



Утверждена  
решением Совета директоров  
АО «НК «QazExpoCongress»

Приложение 1  
к решению заочного заседания  
Совета директоров  
АО «НК «QazExpoCongress»  
от 22 июня 2020 года № 4

**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ  
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ  
«QAZEXPOCONGRESS»**

## СОДЕРЖАНИЕ:

Введение	4
Глава 1. Ценности, принципы и нормы деловой этики	5
Глава 2. Этические нормы деловых взаимоотношений	5
Единственный акционер	5
Общество и его работники	6
Государственные органы	11
Дочерние и зависимые организации	11
Деловые партнеры	11
Общественность	12
Глава 3. Безопасность и охрана труда	12
Глава 4. Институт Омбудсмана	13
Глава 5. Ответственность	14
Глава 6. Практическое применение Кодекса	15



## **Миссия Кодекса**

Кодекс деловой этики является управленческим инструментом для развития акционерного общества «Национальная компания «QazExpoCongress» (далее – Общество) и эффективного взаимодействия с заинтересованными лицами на основе следования этическим нормам и нормам законодательства Республики Казахстан.

Важная составляющая часть Кодекса деловой этики по завоеванию надежной репутации — создание атмосферы доверия и осуществление единой стратегии.

Обязательный деловой стиль общения и внешний облик работников способствует поддержанию имиджа и высокой деловой репутации Общества.

## **Наше видение**

Кодекс деловой этики – это сложившиеся в Обществе нормы поведения и обычаи, общие для всех участников корпоративных отношений, следование которым способствует созданию адекватной среды для функционирования и реализации стратегических целей и задач Общества по эксплуатации и использованию объектов Делового центра ЭКСПО.

Кодекс деловой этики Общества способствует повышению эффективности процесса корпоративного управления и содействует успешному взаимодействию с заинтересованными лицами.



## Введение

1. Настоящий Кодекс деловой этики акционерного общества «Национальная компания «QazExpoCongress» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями законодательства Республики Казахстан, Кодексом корпоративного управления Общества и иными внутренними документами Общества, и устанавливает основополагающие ценности и принципы деловой этики, этические нормы деловых взаимоотношений.

2. Целью настоящего Кодекса является обеспечение высокого уровня корпоративного управления, профессиональной и деловой этики, необходимых для реализации стратегических целей и задач, определенных Уставом и внутренними документами Общества.

3. Общество принимает и следует положениям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с Единственным акционером, должностными лицами, работниками Общества, заинтересованными лицами, для принятия деловых решений как стратегически важных, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники.

4. В Кодексе используются следующие понятия и термины:

**деловые партнеры** – физические и юридические лица, заключившие с Обществом договора в установленном порядке;

**деловая этика** – это совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности все участники корпоративных отношений Общества;

**должностные лица** – члены Совета директоров, члены Правления Общества;

**Единственный акционер** – уполномоченный государственный орган, наделенный правами владения и пользования государственным пакетом акций Общества;

**заинтересованное лицо** – лицо, реализация прав которого, предусмотренных законодательством и Уставом, связана с деятельностью Общества;

**конфликт интересов** – ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью Должностного лица, работника Общества или иных лиц и надлежащим беспристрастным исполнением им своих должностных полномочий или законными интересами Общества, способное в том числе, привести к причинению вреда законным интересам Общества;

**корпоративная культура** – специфические для Общества ценности, принципы, нормы поведения и отношения;

**Корпоративный секретарь** – Корпоративный секретарь Общества;

**Коррупция** – не предусмотренное законодательством Республики Казахстан и/или настоящим Кодексом принятие лично или через посредников имущественных благ и преимуществ работниками Общества, с использованием своих должностных полномочий и связанных с ними возможностей либо иное использование ими своих полномочий для получения имущественной выгоды, а равно подкуп данных лиц путем противоправного предоставления им физическими и юридическими лицами указанных благ и преимуществ;



**Омбудсмен** – лицо, назначаемое Советом директоров Общества, роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников Общества и оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками Общества;

**работник** – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

**Устав** – Устав Общества;

**участники корпоративных отношений** – должностные лица, работники Общества, заинтересованные лица.

## **Глава 1. Ценности и принципы деловой этики**

5. основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Общества, являются порядочность, надежность и профессионализм его работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и обществу в целом.

6. Общество руководствуется следующими принципами деловой этики:

- честность;
- взаимоуважение;
- доверие;
- патриотизм;
- справедливость;
- добросовестность;
- порядочность;
- прозрачность;
- ответственность.

7. При осуществлении своей деятельности Общество:

1) соблюдает нормы законодательства Республики Казахстан, актов Единственного акционера и государственных органов, иных документов, относящихся к деятельности Общества;

2) обеспечивает соблюдение и уважение прав человека;

3) действует справедливо и добросовестно, не приемлет взяток и иных противоправных действий, а также практики дарения и получения подарков;

4) относится к должностным лицам и работникам справедливо, с уважением и соблюдением этических норм;

5) стремится к тому, чтобы все его отношения с заинтересованными лицами были взаимовыгодными;

6) бережно относится к окружающей среде.

## **Глава 2. Этические нормы деловых взаимоотношений**

### **Единственный акционер**

8. Система взаимоотношений с Единственным акционером основана на требованиях законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов Общества.

9. Порядок обмена информацией между Обществом и Единственным акционером регулируется законодательством, Уставом и внутренними документами Общества.

### **Общество и его работники**

10. Общество не допускает дискриминации по расовым, религиозным, национальным, половым, возрастным, политическим и иным признакам.

11. Подбор и продвижение кадров осуществляется исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

12. Должностные лица и работники принимают на себя обязанности выполнять профессиональные функции добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах Общества и Единственного акционера, избегая конфликтов.

В Обществе не допускается предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным должностным лицам и работникам иначе как на законной основе, при обязательном обеспечении всем равных возможностей.

13. Ответственность за принятые на себя обязательства в равной степени лежит на всех должностных лицах и работниках вне зависимости от их статуса и должности.

14. Должностные лица Общества для достижения стратегических целей Общества принимают деловые решения с учетом требований законодательства Республики Казахстан, основополагающих ценностей и принципов деловой этики, и несут полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

15. Должностные лица и работники Общества должны прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу Общества, рационально и эффективно использовать его.

16. Должностные лица должны стремиться наилучшим способом развивать и использовать управленческие навыки, в том числе: делегирование полномочий, навыки мотивации работников, предотвращения конфликтов, эффективные коммуникации, наставничество и другое.

17. Должностные лица и работники Общества должны своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе.

18. Каждый работник и должностные лица должны руководствоваться интересами Общества, а не личными отношениями или персональной выгодой при исполнении должностных обязанностей. Ресурсы Общества запрещено использовать для поддержки или извлечения личной выгоды самого должностного лица или работника, а также их друзей или родственников. Должностным лицам и работникам следует избегать любых фактических или воспринимаемых таковыми конфликтов интересов, и не допускать ситуаций, в которых могут возникнуть фактические или воспринимаемые таковыми конфликты интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

19. Недопущение конфликта интересов является важным условием для



обеспечения защиты интересов Единственного акционера и Общества, его работников. Все должностные лица и работники Общества несут ответственность за принятие прозрачных и своевременных решений, свободных от конфликта интересов.

20. Должностные лица и работники Общества в целях недопущения конфликта интересов обязаны:

- избегать любых действий и взаимоотношений, которые потенциально могут вызвать конфликт интересов или видимость такого конфликта;

- воздерживаться от предоставления преимуществ юридическим лицам, которые управляются или принадлежат близким родственникам;

- немедленно сообщать о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Обществом, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном внутренними документами Общества;

- своевременно уведомлять о выполнении работы и/или занятия должности(ей) в других организациях, об изменении постоянного (основного) места работы (службы, предпринимательской деятельности и т.п.);

- не участвовать в обсуждении и голосовании по вопросам, в решении которых имеется заинтересованность;

- не использовать в личных целях ресурсы, интеллектуальную собственность, оборудование и связь Общества (включая корпоративную почту и компьютерные программы);

- в случае если работник не уверен в правильном решении, проконсультироваться с непосредственным руководством.

21. В случае возникновения конфликта интересов Должностные лица и работники Общества обязаны в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя или руководство Общества о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только им станет об этом известно.

22. В случае возникновения корпоративных конфликтов участники искивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты, как прав Единственного акционера, так и деловой репутации Общества.

23. Основной задачей органов Общества в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Общества.

24. Совет директоров осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции. В этом случае на Корпоративного секретаря и/или Омбудсмана возлагаются обязанности по обеспечению максимально возможной информированности Совета директоров о сути корпоративного конфликта и роль посредника в разрешении корпоративного конфликта. Корпоративные конфликты при содействии Корпоративного секретаря и/или Омбудсмана рассматриваются Председателем Совета директоров Общества. В случае вовлечения Председателя Совета директоров в корпоративный конфликт, такие случаи рассматриваются Комитетом по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям Совета



директоров.

25. Принятие решений должностными лицами Общества должно основываться на принципах прозрачности. Должностные лица предоставляют друг другу достоверную информацию своевременно, без нарушения норм конфиденциальности и с учетом решений Единственного акционера, внутренних документов Общества.

26. Должностные лица и работники Общества должны помнить о том, что деловые партнеры, заинтересованные лица и общественность составляют представление о корпоративной культуре Общества и стиле руководства на основе этичности их поведения во время электронной и официальной переписки, телефонных и личных переговоров и иных видов коммуникаций, в связи с чем, должны осознавать свою ответственность за складывающееся о них мнение.

27. Общество занимает четкую позицию по отношению к коррупции: должностные лица и иные работники Общества не совершают действий, составляющих коррупцию, и не допускают иных действий, сопряженных с коррупцией или создающих условия для ее возникновения.

28. Общество продвигает свою политику в отношении коррупции среди своих деловых партнеров, включая поставщиков, подрядчиков и консультантов.

29. Общество содействует формированию у работников правовой культуры, отвергающей коррупцию и обеспечивающей принципы честности и неподкупности при осуществлении должностных обязанностей.

30. Должностные лица и работники Общества не вправе принимать: за исполнение своих функциональных обязанностей вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах от юридических и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие функции;

подарки или услуги в связи с исполнением своих функций, либо от лиц, зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

31. В случае возникновения или возможности возникновения корпоративного конфликта или конфликта интересов работники Общества должны руководствоваться соответствующим локальным актом по регулированию корпоративных конфликтов или конфликта интересов.

32. В соответствии с Положением о раскрытии информации (Информационная политика) Общества, должностным лицам и работникам запрещается разглашать коммерческую, служебную и иную охраняемую законом тайну, а также использовать информацию в личных целях.

При работе в помещениях Общества должностные лица и работники должны соблюдать правила и требования, предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества и связанные с режимом безопасности, охраной собственного здоровья и здоровья окружающих и работы с конфиденциальной информацией Общества.



33. Должностные лица и работники Общества должны:

- 1) уважительно относиться к государственным символам – Государственный Флаг, Государственный Герб, Государственный Гимн;
  - 2) уважительно относиться к корпоративной символике;
  - 3) соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному и другим языкам, традициям и обычаям всех народов;
  - 4) соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину;
  - 5) быть вежливыми, корректными, доброжелательными и приветливыми;
  - 6) быть нетерпимыми к безразличию и грубости;
  - 7) всегда благодарить за содействие, даже если оно оказано не в полной мере;
  - 8) быть внимательными к чужому мнению;
  - 9) обеспечивать единство слова и дела, выполнять обещания;
  - 10) не скрывать/признавать свои ошибки;
  - 11) быть честными, справедливыми, скромными;
  - 12) обеспечивать законность и справедливость принимаемых ими решений;
  - 13) противостоять действиям, наносящим ущерб интересам Общества, препятствующим или снижающим эффективность функционирования Общества;
  - 14) повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения служебных обязанностей, соблюдать установленные законами Республики Казахстан ограничения и запреты при их наличии;
  - 15) своими действиями и поведением не давать повода для критики со стороны общества, не допускать преследования за критику, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей деятельности;
  - 16) не распространять сведения, не соответствующие действительности;
  - 17) неукоснительно соблюдать служебную дисциплину, добросовестно, беспристрастно и качественно исполнять свои служебные обязанности, рационально и эффективно использовать рабочее время;
  - 18) соблюдать деловой этикет и правила официального поведения.
34. Внешний вид работника Общества при исполнении им служебных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность и аккуратность.
35. Работники Общества в служебных отношениях с коллегами должны:
- 1) способствовать установлению и укреплению в коллективе деловых и доброжелательных взаимоотношений и конструктивного сотрудничества;
  - 2) пресекать либо принимать иные меры по недопущению нарушений норм служебной этики со стороны других работников;
  - 3) воздерживаться от обсуждения личных и профессиональных качеств коллег, порочащих их честь и достоинство в коллективе;
  - 4) не допускать действий (бездействий), препятствующих выполнению коллегами их должностных обязанностей.

36. Руководители в отношениях с подчиненными должны:



1) своим поведением служить примером беспристрастности, справедливости, бескорыстия, уважительного отношения к чести и достоинству личности;

2) обеспечивать соблюдение принципов меритократии, при решении кадровых вопросов не оказывать предпочтения по признакам родства, землячества и личной преданности;

3) проявлять справедливость и объективность при оценке результатов их деятельности, а также применении мер поощрения и взысканий;

4) принимать меры, направленные на охрану труда, здоровья, создание безопасных и необходимых условий для эффективной деятельности, а также создание благоприятной морально-психологической атмосферы, исключая любые формы дискриминации и посягательств на честь и достоинство работников;

5) не использовать служебное положение для оказания влияния на их деятельность при решении вопросов неслужебного характера;

6) не принуждать к совершению противоправных поступков, а также поступков, не совместимых с общепринятыми морально-этическими нормами;

7) не допускать по отношению к ним необоснованных обвинений, фактов грубости, унижения достоинства, бестактности и некорректного поведения.

37. Работники, занимающие нижестоящие должности, должны:

1) при выполнении поручений руководителей представлять только объективные и достоверные сведения;

2) не допускать действий (бездействия), препятствующих выполнению правомерных поручений руководителя;

3) не допускать в отношении руководства проявлений личной преданности, стремления к получению выгод и преимущества за счет их должностных возможностей.

38. Любая ситуация, ведущая к нарушению прав должностных лиц и работников, должна рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

39. Вопросы деловой этики и/или случаи нарушения принципов деловой этики могут обсуждаться работниками с непосредственным руководителем. Если по результатам обсуждения приемлемое решение не будет найдено, то соответствующая проблема должна быть обсуждена с курирующим членом Правления Общества для принятия соответствующих мер.

40. По вопросам касательно положений Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам коррупционных и других противоправных действий должностные лица и работники Общества вправе обращаться к Омбудсмену либо к иному лицу, определенному Председателем Правления Общества, представившись или анонимно, для принятия соответствующих мер. При этом их права не должны ущемляться в случае такого обращения.

41. При разрешении сложившейся ситуации на рабочем месте Общество руководствуется проверенными фактами и достоверной информацией.

42. Общество проводит процедуру приема на работу с обязательным



ознакомлением работников с настоящим Кодексом.

43. Общество создает равные условия для повышения квалификации работников всех уровней, по достоинству оценивая работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию в соответствии с внутренними документами Общества.

44. Общество оценивает и поощряет инициативные идеи и предложения работников, реализация которых имеет положительный эффект для Общества.

45. Общество осуществляет мониторинг, проводит исследования и опросы на тему состояния корпоративной культуры и уровня деловой этики работников Общества.

### **Государственные органы**

46. Общество осуществляет взаимоотношения с государственными органами в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества, а также положениями Кодекса корпоративного управления Общества, на основе независимости сторон. Общество не допускает попыток оказывать влияние на решения государственных органов.

47. Общество прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны должностных лиц и работников Общества в отношении государственных органов.

### **Дочерние и зависимые организации**

48. Общество осуществляет взаимоотношения с дочерними и зависимыми организациями в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом, Кодексом корпоративного управления и иными внутренними документами Общества, а также уставами дочерних и зависимых организаций.

49. Дочерние и зависимые организации принимают собственные Кодексы деловой этики, учитывающие их особенности ведения бизнеса.

### **Деловые партнеры**

50. Общество взаимодействует с деловыми партнерами на принципах взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

51. Общество соблюдает условия договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

52. Общество выбирает поставщиков товаров, работ и услуг, в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества, предлагающих наименьшие цены, наилучшее качество, условия поставок товаров, работ и услуг, и пользующихся хорошей репутацией.

53. Общество не допускает в своей деятельности предоставления

деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

### **Общественность**

54. Общество рассматривает себя как неотъемлемый элемент общества, в котором оно работает, и с которым оно стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

55. Общество следит за соблюдением норм деловой этики в отношениях с общественностью, в том числе, средствами массовой информации. Общество не допускает распространения недостоверной информации о деятельности Общества.

56. Общество осознает свою социальную ответственность перед обществом и придерживается принципов по внедрению социальной ответственности.

57. Общество стремится оказывать положительное влияние на решение социально значимых вопросов.

58. Общество стремится повышать профессиональную квалификацию работников, в соответствии с утвержденным планом повышения и переподготовки профессионального уровня и квалификации работников Общества.

59. Общество стремится к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования общественных отношений, улучшения окружающей среды и обеспечения безопасности жизни.

60. Общество берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

61. Общество поддерживает инициативы работников Общества по охране экологии и окружающей среды.

### **Глава 3. Безопасность и охрана труда**

62. Общество соблюдает безопасность и охрану труда в соответствии с требованиями законодательства в данной сфере.

63. Общество обеспечивает правильную организацию труда работников на рабочих местах и создает безопасные условия труда, соответствующие требованиям законодательства Республики Казахстан в этой области.

64. При выполнении своих служебных обязанностей, а также во время нахождения в помещениях Общества работники должны строго соблюдать правила техники безопасности, принятые и разработанные Обществом в соответствии с политиками Общества и на основании законодательства Республики Казахстан. Нарушение установленных правил техники безопасности, совершенное умышленно либо по неосторожности, и создание при этом угрозы, как собственной жизни и здоровью, так и окружающих является грубым нарушением трудовой дисциплины.





## Глава 4. Институт Омбудсмeна

65. Институт Омбудсмeна может быть создан в целях усиления системы внутреннего контроля путем обеспечения соблюдения работниками и должностными лицами Общества требований и положений Кодекса.

66. Омбудсмен осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом, настоящим Кодексом и иными внутренними документами Общества.

67. Назначение и досрочное прекращение полномочий Омбудсмeна осуществляется Советом директоров Общества. Возложение функций Омбудсмeна на работника либо на должностное лицо Общества осуществляется решением Совета директоров Общества. Присутствие кандидата (-ов) для назначения Омбудсменом на указанном заседании обязательно. Омбудсмен подлежит переизбранию каждые два года. В решении Совета директоров о назначении Омбудсмeна указывается срок его полномочий. Совет директоров Общества оценивает результаты деятельности Омбудсмeна и принимает решение о продлении или прекращении полномочий лица, занимающего должность Омбудсмeна.

68. Предложения по кандидатуре для назначения Омбудсменом могут быть внесены Советом директоров Общества, Правлением Общества, Единственным акционером из числа работников Общества.

69. Кандидату на должность Омбудсмeна следует обладать безупречной деловой репутацией, высоким авторитетом, а также способностью принятия беспристрастных решений.

70. Основными функциями Омбудсмeна являются:

- сбор сведений несоблюдения положения Кодекса,
- консультация работников, Должностных лиц по положениям Кодекса,
- инициирование рассмотрения споров по нарушению положений Кодекса и участие в их урегулировании. В части корпоративных конфликтов и конфликтов интересов Омбудсмен координирует свои действия с лицами, ответственными за разрешение корпоративных конфликтов и конфликтов интересов, согласно соответствующему локальному актом по регулированию корпоративных конфликтов или конфликта интересов.

71. При возникновении случаев нарушений положений Кодекса работники Общества вправе обратиться Омбудсмену как в письменной, так и в устной форме.

72. Анонимные обращения не подлежат рассмотрению, за исключением случаев, когда в таком обращении содержатся сведения о готовящихся или совершенных уголовных правонарушениях либо об угрозе государственной или общественной безопасности и которое подлежит немедленному перенаправлению в государственные органы в соответствии с их компетенцией.

73. Должностные лица и работники Общества, а также деловые партнеры и Заинтересованные лица вправе обращаться к Омбудсмену по вопросам касательно требований Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по трудовым конфликтам.

## **Права и обязанности Омбудсмена**

74. Омбудсмен вправе:

- инициировать проведение процедур по выявлению нарушений положений Кодекса, как на основании поступивших обращений, так и по собственной инициативе;

- обращаться лично к Должностным лицам и работникам Общества по вопросам несоблюдения Кодекса;

- давать Должностным лицам и работникам Общества разъяснения и толкование положений Кодекса.

75. Омбудсмен обязан:

- обеспечить защиту (в рамках, установленных трудовым законодательством процедур) работников, на период проведения процедур рассмотрения споров по вопросам нарушения Кодекса, на случай возникновения ситуаций их принудительного увольнения по причине инициирования таких дел;

- вести учет обращений работников, должностных лиц, а также деловых партнеров и заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений Кодекса;

- в течение пяти рабочих дней предоставлять разъяснения положений Кодекса работникам Общества в случае их обращения;

- соблюдать независимость и непредвзятость при участии рассмотрения споров по вопросам не соблюдения Кодекса;

- обеспечить анонимность работника, Должностного лица, обратившегося по факту нарушения положений Кодекса (в случае пожелания остаться анонимным);

- выносить на рассмотрение соответствующих органов и Должностных лиц Общества выявленные им проблемные вопросы, носящие системный характер и требующие принятия соответствующих решений (комплексных мер);

- не реже одного раза в год предоставлять отчет о результатах проведенной работы Комитету по социальным вопросам, кадрам и вознаграждениям, и Комитету по аудиту Совета директоров Общества, которые оценивают результаты его деятельности.

## **Глава 5. Ответственность**

76. Все участники корпоративных отношений обязуются соблюдать принципы деловой этики Общества.

77. Каждый работник отвечает за соблюдение этических норм в рамках своего поведения на рабочем месте и вне Общества в целях поддержания положительного имиджа Общества.

78. Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех должностных лиц и работников Общества.

79. Нарушение норм настоящего Кодекса влечет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан и



внутренними документами Общества.

## **Глава 6. Практическое применение Кодекса**

80. Заинтересованные лица имеют право через Корпоративного секретаря или Омбудсмана сообщать Совету директоров о незаконных и неэтичных действиях Правления и их права не должны ущемляться в случае такого сообщения.

81. Совет директоров периодически пересматривает и совершенствует положения настоящего Кодекса, анализирует, в какой мере они реализуются на практике, а также, при необходимости, вносит в него изменения и/или дополнения.

82. Структурное подразделение Общества, курирующее вопросы по работе с персоналом, обеспечивает:

- в отношении Должностных лиц и работников Общества – ознакомление с Кодексом в течение 10 (десяти) рабочих дней с момента его введения в действие;

- в отношении вновь принятых работников – ознакомление с Кодексом в срок не позднее одного месяца с момента заключения трудового договора;

- в случае внесения изменений и дополнений в Кодекс – ознакомление Должностных лиц и работников Общества не позднее 10 (десяти) рабочих дней с момента введения изменений и дополнений в действие.

