйымдардың үйлестірілген әрі тиімді стратегиясы мен инвестициялық саясатын әзірлеу және іске асыру болып табылады.

### **3.5. Іскерлік әріптестер**

17. Холдинг іскерлік әріптестерімен заңдылық, адалдық және тиімділік қағидаттары бойынша шарт талаптарына сәйкес өзара пайда, ашықтық және өзіне қабылдаған міндеттемелер үшін толық жауаптылық қағидаттары негізінде өзара әрекет жасайды.

18. Холдинг іскерлік әріптестерімен жасалған шарт талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды.

19. Тауарлар, жұмыстар, қызметтердің жеткізушілерін таңдауды Холдинг Қазақстан Республикасының заңнамасы және ішкі құжаттардың талаптарына сәйкес ашық негізде жүзеге асырады және жақсы баға, сапа және тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді жеткізу шарттарын таңдау, сондай-ақ контрагенттің жақсы іскерлік беделіне негізделеді.

20. Холдинг өз қызметінде іскерлік әріптестеріне негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермейді.

## **4-тарау. ЭТИКА НОРМАЛАРЫ**

### **4.1. Жауапты инвестициялау**

21. Холдингте қабылданатын инвестициялық шешімдердің критерийлері өзінің мәні бойынша айрықша экономикалық болып табылмайды, сондай-ақ олар мемлекеттік бағдарламалар мен әлеуметтік міндеттерді іске асыруды назарға алады.

22. Холдинг өз еншілес ұйымдары үшін жауапты инвестициялау қағидаттарының таратылуын қамтамасыз етеді.

23. Холдинг Қазақстан Республикасы шегінен тысқары операцияларды жүзеге асырған жағдайда, шетел мемлекеттерінің заңнамасын және халықаралық капитал нарықтарындағы талаптарды қатаң ұстанады.

### **4.2. Күпиялылық**

24. Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері күпия ақпаратты құрайтын деректермен, соның ішінде Қазақстан Республикасы заңнамасына, Холдингтің ішкі құжаттарына сәйкес дербес деректермен жұмыс істеген кезде жауапкершіліктің ерекше деңгейін білдіреді және осындай ақпаратты қорғау үшін барлық қажетті шараларды қолданады.

25. Холдингтің Лауазымды тұлғалары және Қызметкерлері құпия ақпаратқа қатысты Холдингтің ішкі құжаттарымен танысуды міндетті түрде жүргізеді. Лауазымды тұлғалар және Қызметкерлер өз міндеттерін орындаған кезде осы ережелер мен рәсімдерді сақтау қажет.

26. Холдинг Лауазымды тұлғалары және Қызметкерлері құпия ақпаратқа кіруге рұқсаты жоқ басқа қызметкерлерге, сондай-ақ Холдингтен тыс кез келген үшінші тұлғаларға санкцияланбаған рұқсаттың алдын алуға және құпия ақпаратты жарияламауға, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеуге қамдануға тиіс.

27. Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек қызметін жүзеге асыру уақытында, сондай-ақ қабылдаған міндеттемелеріне сәйкес Холдингтегі өздерінің еңбек қызметі тоқтатылғаннан кейін де құпия ақпаратты жарияламауға міндетті.

28. Ақпараттың құпиялылығын сақтау ережесін бұзу немесе жүйелер не құрылғылардың қауіпсіздігін бұзу туралы мәліметтер алынған кезде қызметкер осы факті туралы Холдингтің ішкі құжатында көрсетілген тәртіппен хабарлауға тиіс.

### **4.3. Мүдделер қақтығысы мен корпоративтік қақтығыс (қақтығыс)**

29. Мүдделер қақтығысын болдырмау Жалғыз акционердің, Холдингтің, Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлердің мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды талап болып табылады. Холдингтің барлық Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері мүдделер қақтығысын ерікті ашық, уақтылы және жөнді шешімдер қабылдағаны үшін жауапкершілік алады.

30. Холдингтің Лауазымды тұлғалары және Қызметкерлері мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында мыналарды:

- мүдделер қақтығысын немесе осындай қақтығыстың көрінісін әлеуетті түрде тудыра алатын кез келген әрекеттер мен өзара қатынастардан аулақ болуға;

- жақын туыстары басқаратын немесе оларға тиесілі заңды тұлғаларға артықшылық беруден тартынуға;

- Холдингпен байланысты немесе Холдингтің ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен өзге мәселелермен байланысты мәмілелердегі, шарттардағы, жобалардағы кез келген коммерциялық немесе өзге мүдделілік (тікелей немесе жанама) туралы дереу харбарлауға;

- басқа ұйымдардағы жұмысты орындағаны және/немесе лауазымды атқарғаны туралы, тұрақты (негізгі) жұмыс (қызметі, кәсіпкерлік қызметі және т.б.) орнының өзгергені туралы уақтылы хабарлауға;

- Холдинг тобына кірмейтін бөгде ұйымда жұмыс істеуге немесе лауазым атқаруға өз келісімін берместен бұрын, құзыретіне сәйкес

белгіленген тәртіппен Холдингтің Директорлар кеңесінен/Холдинг Басқармасынан/ Холдингтің Басқарма төрағасынан тиісті рұқсатты алуға;

- шешімінде мүдделілік бар мәселелер бойынша талқылауға және дауыс беруге қатыспауға;

- Холдинг ресурстарын, зияткерлік меншігін, жабдықтары мен байланысын (корпоративтік пошта мен компьютерлік бағдарламаны қоса алғанда) жеке басының мақсаттары үшін пайдаланбауға;

- егер қызметкер дұрыс шешім қабылдағанына сенімді болмаған жағдайда, тікелей басшылығынан кеңес алуға міндетті.

31. Мүдделер қақтығысы орын алған жағдайда, Холдингтің Лауазымды тұлғалары және Қызметкерлері оларға мәлім болған жағдайдан бастап туындаған мүдделер қақтығысы немесе оның туындау мүмкіндігі туралы өзінің тікелей басшысын немесе Холдинг басшылығын жазбаша түрде хабарлауға міндетті.

32. Корпоративтік қақтығыс туындаған жағдайда, қатысушылар Жалғыз акционердің құқығын, сондай-ақ Холдингтің іскерлік беделін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер жүргізу арқылы оларды шешу жолдарын іздестіреді.

Корпоративтік қақтығысты реттеу рәсімінде Холдинг органдарының басты мақсаты заңды және дәлелді бола отырып, Холдинг мүдделеріне сай келетін шешімді іздеу болып табылады.

32-1. Директорлар кеңесі өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік қақтығыстарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда Корпоративтік хатшыға және/немесе Омбудсменге Директорлар кеңесінің корпоративтік қақтығыстың мәні туралы барынша ықтимал хабардар болуын қамтамасыз ету міндеті және корпоративтік қақтығысты шешуде делдал рөлі жүктеледі. Корпоративтік хатшының және/немесе Омбудсменнің жәрдемдесуімен корпоративтік қақтығыстарды Холдингтің Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік қақтығысқа тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитеті қарайды. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама).

#### **4.4. Жемқорлық және басқа құқыққа қайшы әрекеттер**

33. Холдинг Мүдделі тұлғалар тарапынан және Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері тарапынан да жөнсіз пайда мен артықшылықтарды алу мен сақтап қалу мақсатындағы сыбайлас жемқорлық пен басқа да құқыққа қайшы әрекеттерді болдырмау үшін барлық күш-жігерін салады.

34. Басқарушы функцияларды атқаратын Холдингтің Лауазымды тұлғалары мемлекеттік міндеттерді орындауға уәкілетті тұлғаларға теңестіріледі және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес

сыбайлас жемқорлыққа байланысты құқық бұзушылықтар үшін жауапты болады.

35. Холдингтің Лауазымды тұлғаларына, Қызметкерлеріне және олардың жақын туыстарына мыналарды:

- Холдингтің лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері оларда тиісті міндеттерді орындамайтын жеке тұлғалар мен ұйымдардан өз кәсіби міндеттерін орындағаны үшін ақша, қызмет түріндегі және басқа нысандағы сыйақы;

- ізеттілік пен қонақжайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми шаралар өткізу кезіндегі мезіреттік ілтипат көрсету белгілері мен мезіреттік кәдесыйларды қоспағанда, өзінің кәсіптік міндеттерін орындаумен байланысты немесе жұмыс бойынша оларға тәуелді адамдардан сыйлықтар немесе қызметтер;

- Қазақстан Республикасының жемқорлыққа қарсы саласындағы заңнамасында тыйым салынған басқа игіліктер мен артықшылықтар қабылдауға тыйым салынады.

36. Холдинг Қызметкерлері оларға белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық оқиғалары туралы басшылықтың назарына жеткізуге міндетті.

#### **4.5. Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау**

37. Холдинг осы саладағы заңнама талаптарына сәйкес еңбек қауіпсіздігін және еңбек қорғауды қамтамасыз етеді.

Холдинг жұмыс орындарында қызметкерлердің еңбегін дұрыс ұйымдастыруды және осы саладағы Қазақстан Республикасының заңнамасы талаптарына сәйкес қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауды қамтамасыз етеді.

38. Холдинг Қызметкерлері өз қызметтік міндеттерін орындау кезінде, сондай-ақ қызметтік үй-жайларда болу уақытында Холдинг саясаттарына сәйкес және Қазақстан Республикасының заңнамасы негізінде Холдинг қабылдаған және әзірлеген қауіпсіздік техника ережесін қатаң сақтауға міндетті. Қасақана немесе абайсызда жасалған, белгіленген қауіпсіздік техника ережесін бұзу және жеке басының, сондай-ақ басқалардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіру еңбек тәртібін өрескел бұзуы болып табылады.

#### **4.6. Корпоративтік мәдениет**

39. Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру тұрғысында Холдинг мақсаты мынадай жағдайларды жасауға қол жеткізу болып табылады:

- басшылар қызметкерлер нәтижелерге жету үшін барынша жігерлерін салуға ынталандыратын жағдай жасайды;

- төменгі жақтың бастамалары және инновациялар көтермеленеді;

- өзін жетілдіру және өзін дамыту саналы қажеттілік болып табылады;
- Лауазымды тұлға мен Қызметкер соңғы нәтижеге және жалпы істің сәттілігіне назар аударады;

- әрбір Лауазымды тұлға мен Қызметкер стратегиялық мақсаттарға жетудегі өз рөлі мен маңыздылығын түсінеді;

- әрбір шешім бизнестің әлеуметтік бағыты және Холдингінің негізгі Мүдделі тұлғаларына бағдарлануы ескеріліп қабылданады.

40. Холдингінің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері командалық рухты қалыптастыруға және мынадай:

- бағыныстағы қызметкерлермен жеке түсінік беру кездесулерін жүргізу;

- жеке басымен үлгі көрсету, қызметкерлер үшін өзінің мінез-құлқын пайдалану;

- талаптарды сақтау жұмыс орнындағы тиімділіктің міндетті факторы болып табылатынын жалпыға бірдей түсіндіруді қамтамасыз ету тәсілдерімен Кодекс талаптарының сақталуын қолдауға тиіс.

41. Холдингінің Лауазымды тұлғалары және Қызметкерлері Холдингінің құжатайналымы ережелерін ұстануға және барлық қажетті құжаттаманы дұрыс сақтауға міндетті. Холдингінің барлық қызметкерлері өз жұмыс орындарын ұқыпты және көрнекі ұстауға тиіс.

42. Холдингінің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне өз қызметтік міндеттерін орындау кезінде Холдингінің лайықты және кәсіби имиджін сақтау мақсатында киім, аяқ киім және шаш үлгілерін таңдауда іскерлік стиль нормаларын ұстануға кеңес беріледі.

43. Холдингінің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері келіссөздер, соның ішінде телефондың келіссөздер жүргізудің мәдениеті ережелерін ұстану қажет. Іскерлік келіссөздер құрметті және баяу сарынмен, жағымсыз эмоциялар көрсетілмей және дауыс көтерілмей жүргізілуге тиіс.

44. Сырттан келген бөгде адамдар кабинетте жалғыз қалатын жағдайларға жол берілмеуі тиіс. Келуші арнайы келген қызметкер болмаған кезде, келушінің мәселесін кімнің шешетінін нақты түсіндіріп, оны ізетпен шығарып салған жөн.

45. Холдинг Қызметкерлердің қоғамдық өмірдегі бастамашылығын, корпоративтік іс-шараларды өткізуге жеке басының қатысуымен қолдауды мақұлдайды.

Қызметкерлер корпоративтік іс-шараларды өткізу кезінде жалпы қабылданған этикет ережелерін сақтауға міндетті.

46. Қызметкерлер өз әрекеттері Холдинг абыройына әсер ететінін сезінуге тиіс және Холдинг қызметкерінің имиджімен үйлеспейтін әрекеттерден аулақ болуға міндетті.

**4.7. Жұртшылықпен және бұқаралық ақпарат құралдарымен байланыс, әлеуметтік желілердегі іс-әрекет (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама)**

47. Холдинг өз қызметі туралы Қазақстан ішінде, сондай-ақ оның шегінен тысқары жерде жұртшылықты ақпараттандыру деңгейін арттыруға ұмтылады. Бұл Холдинг туралы жағымды қоғамдық пікірді қалыптастыруға және инвесторлар мен жұртшылық тарапынан сенімді нығайтуға жәрдемдеседі.

48. Холдинг жұртшылықпен, бұқаралық ақпарат құралдарымен қатынаста және әлеуметтік желілерде жоғары этикалық стандарттардың сақталуын қадағалайды. Холдинг дәйексіз ақпаратты таратуға, Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің жұртшылық алдында сөз сөйлеулерінде, өз ақпараттық-жарнамалық материалдарында және жұртшылықпен байланыс бойынша басқа да іс-шараларда фактілерді жасыруға және/немесе бұрмалауға жол бермейді. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама)

49. Бұқаралық ақпарат құралдарында және әлеуметтік желілерде жария сөз сөйлеу, Холдинг оқиғаларына түсініктеме беру немесе Холдинг атынан қандай да бір мәлімдеме жасау құқығына оған уәкілеттілігі бар Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері ғана құқылы. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама)

50. Холдинг атынан сөз сөйлеген кезде Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері кәсіби мінез-құлықтың және іскерлік этиканың жалпы қабылданған нормаларын сақтауға, шынайы ақпаратты ғана таратуға, сондай-ақ құпия ақпараттың жариялануына жол бермеуге міндетті.

51. Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне қызметтік ісінің және жалпы Холдинг қызметінің мәселелері жөніндегі өз пікірін, егер ол:

- Холдинг қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;
- қызметтік ақпаратты ашатын болса;
- Холдингтің Лауазымды тұлғалары немесе Қызметкерлері атына әдепке сай емес сөздер айтудан тұрса, көпшілік алдында, сондай-ақ әлеуметтік желілер арқылы білдіруіне болмайды. (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама)

#### **4.8. Бақылау шаралары**

52. Холдингтің Лауазымды тұлғалары және Қызметкерлері Кодекс талаптарын қатаң ұстануға және Кодекс талаптарының кез келген бұзушылықтары туралы хабарлауға міндетті.

53. Холдингтің Лауазымды тұлғалары Холдингтің стратегиялық мақсаттарына жету үшін негіз қалаушы құндылықтарды және іскерлік этика принциптерін ескере отырып, іскерлік шешімдер қабылдайды және оларға қойылған міндеттерді іске асыру үшін толық жауапты болады.

54. Холдингтің Лауазымды тұлғалары және Қызметкерлері құзыреттеріне сәйкес іскерлік этика талаптарын бұзумен байланысты проблемаларға мыналар:

– жағдайды түзету және кемшіліктерді жою бойынша дер кезінде шаралар қабылдау;

– заңнамада белгіленген тәртіппен тәртіптік жаза сипатындағы пәрменді шаралар қабылдау/ұсыну;

– Холдингтің тиісті құрылымдық бөлімшелерімен/органдарымен, оларға қажетті мәліметтерді бере отырып, консультациялар өткізу арқылы әрекет етуге тиіс.

55. Холдинг Кодексті ашық талқылауға дайын Қызметкерлерді көтермелейді және оны жетілдіру бойынша кез келген құрылымдық ұсыныстарды оң қабылдайды.

~~56. Кодекке талаптарына қатысты мәселелер және/немесе жұмыс барысында туындаған этика мәселелері бойынша, сондай-ақ Кодекке талаптарын бұзу, сыбайлас жемқорлық және өзге де құқыққа қайшы әрекеттер фактілері бойынша Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері, сондай-ақ Іскер әріптестері және Мүдделі тұлғалары Омбудсменге жүгінуге құқылы (Лауазымды тұлғалардың іскерлік этика талаптарын және мінез-құлық ережелерін бұзу фактілерін Холдингтің Директорлар кеңесі қарайды). (Холдингтің Директорлар кеңесінің 2017 жылғы 24 шілдедегі № 06/17 шешімімен өзгертілген)~~

Холдингтің лауазымды адамдары мен қызметкерлері, сондай-ақ іскерлік серіктестері мен Мүдделі тұлғалары Омбудсменге Кодекс талаптарына және/немесе жұмыс барысында туындаған әдеп мәселелеріне қатысты, сондай-ақ еңбек дауы бойынша; және Комплаенс қызметіне Кодекс талаптарын бұзу фактісі, сыбайлас жемқорлық және басқа да құқық бұзу әрекеттері бойынша жүгінуге құқылы (лауазымды адамдардың іскерлік әдеп принциптерін және мінез-құлық ережелерін бұзу фактісін Холдингтің Директорлар кеңесі қарастырады). (Холдингтің Директорлар кеңесінің 2017 жылғы 24 шілдедегі № 06/17 шешімімен өзгертілген)

Холдинг Қызметкерлерінің бекітілген іскерлік этика талаптарын бұзу жағдайлары анықталған жағдайда, шешім қабылдау үшін материалдар Холдингтің Кадр саясаты жөніндегі комитетке қарауға жіберіледі. Қарау нәтижелері және қабылданған шешімдер жүгінген тұлғаға Холдингтің Кадр саясаты жөніндегі комитет шешім қабылдаған күнінен бастап 5 (бес) жұмыс күн ішінде хабарланады. Холдингтің Кадр саясаты жөніндегі комитеті Кодекс талаптарын бұзу туралы мәліметтерді қарау құпиялылығына кепілдік береді.

## **5-тарау. ОМБУДСМЕН ИНСТИТУТЫ**

### **5.1. Омбудсмен мәртебесі**



57. Омбудсменді тағайындауды және оның өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатуды Холдингтің Директорлар кеңесі жүзеге асырады. Омбудсменді тағайындауға үміткер(-лер) көрсетілген отырысқа қатысуға міндетті.

58. Омбудсмен өз қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына, Холдинг Жарғысына, Корпоративтік басқару кодексіне, осы Кодекске және Холдингтің өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады.

59. Омбудсмен әрбір екі жыл сайын қайта сайлауға жатады. Омбудсменді тағайындау туралы Директорлар кеңесінің шешімінде оның өкілеттігінің мерзімі көрсетіледі. Холдингтің Директорлар кеңесі Омбудсменнің қызметін бағалайды және Омбудсмен лауазымын атқаратын адамның өкілеттіктерін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды (27.04.2018 ж. редакцияда жазылған, № 04/18 хаттама).

60. Омбудсменді тағайындау үшін Холдингтің Директорлар кеңесі, Холдинг Басқармасы, Жалғыз акционері Холдингтің Қызметкерлері ішінен үміткерлер бойынша ұсыныстарды енгізе алады.

Омбудсмен лауазымына кандидат мінсіз іскерлік беделге, абыройы жоғары, сондай-ақ бейтарап шешім қабылдауға қабілетті болуы қажет. (27.04.2018 ж. редакцияда жазылған, № 04/18 хаттама)

61. Омбудсменнің негізгі функциялары мыналар:

- Кодекс ережелерін сақтамау мәліметтерін жинақтау;

- Кодекс ережелері бойынша Қызметкерлерге, Лауазымды тұлғаларға кеңес беру;

- Кодекс ережелерін бұзу бойынша дауларды қарауға бастама білдіру (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама) және оларды реттеуге қатысу болып табылады. Корпоративтік қақтығыстар және мүдделер қақтығысы бөлігінде Омбудсмен өз іс-қимылдарын Холдингтің Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстар реттеу саясатына сәйкес корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстарын шешуге жауапты адамдармен үйлестіреді.

62. Кодекс ережелерін бұзу жағдайлары туындаған кезде Холдинг Қызметкерлері Омбудсменге жазбаша және ауызша нысанда жүгінуіне құқылы.

Мұндай өтініште дайындалып жатқан немесе жасалған қылмыстық құқық бұзушылықтар туралы не мемлекеттік немесе қоғамдық қауіпсіздікке қауіп-қатер туралы мәліметтер қамтылатын және мемлекеттік органдарға олардың құзыретіне сәйкес жедел қайта жіберілуге жататын жағдайларды қоспағанда, жасырын өтініштер қаралмайды.

## **5.2. Омбудсмен құқықтары мен міндеттері**

63. Омбудсмен:

– келіп түскен үндеулер негізінде, сондай-ақ жеке бастамасы бойынша Кодекс ережелерін бұзуды анықтау бойынша рәсімдер жүргізуге бастамашылық жасауға;

– Кодексті сақтамау мәселелері бойынша Холдинг Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне тікелей жүгінуге;

– Холдинг Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне Кодекс ережелеріне түсінік және түсіндірме беруге құқылы.

64. Омбудсмен:

– Кодексті бұзу мәселелері бойынша дауды қарау рәсімін жүргізу кезеңінде, осындай істерді қарауға бастама білдіру (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама) салдарынан Қызметкерлерді мәжбүрлемеп жұмыстан шығару жағдайлары туындағанда, оларды қорғауды қамтамасыз етуге (еңбек заңнамасында белгіленген рәсімдер шеңберінде);

– Кодекс ережелерін сақтамау мәселелері бойынша Қызметкерлердің, Лауазымды тұлғалардың, сондай-ақ іскерлік әріптестер мен мүдделі тұлғалардың өтініштерін есепке алуды жүргізуге;

– Холдинг Қызметкерлер жүгінген кезде оларға бес жұмыс күн ішінде Кодекс ережелеріне түсініктеме беруге;

– Кодекс ережелерін сақтамау мәселелері бойынша дауларды қарауға қатысу кезінде тәуелсіздік және әділдікті сақтауға;

– Кодекс ережелерін бұзу фактісі бойынша жүгінген Қызметкердің, Лауазымды тұлғаның жасырын болуын (жасырын болуын қалаған кезде) қамтамасыз етуге;

– тиісті органдардың және Холдингтің Лауазымды тұлғаларының қарауына жүйелік сипатқа ие және тиісті шешімдерді (кешенді шаралар) қабылдауды талап ететін проблемалық мәселелерді қарауға ұсынуға;

– кем дегенде жылына бір рет, қызмет нәтижелерін бағалайтын Холдингтің Директорлар кеңесінің Кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитетіне және Аудит жөніндегі комитетіне жүргізілген жұмыстардың нәтижелері туралы есепті ұсынуға (27.04.2018 ж. редакцияда жазылған, № 04/18 хаттама) міндетті.

## **6-тарау. КОДЕКСТІҢ ПРАКТИКАЛЫҚ ҚОЛДАНЫСЫ**

65. Персоналмен жұмыс істеу бойынша мәселелеріне жетекшілік ететін Холдингтің құрылымдық бөлімшесі мыналарды:

- Холдингтің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне қатысты – Кодекс қолданысқа енгізілген сәтінен бастап 10 (он) жұмыс күн ішінде онымен танысуын;

- жаңадан жұмысқа қабылданған Қызметкерлерге қатысты – еңбек шартын жасасқан сәтінен бастап бір айдан кешіктірмей Кодекспен таныстыруды;

- Кодекске өзгерістер мен толықтырулар енгізілген жағдайда – Холдингің Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерін өзгерістер мен толықтырулар күшіне енген сәтінен бастап 10 (он) жұмыс күнінен кешіктірмей таныстыруды қамтамасыз етеді.

## Нысан

Осы нысанды Сiз «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамының (бұдан әрi – Холдинг) Іскерлік этика кодексiнде белгiленген iскерлік этика принциптерiн және мiнез-құлық ережелерiн мұқият зерделегенiңiздi, түсiнгенiңiздi және оларды адал ұстануға мiндеттi екенiңiздi растау үшiн пайдаланыңыз.

Толтырылған және қол қойылған нысан-растам Холдингте еңбек және/немесе лауазымдық мiндеттердi орындауды бастағаны сәтiнен бастап Холдингтiң әрбiр қызметкерiнiң жеке iс қағазында сақталады.

## РАСТАУ

Осы нысанды толтырыңыз, оған қол қойыңыз және оны баспа түрiнде төменде келтiрiлген координаттар бойынша жiберiңiз

Холдинг Қызметкерлерi:

Қазақстан Республикасы,  
Нұр-Сұлтан қаласы, Мәңгiлiк Ел даңғылы, 55А (17.10.2019 ж. редакцияда жазылған, № 10/19 хаттама), «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамының Адами ресурстарды басқару департаментiне

Холдингтiң Директорлар кеңесiнiң мүшелерi:

Қазақстан Республикасы 010000,  
Астана қаласы, Д. Қонаев көшесi,  
8, Б блогы, «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы

Холдингте еңбек және/немесе лауазымдық мiндеттердi орындауды бастаған сәтiнен бастап Сiз Холдингтiң Іскерлік этика кодексiнде (бұдан әрi – Кодекс) белгiленген iскерлік этика қағидаттарын және мiнез-құлық ережелерiн мұқият зерделуге, түсiнуге және оларды ұстануға мiндеттiсiз.

Сiздiң растауыңыз

Мен зерделегенiмдi және түсiнгенiмдi растаймын.

Мен Кодексте белгiленген iскерлік этика қағидаттарын және мiнез-құлық ережелерiн адал ұстануға мiндеттенемiн.

Мен Холдингте еңбек және/немесе лауазымдық мiндеттердi орындау мерзiмi iшiнде кемiнде жылына бiр рет Холдинг Кодексiнде белгiленген iскерлік этика қағидаттарын және мiнез-құлық ережелерiн зерделегенiмдi, түсiнгенiмдi және оларды ұстануға мiндеттенетiнiмдi растауға келiсемiн.

Мына жерге қол қойыңыз:

Т.Ә.А. \_\_\_\_\_ Қолы \_\_\_\_\_  
Күні \_\_\_\_\_

## **ЖАДЫНАМА**

### **Іскерлік этика мәселелері бойынша күдік туындаған кезде қалай әрекет ету қажет?**

1. Холдингің лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері Кодекс ережелерін, сондай-ақ Холдингің басқа да ішкі құжаттарын ұғынуға және әрдайым оларды ұстануға тиіс. Кодексті ұстанбайтындар өзін, өз әріптестерін және Холдингі тәуекелге ұшыратады. Жасалынатын әрекеттердің этикалық жақтарын әрдайым есте сақтау қажет.

2. Өз әрекеттерінің дұрыстығына сенімсіздік туындаған жағдайда, әркім кеңес/консультациясыным алу үшін жүгіне алады, ал ең алдымен өзіне бірнеше қарапайым сауал қойған жөн:

- алаңдатушылық тудыратын осы әрекет заңды ма?
- ол Кодекске сәйкес келе ме? Холдингің құндылықтарына сәйкес келе ме?
- ол Холдингі қандай да бір тиімсіз тәуекелдерге ұшыратпай ма?
- ол біздің міндеттемелерімізге сәйкес келе ме?
- этика қақтығыстарына әкеп соқтырмайтын мінез-құлықтың басқа тәсілі бар ма?
- егер осы әрекеттер туралы басқалар білсе, қолайсыздық сезімі туындай ма?
- осы дұрыс болып табыла ма?

3. Қандай да бір сыйлықтың немесе іс-шараның дұрыстығын анықтау үшін әркім ең алдымен өзіне мынадай сұрақтар қоюға тиіс:

- сыйлық берушінің ниеті: «сыйлық немесе іс-шара қандай мақсатты көздейді: әдеттегі құрмет белгісі ме, әлде – іскерлік шешімнің объективтілігіне ықпал ету ме?»;
- құны және жиілігі: «осы сыйлық немесе іс-шара қарапайым және сирек болып табыла ма, немесе олар қандай да бір қарсы міндеттемелерді тудыруы мүмкін бе?»;
- заңдылығы: «сыйлық немесе іс-шара Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кодекске қайшы келмейтініне сенімдісіз бе?»;
- ашықтық: «егер бұл туралы басшылық немесе Холдингің шегінен тыс басқалары білсе, ұят болмай ма?».

Бұл ретте әркім сыбайлас жемқорлық үшін жағдай жасайтын құқық бұзушылық, сондай-ақ заңға қарсы игілік және артықшылық алумен байланысты сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар үшін ол Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болатынын түсінуге тиіс.

4. Нақты тұлғаның немесе жалпы Холдингтің этикалық мінез-құлқына ықпал етуі мүмкін шешім қабылдау кезінде мынадай іс-қимылдар ұсынылады:

- әрекет етпес бұрын, ойланып және жоғарыда көрсетілген сұрақтарды өзіне қою керек;
- Холдингтің көпшілікке қолжетімді құжаттарының және Қазақстан Республикасы заңнамасының тиісті нормаларын зерделеу;
- мәселені шешу нұсқаларын және олардың салдарларын қарастыру;
- мұның кімге ықпал ететінін ойлау;
- өз жауапкершілігінің деңгейін анықтау;
- іске қатысты фактілер, құжаттар және ақпаратпен танысу;
- тәуекелдерді және оларды азайту тәсілдерін бағалау;
- әрекеттің ең жақсы тәсілін ойластыру;
- басқа адамдармен кеңесу;
- Кодексте және Холдингтің басқа ішкі құжаттарында қамтылған барлық ережелер ескерілгеніне көз жеткізу;
- шешімді мүдделі тараптардың назарына жеткізу;
- алынған тәжірибені талдау және басқалармен бөлісу.