

**«QazExpoCongress» ҰК» АҚ
Директорлар кеңесінің
шешімімен бекітілген**

**«QazExpoCongress» ҰК» АҚ
Директорлар кеңесінің
2020 жылғы «22» маусымдағы
сырттай отырысының
№ 4 шешіміне №1 қосымша**

**«QAZEXPOCONGRESS» ҰЛТТЫҚ КОМПАНИЯСЫ»
АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫНЫҢ
ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ**

МАЗМҰНЫ:

Кіріспе	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 Омбудсмена	13
Глава 5. Ответственность	14
Глава 6. Практическое применение Кодекса	15

Кодекстің миссиясы

Іскерлік этика кодексі – Қазақстан Республикасы заңнамасының этикалық нормалары мен нормаларын ұстану негізінде «QazExpoCongress» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамын (бұдан әрі – Қоғам) дамыту және мүдделі тұлғалармен тиімді өзара іс-қимыл жасайтын басқару құралы.

Іскерлік этика кодексінің тұрақты беделге ие болуының маңызды құрамдас бөлігі – сенімді орта құра отырып, бірыңғай стратегияны жүзеге асыру.

Міндетті іскерлік қарым-қатынас стилі және жұмыскерлердің сыртқы келбеті Қоғамның имиджі мен жоғары іскерлік беделін сақтауға ықпал етеді.

Біздің көзқарасымыз

Іскерлік этика кодексі – бұл Қоғамда корпоративтік қатынастардың барлық қатысушыларына ортақ қалыптасқан мінез-құлық нормалары мен әдет-ғұрыптар, оларды ұстану Қоғамның ЭКСПО іскерлік орталығының объектілерін пайдалану жөніндегі стратегиялық мақсаттары мен міндеттерін іске асыруға сәйкес келетін орта қалыптастыруға ықпал етеді.

Қоғамның Іскерлік этика кодексі корпоративтік басқару процесінің тиімділігін арттыруға ықпал етіп, мүдделі тұлғалармен табысты өзара іс-қимыл жасауды қолдайды.

Кіріспе

1. «QazExpoCongress» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамының осы Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелеріне, Қоғамның корпоративтік басқару кодексіне және Қоғамның өзге ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және іскерлік этиканың негізгі құндылықтары мен қағидаттарын, іскерлік қатынастардың этикалық нормаларын белгілейді.

2. Кодекстің мақсаты Қоғамның Жарғысында және ішкі құжаттарында айқындалған стратегиялық мақсаттар мен міндеттерді іске асыруға қажет корпоративтік басқарудың, кәсіптік және іскерлік этиканың жоғары деңгейін қамтамасыз ету болып табылады.

3. Қоғам Кодекстің ережелерін қабылдайды, сондай-ақ лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер бетпе-бет келетін стратегиялық және күнделікті жағдайларда іскерлік шешімдер қабылдау үшін Жалғыз акционермен, лауазымды тұлғалармен, Қоғам жұмыскерлерімен, мүдделі тұлғалармен қарым-қатынас кезінде ұстанады.

4. Кодексте мынадай ұғымдар мен терминдер пайдаланылады:

іскерлік әріптестер – Қоғаммен белгіленген тәртіппен шарт жасасқан жеке және заңды тұлғалар;

іскерлік этика – бұл Қоғамның корпоративтік қатынастарының барлық қатысушылары өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік қарым-қатынастың этикалық принциптері мен нормаларының жиынтығы;

лауазымды тұлғалар – Директорлар кеңесінің мүшелері, Қоғам Басқармасының мүшелері;

Жалғыз акционер – Қоғамның мемлекеттік акциялар пакетін иелену және пайдалану құқықтары берілген уәкілетті мемлекеттік орган;

мүдделі тұлға – заңнамада және Жарғыда көзделген құқықтарының іске асырылуы Қоғам қызметімен байланысты тұлға;

мүдделер қақтығысы – лауазымды тұлғаның, Қоғам қызметкерінің немесе өзге де тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың өз лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше бейтарап орындауы немесе Қоғамның заңды мүдделері арасында, оның ішінде Қоғамның заңды мүдделеріне зиян келтіретіндей қайшылық туындайтын жағдай;

корпоративтік мәдениет – Қоғамға тән құндылықтар, қағидаттар, мінез-құлық нормалары және қарым-қатынас;

Корпоративтік хатшы – Қоғамның Корпоративтік хатшысы;

Сыбайлас жемқорлық – Қазақстан Республикасының заңнамасында және/немесе осы Кодексте көзделмеген Қоғам қызметкерлерінің жеке өзі немесе делдалдар арқылы мүліктік игіліктер мен артықшылықтарды қабылдауы, өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін және олармен байланысты мүмкіндіктерді пайдалана отырып немесе олардың мүліктік пайда алу үшін өз өкілеттіктерін өзге де пайдалануы, сол сияқты жеке және заңды тұлғалардың аталған игіліктер мен артықшылықтарды құқыққа қарсы беруі арқылы осы адамдарды параға сатып алуы;

Омбудсмен – Қоғамның Директорлар кеңесі тағайындайтын, оның рөлі

оған жүгінген Қоғам қызметкерлеріне консультация өткізу және еңбек дауларын, дауларды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ Қоғам қызметкерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына қолдау көрсететін тұлға;

жұмыскер – Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын тұлға;

Жарғы – Қоғамның Жарғысы;

корпоративтік қатынастардың қатысушылары – лауазымды тұлғалар, Қоғам жұмыскерлері, мүдделі тұлғалар.

1-тарау. Іскерлік этиканың құндылықтары мен қағидаттары

5. Қоғамның қызметі қалыптасатын негізгі корпоративтік құндылықтары қызметкерлерінің әдептілігінен, сенімділігі мен кәсібилігінен, олардың жұмысының тиімділігінен, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және тұтастай қоғамға өзара көмегінен, құрмет көрсетуінен тұрады.

6. Қоғам іскерлік этиканың мынадай қағидаттарын басшылыққа алады:

- адалдық;
- өзара сыйластық;
- сенім;
- патриотизм;
- әділдік;
- адалдық;
- әдептілік;
- ашықтық;
- жауапкершілік.

7. Қоғам өз қызметін жүзеге асыру кезінде:

1) Қазақстан Республикасы заңнамасының, Жалғыз акционер мен мемлекеттік органдар актілерінің, Қоғам қызметіне қатысты өзге де құжаттардың нормаларын сақтайды;

2) адам құқықтарының сақталуы мен құрметтелуін қамтамасыз етеді;

3) әділ және адал әрекет етеді, пара және өзге де құқыққа қарсы әрекеттерді, сондай-ақ сыйлықтарды сыйға тарту және алу практикасына жол бермейді,

4) лауазымды тұлғалармен және жұмыскерлермен әділ, құрмет көрсете отырып, сондай-ақ этикалық нормаларды сақтай отырып қарым-қатынас құрады;

5) оның мүдделі тұлғалармен қарым-қатынасының өзара тиімді болуына ұмтылады;

6) қоршаған ортаға ұқыпты қарайды.

2-тарау. Іскерлік қарым-қатынастардың этикалық нормалары

Жалғыз акционер

8. Жалғыз акционермен өзара қарым-қатынас жүйесі Қазақстан Республикасы заңнамасының, Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттарының талаптарына негізделген.

9. Қоғам мен Жалғыз акционер арасында ақпарат алмасу тәртібі

заңнамамен, Қоғамның Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

Қоғам және оның жұмыскерлері

10. Қоғам нәсілдік, діни, ұлттық, жыныстық, жасына қарай, саяси және өзге де белгілері бойынша кемсітушілікке жол бермейді.

11. Кадрларды іріктеу және жоғарылату тек кәсіби қабілет, білім мен дағды негізінде жүзеге асырылады.

12. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер даулардың орын алуына жол бермей, Қоғам мен Жалғыз акционердің мүддесі үшін тиісті қамқорлық пен сақтықпен кәсіби функцияларды адал және парасатты орындау міндеттерін өз мойнына алады.

Қоғамда жекелеген лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерге заңды негізде, барлық тең мүмкіндіктерді міндетті түрде қамтамасыз ете отырып, қандай да бір артықшылықтар мен жеңілдіктер беруге жол берілмейді.

13. Қабылдаған міндеттемелер үшін жауапкершілік барлық лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерге дәрежесі мен лауазымына қарамастан тең дәрежеде жүктеледі.

14. Қоғамның лауазымды тұлғалары Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, іскерлік этиканың негізгі құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, Қоғамның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін іскерлік шешімдер қабылдайды және алдарына қойылған міндеттерді іске асыруға толық жауап береді.

15. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері жоғары кәсіби жұмыс үшін бар күш-жігерін жұмсауы, Қоғамның мүлкіне ұқыпты қарауы, оны ұтымды және тиімді пайдалануы тиіс.

16. Лауазымды тұлғалар басқарушылық дағдыларды, оның ішінде: өкілеттік беру, қызметкерлерді ынталандыру, даудың алдын алу, тиімді қарым-қатынас, тәлімгерлік және басқаларды дамыту мен пайдаланудың ең жақсы тәсілдеріне ұмтылуы тиіс.

17. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері жұмысқа деген адалдығы мен мінез-құлқымен ұжымда тұрақты және жағымды жағдай жасауға ықпал етуі керек.

18. Әрбір жұмыскер мен лауазымды тұлғалар лауазымдық міндеттерін орындау кезінде жеке қарым-қатынас немесе жеке пайданы емес, қоғам мүдделерін басшылыққа алуы тиіс. Қоғамның ресурстарын лауазымды тұлғаның немесе жұмыскердің өзін, сондай-ақ олардың достарын немесе туыстарын қолдау немесе жеке пайда табу үшін пайдалануға тыйым салынады. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер мұндай мүдделердің кез келген нақты немесе қабылданатын дауынан аулақ болу керек және өздеріне (немесе өзіне байланысты тұлғаларға) немесе басқаларға қатысты нақты немесе қабылданатын мүдделер дауы туындауы мүмкін жағдайларға жол бермеу керек.

19. Мүдделер дауына жол бермеу Жалғыз акционер мен Қоғамның, оның жұмыскерлерінің мүдделерін қорғауды қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері мүдделер дауынан босатылған ашық және уақтылы шешімдер қабылдауға

жауапты.

20. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері мүдделер дауына жол бермеу үшін:

- мүдделер дауын немесе осындай дауға алып келуі мүмкін кез келген әрекеттер мен қарым-қатынастардан аулақ болуға;

- жақын туыстарына тиесілі болып келетін немесе басқаруындағы заңды тұлғаларға артықшылық беруден бас тартуға;

- Қоғаммен байланысты мәмілелерде, шарттарда, жобаларда немесе Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен өзге де мәселелерге байланысты кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) туралы дереу хабарлауға;

- басқа ұйымдарда жұмыс атқару және/немесе лауазымға орналасу, тұрақты (негізгі) жұмыс орнының (қызметінің, кәсіпкерлік қызметінің және т. б.) өзгеруі туралы уақтылы хабарлауға;

- шешілуіне мүдделілігі бар мәселелер бойынша талқылауға және дауыс беруге қатыспауға;

- Қоғамның ресурстарын, зияткерлік меншігін, жабдықтары мен байланысын (корпоративтік пошта мен компьютерлік бағдарламаларды қоса алғанда) жеке мақсатта пайдаланбауға;

- жұмыскер шешімнің дұрыстығына сенімді болмаған жағдайда, тікелей басшылықпен кеңесуге міндетті.

21. Мүдделер дауы туындаған жағдайда Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері мүдделер дауы немесе оның туындау мүмкіндігі туралы мәлім болысымен бұл туралы тікелей басшысын немесе Қоғам басшылығын жазбаша нысанда хабардар етуге міндетті.

22. Корпоративтік даулар туындаған жағдайда қатысушылар Жалғыз акционердің құқықтарын да, Қоғамның іскерлік беделін де тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер арқылы оларды шешу жолдарын іздейді.

23. Корпоративтік дауды реттеу процесінде Қоғам органдарының негізгі міндеті заңды және негізделген, Қоғамның мүдделеріне сәйкес шешім іздеу болып табылады.

24. Директорлар кеңесі өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік дауларды реттейді. Бұл жағдайда Корпоративтік хатшыға және/немесе Омбудсменге Директорлар кеңесін корпоративтік даудың мәні және корпоративтік дауды шешудегі делдалдың рөлі туралы барынша хабардар етуді қамтамасыз ету міндеті жүктеледі. Корпоративтік дауларды Корпоративтік хатшының және/немесе Омбудсменнің қолдауымен Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік дауға тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Директорлар кеңесінің Әлеуметтік мәселелер, кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеті қарайды.

25. Қоғамның лауазымды адамдарының шешімдер қабылдауы ашықтық қағидаттарына негізделуі тиіс. Лауазымды тұлғалар құпиялылық нормаларын бұзбай және Жалғыз акционердің шешімдерін, Қоғамның ішкі құжаттарын ескере отырып, бір-біріне дұрыс ақпаратты уақтылы ұсынады.

26. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері іскери серіктестер, мүдделі тұлғалар және қоғам электронды және ресми хат алмасу, телефон және

жеке келіссөздер және коммуникацияның басқа түрлері кезінде олардың мінез-құлық этикасына негізделген Қоғамның корпоративтік мәдениеті мен көшбасшылық стилі туралы түсінік қалыптастыратынын есте ұстауы керек, сондықтан олар туралы қалыптасқан пікір үшін жауапкершілікті сезінуі керек.

27. Қоғамның сыбайлас жемқорлыққа қатысты нақты ұстанымы: Қоғамның лауазымды тұлғалары мен өзге де жұмыскерлері сыбайлас жемқорлыққа жататын іс-әрекеттер жасамайды және сыбайлас жемқорлықпен ұштасатын немесе оның туындауына жағдай туғызатын өзге де іс-әрекеттерге жол бермейді.

28. Қоғам өнім берушілерді, мердігерлерді және консультанттарды қоса алғанда, өзінің іскерлік әріптестері арасында сыбайлас жемқорлыққа қатысты саясатын насихаттайды.

29. Қоғам жұмыскерлерде сыбайлас жемқорлықтан бас тартатын және лауазымдық міндеттерін жүзеге асыру кезінде адалдық пен сатылмаушылық қағидаттарын қамтамасыз ететін құқықтық мәдениетті қалыптастыруға қолдау көрсетеді.

30. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері:

өзінің функционалдық міндеттерін орындағаны үшін тиісті функцияларды орындамайтын заңды және жеке тұлғалардан ақша, көрсетілетін қызметтер түрінде және өзге де нысандарда сыйақы алуға;

көпшілік мақұлдаған сыпайылық пен қонақжайлық нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезіндегі қошемет көрсетудің нышандық белгілері мен нышандық кәдесыйларды қоспағанда, өз функцияларын атқаруға байланысты немесе жұмысы бойынша өздеріне тәуелді адамдардан сыйлықтар алуына немесе қызмет көрсетуін талап етуіне құқылы емес.

31. Қоғам жұмыскерлері корпоративтік дау немесе мүдделер дауы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдайда корпоративтік дауларды немесе мүдделер дауын реттеу жөніндегі тиісті жергілікті актіні басшылыққа алуға тиіс.

32. Қоғамның ақпаратын (ақпараттық саясат) ашу туралы ережеге сәйкес лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерге коммерциялық, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны жария етуге, сондай-ақ ақпаратты жеке мақсатта пайдалануға тыйым салынады.

Қоғамның орынжайларында жұмыс істеген кезде лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген және қауіпсіздік режиміне, өз денсаулығын және айналасындағылардың денсаулығын қорғауға және Қоғамның құпия ақпаратымен жұмыс істеуге байланысты ережелер мен талаптарды сақтауы тиіс.

33. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері:

1) Мемлекеттік рәміздер Мемлекеттік Ту, Мемлекеттік Елтаңба, Мемлекеттік Әнұранға құрметпен қарауы тиіс;

2) корпоративтік нышанға құрметпен қарауы тиіс;

3) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларын сақтауы, мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, барлық халықтардың салт-дәстүрлеріне құрметпен қарауы тиіс;

4) еңбек және атқарушылық тәртіпті сақтауға міндетті;
5) сыпайы, шектен шықпайтын, мейірімді және жылы шырайлы болуы керек;

6) немқұрайлылық пен дөрекілікке жол бермеу тиіс;

7) толық көрсетілмеген көмек үшін әрдайым алғыс білдіруі;

8) басқалардың пікіріне мұқият болуы;

9) сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етіп, уәделерді орындауы;

10) өз қателіктерін жасырмауы/мойындай алуы;

11) адал, әділ, қарапайым болуы тиіс;

12) өздері қабылдайтын шешімдердің заңдылығы мен әділдігін қамтамасыз етуге міндетті;

13) Қоғам мүддесіне нұқсан келтіретін, Қоғамның жұмыс тиімділігіне кедергі жасайтын немесе тиімділігін төмендететін іс-әрекеттерге қарсы тұруға міндетті;

14) қызметтік міндеттерін тиімді атқару үшін өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыруға, Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулер мен тыйымдарды олар болған кезде сақтауға міндетті;

15) өзінің іс-әрекетімен және мінез-құлқымен қоғам тарапынан айтылатын сынға себепкер болмауға, сынағаны үшін қудалауға жол бермеуге, орынды сынды кемшіліктерді жою мен өзінің қызметін жақсарту үшін пайдалануға міндетті;

16) шындыққа сәйкес келмейтін мәліметтерді таратпауы тиіс;

17) қызметтік тәртіпті бұлжытпай сақтауы, өзінің қызметтік міндеттерін адал, бейтарап және сапалы атқаруы, жұмыс уақытын ұтымды және тиімді пайдалануы тиіс;

18) іскерлік этиканы және ресми мінез-құлық қағидаларын сақтауға міндетті.

34. Қоғам қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде сыртқы келбеті ресми, ұстамдылық пен ұқыптылықпен ерекшеленетін жалпы қабылданған іскерлік стильге сәйкес келуі керек.

35. Қоғам қызметкерлері әріптестерімен қызметтік қарым-қатынаста:

1) ұжымда іскерлік және тілектестік қарым-қатынасты әрі сындарлы ынтымақтастықты орнату мен нығайтуға ықпал етуі тиіс;

2) басқа жұмыскерлер тарапынан қызметтік этика нормаларын бұзудың жолын кесуге немесе оларды болдырмау бойынша басқа шаралар қабылдауға міндетті;

3) ұжымда әріптестерінің ар-намысы мен абыройына кір келтіретін жеке және кәсіби қасиеттерін талқылаудан аулақ болу керек;

4) әріптестерінің өз лауазымдық міндеттерін орындауына кедергі келтіретін әрекеттерге (әрекетсіздікке) жол бермеі тиіс.

36. Басшылар бағыныштылармен қарым-қатынаста:

1) өзінің мінез-құлқымен бейтараптықтың, әділдіктің, риясыздықтың, жеке тұлғаның ар-намысы мен абыройына құрметпен қараудың үлгісі болуы тиіс;

2) меритократия қағидаттарын сақтауды қамтамасыз ету, кадр мәселелерін шешу кезінде туыстық, жерлестік және жеке басын сыйлау белгілері бойынша артықшылық көрсетпеуі тиіс;

3) олардың қызметінің нәтижелерін бағалау, сондай-ақ көтермелеу және жазалау шараларын қолдану кезінде әділдік пен объективтілік танытуы тиіс;

4) еңбекті, денсаулықты қорғауға, тиімді қызмет ету үшін қауіпсіз және қажетті жағдайлар жасауға, сондай-ақ жұмыскерлердің ар-намысы мен қадір-қасиетін кемсітушіліктің және оған қол сұғушылықтың кез келген нысандарын болдырмайтын қолайлы моральдық-психологиялық ахуал жасауға бағытталған шаралар қабылдауы керек;

5) қызметтік емес сипаттағы мәселелерді шешу кезінде олардың қызметіне ықпал ету үшін қызмет бабын пайдаланбауы тиіс;

6) құқыққа қарсы әрекеттер жасауға, сондай-ақ жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларға сыйыспайтын әрекеттер жасауға мәжбүрlemeуі тиіс;

7) оларға қатысты негізсіз айыптауларға, дәрекілік, қадір-қасиетін қорлау, әдепсіздік және орынсыз мінез-құлық фактілеріне жол бермеуі тиіс.

37. Төмен тұрған лауазымдарды атқаратын жұмыскерлер:

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

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

3) басшылыққа қатысты жеке басына асыра сыйластық таныту, олардың лауазымдық мүмкіндіктері есебінен пайда мен артықшылықтар алуға ұмтылуға жол бермеуі тиіс.

38. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің құқықтарының бұзылуына әкеп соғатын кез келген жағдай Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес қаралуы қажет.

39. Іскерлік этика мәселелерін және/немесе іскерлік этика қағидаларын бұзу жағдайларын жұмыскерлер тікелей басшымен талқылай алады. Талқылау нәтижелері бойынша қолайлы шешім табылмаған жағдайда, онда сәйкес шаралар қабылдау үшін тиісті проблема Қоғам Басқармасының жетекшілік ететін мүшесімен талқылануы тиіс.

40. Кодекстің ережелеріне қатысты мәселелер және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелер бойынша, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттер фактілері бойынша Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері тиісті шаралар қабылдау үшін өзін таныстыра отырып немесе жасырын түрде Қоғамның Басқарма төрағасы айқындаған басқа тұлғаға немесе Омбудсменге жүгінуге құқылы. Бұл ретте мұндай өтініш жасалған жағдайда олардың құқықтарына нұқсан келтірілмеуі тиіс.

41. Жұмыс орнында қалыптасқан жағдайды шешу кезінде Қоғам тексерілген фактілер мен сенімді ақпаратты басшылыққа алады.

42. Қоғам жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау рәсімін осы Кодекспен міндетті түрде таныстыра отырып жүргізеді.

43. Қоғам Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес өздігінен білім алуға және кәсіби дамуға ұмтылатын жұмыскерлерді лайықты бағалай отырып, барлық деңгейдегі жұмыскерлердің біліктілігін арттыру үшін тең жағдайлар жасайды.

44. Қоғам іске асырылуы Қоғамға оң әсер ететін жұмыскерлердің

бастамашыл идеялары мен ұсыныстарын бағалайды және көтермелейді.

45. Қоғам корпоративтік мәдениеттің жай-күйі және Қоғам жұмыскерлерінің іскерлік этикасы деңгейі тақырыбына мониторингті жүзеге асырады, зерттеулер мен сауалнамалар жүргізеді.

Мемлекеттік органдар

46. Қоғам тараптардың тәуелсіздігі негізінде Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттарына, сондай-ақ Қоғамның корпоративтік басқару кодексінің ережелеріне сәйкес мемлекеттік органдармен өзара қатынастарды жүзеге асырады. Қоғам мемлекеттік органдардың шешімдеріне ықпал ету әрекеттеріне жол бермейді.

47. Қоғам мемлекеттік органдар тарапынан да, сондай-ақ Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері тарапынан да мемлекеттік органдарға қатысты сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы іс-әрекеттерге жол бермеу үшін барлық күш-жігерін жұмсайды.

Еншілес және тәуелді ұйымдар

48. Қоғам Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, Жарғыға, Корпоративтік басқару кодексіне және Қоғамның өзге ішкі құжаттарына, сондай-ақ еншілес және тәуелді ұйымдардың жарғыларына сәйкес еншілес және тәуелді ұйымдармен өзара қарым-қатынасты жүзеге асырады.

49. Еншілес және тәуелді ұйымдар өздерінің бизнес жүргізу ерекшеліктерін ескеретін жеке Іскерлік этика кодекстерін қабылдайды.

Іскерлік серіктестер

50. Қоғам іскер әріптестермен шарттар талаптарына сәйкес өзіне қабылдаған міндеттемелері үшін өзара пайда, ашықтық және толық жауапкершілік қағидаттарында өзара іс-қимыл жасайды

51. Қоғам іскер әріптестермен шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды.

52. Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес тауарларды, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді ең төмен бағаларды, ең жақсы сапаны, тауарларды, орындалатын жұмыстар мен қызметтерді көрсетудің ең жақсы шарттарын ұсынатын және жақсы беделге ие жұмыс орындаушылар мен қызмет көрсетушілерді таңдайды.

53. Қоғам өз қызметінде іскер әріптестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермейді.

Қоғам

54. Қоғам өзін өзі жұмыс істейтін қоғамның ажырамас элементі ретінде қарастырады және құрмет, сенім, адалдық және әділеттілік қағидаттарына негізделген берік қарым-қатынас орнатуға тырысады.

55. Қоғам жұртшылықпен, оның ішінде бұқаралық ақпарат құралдарымен қатынастарда іскерлік этика нормаларының сақталуын бақылайды. Қоғам Қоғам

қызметі туралы жалған ақпарат таратуға жол бермейді.

56. Қоғам өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді және әлеуметтік жауапкершілікті енгізу жөніндегі қағидаттарды ұстанады.

57. Қоғам әлеуметтік маңызы бар мәселелерді шешуге оң ықпал етуге ұмтылады.

58. Қоғам Қоғам қызметкерлерінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыру мен қайта даярлаудың бекітілген жоспарына сәйкес қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттыруға ұмтылады.

59. Қоғам қоғамдық қатынастарды жетілдіру, қоршаған ортаны жақсарту және өмір қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес және басқалар) сындарлы қатынастар орнатуға ұмтылады.

60. Қоғам беделі күмәнді заңды және жеке тұлғалармен ынтымақтастықтан бас тарту міндеттемесін өзіне алады.

61. Қоғам қызметкерлерінің экология және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі бастамаларын қолдайды.

3-тарау. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

62. Қоғам осы саладағы заңнама талаптарына сәйкес еңбек қауіпсіздігін ұстанып мен еңбекті қорғайды.

63. Қоғам жұмыс орындарында қызметкерлердің еңбегін дұрыс ұйымдастыруды қамтамасыз етеді және осы саладағы Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес келетін қауіпсіз еңбек жағдайларын жасайды.

64. Өзінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде, сондай-ақ Қоғамның орынжайларында болған кезде жұмыскерлер Қоғам саясатына сәйкес және Қазақстан Республикасы заңнамасының негізінде Қоғам қабылдаған және әзірлеген қауіпсіздік техникасы қағидаларын қатаң сақтауы тиіс. Қауіпсіздік техникасының белгіленген ережелерін қасақана немесе абайсызда бұзу және бұл ретте өз өмірі мен денсаулығына, сондай-ақ айналасындағыларға қауіп-қатер тудыру еңбек тәртібін өрескел бұзу болып табылады.

4-тарау. Омбудсмен институты

65. Омбудсмен институты Қоғамның жұмыскерлері мен лауазымды тұлғаларының Кодекстің талаптары мен ережелерін сақтауын қамтамасыз ету арқылы ішкі бақылау жүйесін күшейту мақсатымен құрылуы мүмкін.

66. Омбудсмен өз қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға, осы Кодекске және Қоғамның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады.

67. Омбудсменді тағайындауды және оның өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатуды Қоғамның Директорлар кеңесі жүзеге асырады. Омбудсменнің функцияларын Қоғамның жұмыскеріне немесе лауазымды тұлғасына жүктеу Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен жүзеге асырылады. Көрсетілген Омбудсмен тағайындау отырысына кандидаттың (кандидаттардың) қатысуы міндетті. Омбудсмен әрбір екі жыл сайын қайта сайлануы тиіс. Директорлар кеңесінің Омбудсменді тағайындау туралы шешімінде оның өкілеттік мерзімі

көрсетіледі. Қоғамның Директорлар кеңесі Омбудсмен қызметінің нәтижелерін бағалайды және Омбудсмен лауазымын атқаратын тұлғаның өкілеттігін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды.

68. Омбудсмен тағайындау үшін Қоғам қызметкерлері арасынан таңдалатын үміткерлер бойынша ұсыныстарды Қоғамның Директорлар кеңесі, Қоғам Басқармасы, Жалғыз акционер енгізуі мүмкін.

69. Омбудсмен лауазымына іскерлік беделі мінсіз және әділ шешім қабылдай алатын үміткердің тағайындалады.

70. Омбудсменнің негізгі функциялары:

- Кодекстің ережелерінің сақтамалмауы туралы мәліметтерді жинау;
- жұмыскерлерге, лауазымды тұлғаларға Кодекс ережелері бойынша консультациялар өткізу;

- Кодекс ережелерін бұзу бойынша дауларды қарауға бастамашылық ету және оларды реттеуге қатысу. Корпоративтік даулар мен мүдделер дауы бөлігінде Омбудсмен корпоративтік дауларды немесе мүдделер дауын реттеу жөніндегі тиісті жергілікті актіге сәйкес корпоративтік даулар мен мүдделер дауын шешуге жауапты тұлғалармен өз іс-әрекеттерін үйлестіреді.

71. Кодекс ережелерін бұзу жағдайлары туындаған кезде Қоғам жұмыскерлері Омбудсменге жазбаша нысанда, сондай-ақ ауызша өтініш жасауға құқылы.

72. Мұндай өтініште дайындалып жатқан немесе жасалған қылмыстық құқық бұзушылықтар туралы немесе мемлекеттік немесе қоғамдық қауіпсіздікке төнетін қауіп туралы мәліметтер қамтылған және мемлекеттік органдардың құзыреттеріне сәйкес оларға дереу жіберілуге тиіс жағдайларды қоспағанда, анонимді өтініштер қарауға жатпайды.

73. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері, сондай-ақ іскерлік әріптестер мен мүдделі тұлғалар Омбудсменге Кодекс талаптарына қатысты және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелер, сондай-ақ еңбек даулары бойынша жүгінуге құқылы.

Омбудсменнің құқықтары мен міндеттері

74. Омбудсмен құқылы:

- келіп түскен өтініштер негізінде де, сондай-ақ өз бастамасы бойынша да Кодекс ережелерінің бұзылуын анықтау бойынша рәсімдер жүргізуге бастамашылық жасау;

- Кодексті сақтамау мәселелері бойынша Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне жеке жүгіну;

- Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне Кодекстің ережелерін түсіндіру және талдау жасау.

75. Омбудсмен міндетті:

- Кодексті бұзу мәселелері бойынша дауларды қарау рәсімдерін жүргізу кезеңінде, мұндай істерге бастамашылық ету себебінен оларды мәжбүрлеп жұмыстан шығару жағдайлары туындаған жағдайда, қызметкерлерді қорғауды (еңбек заңнамасында белгіленген рәсімдер шеңберінде) қамтамасыз ету;

- Кодекс ережелерін сақтамау мәселелері бойынша жұмыскерлердің, лауазымды тұлғалардың, сондай-ақ іскерлік әріптестер мен мүдделі тұлғалардың

өтініштерін есепке алуды жүргізу;

- олар өтініш берген жағдайда, бес жұмыс күні ішінде Қоғам жұмыскерлеріне Кодекс ережелерін түсіндіру;

- Кодексті сақтамау мәселелері бойынша дауларды қарауға қатысқан кезде тәуелсіздік пен бейтараптықты сақтау;

- Кодекстің ережелерін бұзу фактісі бойынша жүтінген жұмыскердің, лауазымды тұлғаның аты-жөнінің көрсетілмеуін қамтамасыз ету (қалауы бойынша аты-жөнін көрсетпеу);

- Қоғамның тиісті органдары мен лауазымды тұлғаларының қарауына жүйелі сипатқа ие және тиісті шешімдер (кешенді шаралар) қабылдауды талап ететін анықталған проблемалық мәселелерді енгізу;

- жылына кемінде бір рет Әлеуметтік мәселелер, кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитетке және оның қызметінің нәтижелерін бағалайтын Қоғамның Директорлар кеңесінің Аудит жөніндегі комитетіне жүргізілген жұмыстың нәтижелері туралы есеп ұсыну

5-тарау. Жауапкершілік

76. Корпоративтік қатынастардың барлық қатысушылары Қоғамның іскерлік этикасының қағидаларын сақтауға міндеттенеді.

77. Әрбір жұмыскер Қоғамның жағымды имиджін сақтау мақсатында жұмыс орнында және Қоғамнан тыс мінез-құлық шеңберінде этикалық нормалардың сақталуына жауап береді.

78. Осы Кодекстің нормаларын сақтау Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері үшін міндетті болып табылады.

79. Осы Кодекстің нормаларын бұзу Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес тәртіптік жауаптылыққа әкеп соғады.

6-тарау. Кодекстің практикалық қолданылуы

80. Мүдделі тұлғалар Корпоративтік хатшы немесе Омбудсмен арқылы Директорлар кеңесіне Басқарманың заңсыз және әдепке жат іс-әрекеттері туралы хабарлауға құқылы және мұндай хабарлау жағдайында олардың құқықтарына қысым жасалмауы тиіс.

81. Директорлар кеңесі осы Кодекстің ережелерін кезең-кезеңімен қайта қарайды және жетілдіреді, тәжірибе жүзінде қаншалықты іске асырылып жатқанын талдайды, сондай-ақ қажет болған кезде оған өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізеді.

82. Қоғамның персоналмен жұмыс жөніндегі мәселелерге жетекшілік ететін құрылымдық бөлімшесі мыналарды қамтамасыз етеді:

- Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне қатысты – Кодекс қолданысқа енгізілген кезден бастап 10 (он) жұмыс күні ішінде онымен таныстыру;

– жаңадан қабылданған жұмыскерлерге қатысты – еңбек шарты жасалған күннен бастап бір айдан кешіктірмей Кодекспен таныстыру;

– Кодекске өзгерістер мен толықтырулар енгізілген жағдайда – Қоғамның

лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерін өзгерістер мен толықтырулар қолданысқа енгізілген сәттен бастап 10 (он) жұмыс күнінен кешіктірмей таныстыру.

**«QazExpoCongress» ұлттық компаниясы»
акционерлік қоғамының Іскерлік этика кодексінің
келісім парағы**

Жауапты тұлғалар, құрылымдық бөлімшелердің басшылары	Қолы	Жауапты тұлғаның аты-жөні

--	--	--

**«QazExpoCongress» ұлттық компаниясы»
акционерлік қоғамының Іскерлік этика кодексімен
танысу парағы**

№ р/н	Аты-жөні	Қолы

