

**«Астана халықаралық әуежайы» АҚ**

**БЕКІТІЛДІ**

**«Астана халықаралық әуежайы» АҚ  
Директорлар кеңесінің шешімімен**

**2016 жылғы " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_ № хаттама**

**БІРІКТІРІЛГЕН МЕНЕДЖМЕНТ ЖҮЙЕСІ**

**ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ**

**АСТАНА, 2016 ЖЫЛ**

## Мазмұны

1.	Жалпы ережелер	4
2.	Іскерлік этиканың құндылықтары мен принциптері	5
3.	Қоғамдағы өзара іскерлік қарым-қатынас этикасы	6
4.	Іскерлік мінез-құлық стандарттары	11
5.	Мүдделер қақтығысы	12
6.	Жауапкершілік	13
7.	Қорытынды	14



## 1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕ

«Астана халықаралық әуежайы» акционерлік қоғамының осы Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамаларына, Жарғысына және іскерлік мінез-құлықтың және корпоративтік басқарудың танылған әлемдік стандарттарын ескере отырып, Қоғамның өзге де ішкі құжаттарының ережелеріне сәйкес әзірленді және іскерлік этиканың негізін қалаушы құндылықтары мен қағидаттарын, іскерлік өзара қарым-қатынастардың этикалық нормаларын белгілейтін қағидалар мен қағидаттардың жиынтығын білдіреді.

### 1.2. Осы Кодекстің мақсаттары:

Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде стратегиялық маңызды шешімдер қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да басшылыққа алатын негізгі құндылықтарды, қағидаттарды, іскерлік этика және мінез-құлық ережелері мен нормаларын бекіту;

жоғары этикалық стандарттарға негізделген бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту және жетілдіру, ұжымда сенім, өзара құрмет және әдептілік атмосферасын қолдау;

атқарып отырған лауазымына қарамастан Қоғамда барлық қызметкерлер қабылдаған іскерлік этика нормаларын біркелкі түсіну және орындау;

іскерлік қауымдастық тарапынан Қоғамға деген сенімді арттыру және сақтап қалу, нарықтың ашық және әділ қатысушысының беделін нығайту;

іскерлік мінез-құлық тәжірибесін қолдану негізінде мүдделі тұлғалармен өзара тиімді іс-қимыл жасау болып табылады.

1.3. Осы кодексстің ережелері Қоғамның корпоративтік құндылықтарын ескере отыра әзірленді.

1.4. Осы Кодексте белгіленген қағидаттар, нормалар және қағидалар жалпы сипатта болады және Қоғамның басқа ішкі құжаттарында және стандартты қызметтік мінез-құлықтарында, келіссөздер жүргізу қағидаларында өзінің дамуын және талдауын ала алады.

1.5. Осы Кодекс өз қызметі барысында Қазақстан Республикасының заңнамаларының нормаларын, осы Кодексте және Қоғамның өзге де ішкі құжаттарында белгіленген іскерлік этика қағидасын сақтауға міндетті Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары / жұмыскерлерін қамтиды.

1.6. Кодексте келесі анықтамалар қолданылады:

**Кодекс** – «Астана халықаралық әуежайы» акционерлік қоғамының іскерлік этикасының кодексі;

**Жалғыз акционер** – Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитеті;

**Қоғам** – «Астана халықаралық әуежайы» акционерлік қоғамы;

**Лауазымдық тұлға** – Қоғамның Директорлар кеңесінің және

Басқарманың мүшелері;

**Жұмыскер** - Қоғаммен қарым-қатынастағы және тікелей еңбек шарты бойынша жұмысты орындайтын тұлға;

**Іскерлік этика** - бұл Қоғамның лауазымды тұлғалары / қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын этикалық қағидаттар мен іскерлік қарым-қатынас нормаларының жиынтығы;

**Әдепсіз мінез-құлық** – осы Кодекспен қабылданған Қоғамдағы лауазымды тұлғалар / жұмыскерлердің қызметтік мінез-құлықтарының моральдік нормаларын бұзатын мінез-құлық;

**Қоғамның абыройы** - Қоғам қызметіндегі құндылықтар мен кемшіліктер, Қоғам ұсынатын қызметтердің сапасы, Қоғамның лауазымды тұлғалары / жұмыскерлері туралы қалыптасқан қоғамдық пікір;

**Қоғамның имиджі** – Қоғамның оның лауазымды тұлғалары / жұмыскерлері, сондай-ақ Қоғамның жұмыскерлері құрамына жатпайтын жұмыскерлердің санасында қалыптасқан, Қоғам сипаттамасының құндылығын бөлетін және Қоғамның сыртқы қабылдауына әсерін тигізетін Қоғам бейнесі;

**Мүдделер қақтығысы** – Қоғамның лауазымды тұлғаларының / жұмыскерлерінің жеке мүдделілігі лауазымдық міндеттердің риясыз орындалуына ісер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

**Жеке қызығушылық** – Қоғамның лауазымды тұлғалары / жұмыскерлерінің, сондай-ақ қаржылық немесе басқа да міндеттемелермен байланысты Қоғамның лауазымды тұлғалары / жұмыскерлерінің лауазымдық міндеттерін атқару барысында мүліктік игілік және тікелей өзі үшін немесе жақын туыстық тұлғаларға немесе қасиеттерін алу мүмкіндігі;

**Бәсекелестік емес мінез-құлық** - Қоғамның бәсекеге қабілеттілігін төмендететін және/ немесе жол бермейтін, нарыққа жағымсыз әсер ететін қызмет;

**Мүдделі тараптар** – жалғыз акционер, мемлекеттік органдар, заңды және жеке тұлғалар;

**Сенімді басқарушы** - Airport Management Group ЖШС

## **2. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАТТАРЫ**

2.1. Қоғамның қызметі солардың негізінде қалыптасатын негіз қалаушы корпоративтік құндылықтар келесілер болып табылады:

### **Құзыреттілік және кәсіпқойлық**

Қоғам өз жұмыскерлерінің және олардың жұмысында келесілерді:

- стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағыттануын;
- өз қызметіндегі кәсіпқойлығын және өзінің кәсіби деңгейін арттыруға

ұмтылысын;

- лауазымдық міндеттерді орындау кезіндегі бастамашылығын және белсенділігін;
- тәртіптілігін және жауаптылығын;
- қызметкерлер арасындағы өзара қолдауды, ҚМГ жас мамандарына көмек және оның ардагерлеріне құрмет көрсетілуін бағалайды.

#### **Адалдық және алаламаушылық**

Қоғам жеке мүдделер мен кәсіби қызмет арасындағы қақтығысқа жол бермейді. Алдау, жасыру және жалған мәлімдеу Қоғамның лауазымды тұлғасының, жұмыскерінің мәртебесімен үйлеспейді.

#### **Жауапкершілік**

Қоғам заңнама, шарттық қарым-қатынас, іскерлік айналым салттары және моральдық-құлықтық қағидаттардың талаптарымен белгіленген міндеттемелер бойынша жауапты болады.

Қоғам барынша ашық болуға және Қоғам, қызметтер және оның жетістіктері, қызмет нәтижелері туралы сенімді ақпаратқа ұмтылады. Қоғам Жалғыз акционерді және серіктестерін істің мән-жайы туралы шынайы, уақтылы хабардар етуге, есептілік сапасын жақсарту негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімділігін арттыруға бағытталған.

#### **Адам тұлғасын құрметтеу**

Қоғамның Қызметкерлері мен серіктестері нәсіліне, тіліне, дініне, жынысына, ұлтына қарамастан, адал және әділ қарым-қатынасқа ие болуға құқылы.

#### **2.2. Қоғам өз қызметін жүзеге асыру кезінде:**

- Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтайды, Жалғыз акционердің, Директорлар кеңесінің және мемлекеттік органдардың, Қоғам қызметіне қатысты өзге де құжаттардың шешімдерін орындайды;
- шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, діни көзқарасына, тұрғын орнына немесе кез келген өзге жағдайға қарамастан адам және азамат құқықтарының, намысы мен абыройының сақталуын және құрметтелуін қамтамасыз етеді;
- Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлерге қатысты әділ, құрмет білдіреді және этикалық нормаларды сақтайды;
- қоршаған ортаға құрмет білдіреді және күтіп қарайды.

### **3 ҚОҒАМДАҒЫ ӨЗАРА ІСКЕРЛІК ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС ЭТИКАСЫ**

#### **3.1. Лауазымды тұлғалардың және Қызметкерлердің өзара қарым-қатынас этикасы**

3.1.1. Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері кәсіби функцияларын мүдделер қақтығысын болдырмай, Қоғам мен Жалғыз

акционердің мүдделерінде адал және ақылға қонымды орындауға міндеттеме алады.

3.1.2. Қоғам Лауазымды тұлғалары Қоғамның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін Іскерлік этиканың негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып іскерлік шешімдер қабылдайды және олардың алдына қойылған міндеттердің іске асырылуы үшін Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және Қоғамның ішкі құқықтық құжаттарында көзделген жауапкершілікте болады.

3.1.3. Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлер конфиденциалдылық нормаларын бұзбай және Жалғыз акционер мен Директорлар кеңесінің, сондай-ақ Қоғам ішкі құжаттарының шешімдерін ескере отырып, бір-біріне уақтылы шынайы ақпарат ұсынады.

3.1.4. Қоғам Лауазымды тұлғалары, Қызметкерлері лауазымдық міндеттерін орындау кезінде жеке қарым-қатынасты немесе жеке пайданы емес, Қоғамның мүддесін басшылыққа алуы тиіс.

3.1.5. Әрбір Қызметкер осы Кодексте көзделген қағидаттарды әділ ұстануы, еңбек және ұжымдық шарттардың, ішкі еңбек тәртібінің, лауазымдық нұсқаулықтардың және Қоғам өзге де ішкі нормативтік құжаттарының талаптарын сақтауы, сондай-ақ оларды бұзу немесе сақтамау үшін өзінің жеке жауапкершілігін сезінуі тиіс.

3.1.6. Жаңа Қызметкерлерді жұмысқа қабылдау кезінде Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасын және Қоғам ішкі актілерінің талаптарын басшылыққа алады, анағұрлым жоғары біліктілікке және өндірістік тәжірибеге ие үміткерлерге басымдық береді және қандай да болмасын белгілер бойынша ешқандай кемсітушілікке жол бермейді. Кадрларды іріктеу және көтеру Қоғам ішкі актілеріне сәйкес кәсіби қабілеті, білімі мен дағдысы негізінде ғана, жыныстық, нәсілдік, саяси, діни және басқа да ұқсас себептер бойынша қандай да болмасын кемсітушіліксіз жүзеге асырылады.

3.1.7. Қоғамның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы саясаты өз Қызметкерлері үшін таза және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді және тұрақты жақсартуды көздейді.

3.1.8. Қоғам Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері өздерінің жұмысқа деген көзқарасымен және іс-әрекетімен ұжымда тұрақты және оң жағдайдың қалыптасуына ықпал етуі тиіс.

3.1.9. Қоғам Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері жоғары білікті жұмыс жасау үшін барлық күш-жігерін салуы, Қоғамның мүлкіне ұқыпты қарауы, оны ұтымды және тиімді пайдалануы тиіс.

3.1.10. Қоғам Лауазымды тұлғалары, Қызметкерлері өздерін оларға (немесе олармен байланысты тұлғаларға) қатысты да, басқаларға қатысты да мүдделер Қақтығысы туындауы мүмкін жағдайды болдырмайтын етіп ұстауы тиіс.

3.1.11. Қоғам Лауазымды тұлғаларының шешімдер қабылдауы ашықтық

және барабарлық қағидаттарына негізделуі тиіс.

3.1.12. Лауазымды тұлғалар Қоғаммен немесе өзге мәселелермен байланысты мәмілелердегі, шарттардағы, жобалардағы кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) туралы Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен дереу хабарлауы тиіс.

3.1.13. Қоғам Лауазымды тұлғалары, Қызметкерлері Қоғам басшылығының тікелей тапсырмасынсыз немесе тікелей берілген өкілеттіктерінсіз Қоғам атынан кез келген тақырапта көпшілік алдында сөз сөйлеуге, пікір білдіруге немесе сұхбат беруге жол бермеуі тиіс.

3.1.14. Қоғам Лауазымды тұлғалары, барлық деңгейдегі құрылымдық бөлімше басшылары Кодекстің талаптарына сәйкес келетін басқарушылық шешімдер қабылдауы тиіс, тіпті керек болса Кодекстің ережелерін ұстанатындығын өз әрекетімен көрсетуге ұмтылуы, консультациялар мен тәлімгерлікке, ұжымның ортақ миссиясымен, құндылықтармен және қағидаттармен біріктірілген команда болып ұйымдасуына уақыт бөлуі тиіс.

Қоғамның лауазымдық тұлғалары/жұмыскерлері тарапынан келесі тыйым салынады:

1) әріптестеріне жыныстық, нәсілдік, саяси, діни және басқа да ұқсас себептер бойынша қандай да болмасын кемсітушілік нысандарын көрсетуге;

2) Қоғам артықшылық пен жеңілдіктерді алу үшін бірдей мүмкіндікпен міндетті қамтамасыз ету кезінде Қоғамда қабылданған еңбекақы төлеу жүйесі мен әлеуметтік сипаттағы шаралардың негізінде ғана кейбір жұмыскерлерге артықшылық пен жеңілдіктерді ұсынуға;

3) Қоғамның табысты қызметіне қауіп төндіретін, адал ниетке негізделген ақпаратты ұсынған Қоғам жұмыскерлерінің ізіне түсуге;

4) коммерциялық, қызметтік және заңнамамен қорғалатын өзге де құпияны, осындай ақпаратты ұсыну туралы талап Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген жағдайларды қоспағанда, жариялауға, сондай-ақ ақпаратты жеке мақсаттарда пайдалануға тыйым салынады.

3.1.15. Лауазымды тұлғалар, Қызметкерлер олардың мәртебесіне және лауазымына қарамастан мыналарды:

1) өздерінің функционалдық міндеттерін орындаған үшін олар тиісті функцияларды орындамайтын ұйымдар мен жеке тұлғалардан ақша, қызмет немесе өзге нысандарда сыйақы алуға;

2) ізеттілік пен қонақжайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шаралар өткізу кезінде мезіреттік ілтипат көрсету белгілері мен мезіреттік кәдесыйларды қоспағанда, жұмыс бойынша оларға тәуелді тұлғалардан сыйлықтар немесе қызметтер алуға;

3) бос жұмыс орындарына кандидаттарды іріктеген кезде құрылымдық бөлімшелер бастықтарына/жұмыскерлерге қысым жасауға;

4) өзінің қызмет орнын пайдаланып қиянат етуге құқығы жоқ.



### **3.2. Жалғыз акционермен өзара қарым-қатынас этикасы**

3.2.1. Жалғыз акционердің мақсаты Қоғамның даму стратегиясының өзегі болып табылады, оны әзірлеу және іске асыру үшін Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасы жауапты болады.

3.2.2. Басқарма, Директорлар кеңесі және Жалғыз акционер арасындағы өзара қарым-қатынас жүйесі Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, Қоғам Жарғысы мен ішкі құжаттарына, сондай-ақ Корпоративтік басқару кодексінің ережелеріне сәйкестік ашықтық, есептілік, жауапкершілік қағидаттарына негізделген.

### **3.3. Мемлекеттік органдармен өзара қарым-қатынас этикасы**

3.3.1. Қоғам Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, Қоғам Жарғысы мен ішкі құжаттарына, соның ішінде осы Кодекстің ережелеріне сәйкес тараптардың тәуелсіздігі негізінде өзара әрекеттеседі. Қоғам өзінің мақсаттарына жету үшін мемлекеттік органдарының шешіміне әсер етуге заңсыз әрекеттер етпейді.

3.3.2. Қоғам мемлекеттік органдар тарапынан да, Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері тарапынан да сыбайлас жемқорлықты және басқа да заңсыз әрекеттерді болдырмау үшін барлық күш-жігерін салатын болады.

### **3.4. Іскерлік серіктестермен өзара қарым-қатынас этикасы**

3.4.1. Қоғам іскерлік серіктестермен өзара тиімділік, ашықтық және шарт талаптарына сәйкес өзіне қабылдаған міндеттемелер бойынша толық жауапкершілік қағидаттарында өзара әрекет етеді.

3.4.2. Қоғам іскерлік серіктестермен жасалған келісім шарттардың/шарттардың талаптарын сақтайды және өздерінің оларға қатысты міндеттемелерін орындайды.

3.4.3. Қоғам өз қызметінде іскерлік серіктестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар ұсынуға жол бермейді.

3.4.4. Қоғам тауарлар мен қызметтер жеткізушілерді таңдауды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асырады.

3.4.5. Қоғам серіктестердің барлық өтініштерінің, ұсыныстары мен шағымдарының уақтылы және толық қаралуына кепілдік береді. Келіспеушіліктер мен даулар туындаған жағдайда келіссөздер мен ымыраға келуге басымдық берілетін болады.

3.4.6. Қоғам өз қызметін адал, айқын және әділ іске асырады және бизнес жүргізетін серіктестерден соны күтеді. Тікелей немесе жанама ұсыныс, бопсалаушылық, қайсыбір түрде пара беру немесе алу тиімсіз болып табылады.

3.4.7. Қоғам жұмыскерлері клиенттерді құрметтеу қажет және Қоғам басшылары/жұмыскерлерінің клиенттермен әдепсіз мінез-құлығымен байланысты кез келген проблемалар туралы басшылығына хабарлай отырып, клиенттерге әділ, адал және дұрыс қарау қажет.

3.4.8. Әр Жұмыскер клиенттер мен серіктестерге жыныстық, нәсілдік, саяси, діни және басқа да ұқсас себептер бойынша қандай да болмасын кемсітушілік нысандарын көрсетуге жол бермеу қажет.

### **3.5. Бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара қарым-қатынас этикасы**

3.5.1. Қоғам бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара іс-қимыл жасаудың жоғары стандарттарының сақталуын бақылайды. Қоғам басшылық жұмыскерлерінің көпшілікке сөз айтуында бұқарамен байланыс бойынша іс-шараларда немесе ақпараттық-жарнамалық материалдарда дұрыс емес ақпаратты тарату, жасыру және/немесе бұрмалауға жол бермейді.

3.5.2. Қоғам қызметіне қатысты мәліметтерді БАҚ-қа Қоғам басшылығы немесе оларға уәкілетті жұмыскерлер бере алады.

3.5.3. Қоғам жұмыскерлері Қоғам қызметіне қатысты ақпаратты бұқаралық ақпарат құралдарына, интернетті қоса алғанда, Қоғам атынан жұрт алдында сөйлеуге немесе Қоғамда болып жатқан жағдайларды айтуға, басшылықтың тапсырмасы бойынша немесе рұқсатымен және БАҚ-пен ынтымақтастық үшін жауапты жетекші құрылымдық бөлімшемен келісім бойынша бере алады.

3.5.4. Бұқаралық ақпарат құралдарына мәлімет беретін Қоғам жұмыскерлері кәсіби мінез-құлық және іскерлік этиканың көпшілік мақұлдаған нормаларын сақтайды және олардың шынайылығы және оларда коммерциялық құпия құрайтын мәліметтердің, сондай-ақ құпия сипаттағы мәліметтердің болмауы үшін жеке жауапкершілікте болады.

3.5.5. Әрбір жұмыскерлер оның Қоғам жұмыскері ретінде білдірген кез келген ұстанымы немесе таратқан ақпараты Қоғам өзімен, оның имиджімен тікелей байланыстырылатындығын және оның іскерлік қоғамдастықтағы беделіне әсер ететіндігін түсінуі және әрқашан есте сақтауы тиіс.

3.5.6. Қоғамның лауазымды тұлғалары/жұмыскерлері жалпы алғанда, Қоғамның қызметтік қызметі және қызметі мәселелері бойынша өз пікірін көпшілік алдында білдірудің қажеті жоқ, егер ол:

- Қоғам қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;
- қызметтік ақпаратты ашса;
- Қоғамның лауазымды тұлғалары атына әдепсіз сөздер айтса;

## 4. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ СТАНДАРТТАРЫ

4.1. Қоғамның барлық жұмыскерлері арасындағы қарым-қатынас тең құқықты.

4.2. Жұмыскерлер, басшылық пен бағынышты жұмыскерлер арасында сындарлы кәсіби қарым-қатынас құру Қоғамның күнделікті тиімді жұмысы үшін және оның болашақ дамуы үшін қажет.

Жайлы жұмыс жағдайын жасай және сақтай отырып, лауазымды тұлғалар/жұмыскерлер келесі нормалар мен іскерлік этика қағидаларын сақтайды:

- жұмыс уақытында қызметтік міндеттерді орындаумен байланысты емес істермен айналыспау;
- бір біріне құрметпен қарау, сыпайы және әдепті болу;
- бейпіл сөздер айтпау, сабырсыздық пен агрессия білдірмеу;
- өзінің дәрежі іс-әрекеті үшін әрқашан кешірім сұрау;
- әріптестеріне көмектесу, білімімен және тәжірибесімен бөлісу;
- әріптестері жоқ кезде олардың жеке немесе кәсіби қасиеттерін талқыламау;
- өзгелердің пікірін назарға алу;
- жұмыс орнында болмау себептері туралы тікелей басшыны кідіріссіз хабардар ету;
- әдепсіз іс-әрекетіне әріптестерінің көзінше жауап қайтармау, жұмыскерлерді басқа жұмыскерлердің көзінше сынамау, мұны оңаша жасау;

4.3. Қоғамнан тыс еңбек қызметі бар болса, лауазымды тұлғалар/жұмыскерлер:

- тікелей басшыны және Қоғамның қызметкерлерді басқару жөніндегі бөлім жоспарланып отырған басқа ұйымдардағы өзге ақылы еңбек қызметі туралы, тұрақты (негізгі) жұмыс орнын өзгергендігі туралы өз уақытында хабардар етуге;
- олардың негізгі еңбек міндеттеріне әсерін тигізбейтін және Қоғам имиджі мен мүдделеріне зиян келтірмейтін, қосымша еңбек қатынастарын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ресімдеуі;
- Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген коммерциялық және өзге конфиденциалды ақпараттың сақталу ережелерін орындауға міндетті.
- Жұмыскерлерге өздерінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде киім, аяқ-киім және шаш сәнін таңдауда Қоғамның байсалды және кәсіби имиджін қолдайтын іскерлік стильді ұстану ұсынылады.

4.4. Жұмыскерлер келіссөздер жүргізу, соның ішінде телефонмен, мәдениетінің ережелерін ұстануы қажет. Іскерлік келіссөздер байыпты, сыпайы жүргізілуі тиіс.

4.5. Жұмыскерлердің телефонмен сөйлесе білу қабілеті жалпы Қоғам туралы жақсы әсер қалдыруға септігін тигізеді. Сондай-ақ телефонмен сөйлескен кезде бір бөлмеде әріптестердің бар екендігін есте сақтау қажет және олардың жұмысына құнттылықпен қараған әрі қатты сөйлесіп олардың назарын аудармаған жөн.

4.6. Кеңеске қатысқан кезде ұялы телефондарды сөндіру не оларды дыбыссыз режимге қою қажет.

## 5. Мүдделер қақтығысы

5.1. Қоғамның лауазымды тұлғалары, жұмыскерлері өздерінің кәсіби функцияларын адал және жете ұғынып, Қоғам және Жалғыз акционердің мүддесінде, қақтығыстарды болдырмай орындайды.

5.2. Мүдделер қақтығысын болдырмау Қоғам, оның жұмыскерлері және Жалғыз акционердің мүдделерін қорғауды қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады. Қоғамның барлық жұмыскерлері мүдделер қақтығысынан еркін айқын, мерзімінде және адекватты шешім қабылдағаны үшін жауапкершілікте болады.

5.3. Мүдделер қақтығысы келесі жағдайлармен шектелмей мысалдарды қамтиды:

- Мүдделер тартысына алып келетін немесе итермелейтін потенциалды кез келген әрекет және қатынастар;
- Қоғам бәсекелестері жүзеге асыратын қызметтерге қаржылық немесе басқа да қолдау көрсету және/немесе инвестициялау;
- Қоғамнаң тиімді қызметіне кедергі келтіретін сыртқы бизнес қызығушылық тудыру;
- Отбасы мүшелері иеленген немесе басқаратын заңды тұлғаларға басымдылық беру;
- белгіленген іріктеу рәсімдерін сақтамай Қоғамның құрылымдық бөлімшелеріне жұмысқа қабылдау;
- Қоғамға қатысы бар жобалардағы, шарттардағы, мәмілелердегі коммерциялық немесе басқа (тікелей немесе жанама) мүдделілік;
- шешімінде қызығушылық бар мәселерді талқылауға және дауыс беруге қатысу;
- Жеке мақсатта Қоғамның ресурстарын, зияткерлік меншігін, байланысын және жабдықтарын (корпоративтік пошта мен компьютерлік бағдарламаларды қоса) қолдану;
- Қоғам жұмыскерінің Қоғамның бизнес әріптестері компаниясында күрделі салымдары/акциялары бар;
- Сатып алу үдерісіне әсер ету, соның ішінде жеткізушілермен шарт жасасу немесе тендер комиссиясын соны істеуге мәжбүрлеу.

Осындай қақтығыстар Қоғамның лауазымды тұлғаларының/жұмыскерлерінің жеке мүдделілігі әділ және объективті баға беруге және Қоғам ресурстарын өз мүдделеріне пайдалануға әсер етуі мүмкін.

5.4. Қоғам мүдделі тұлғалар және Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері тарапынан пайда түсіру және басымдылық алу мақсатында жемқорлық және басқа да құқық бұзушылықтарға жол бермеу үшін бар күш-жігерін салады. Қоғамның лауазымды тұлғалары және жұмыскерлері туындайтын қақтығыстар тараптардың мүдделері ескеріле отырып қолданыстағы заңға сәйкес шешілуі үшін бар күшін салуға міндетті.

## **6. Жауапкершілік**

6.1 Осы Кодекс лауазымына қарамай лауазымды тұлғалар/жұмыскерлер орындауы тиіс Қоғамның ішкі нормативтік құжаты болып табылады. Осы Кодекске сәйкес бұзылған этикалық нормалар Қазақстан Республикасы заңнамасы нормаларына және Қоғамның ішкі актілеріне сәйкес қарастырылады.

6.2 Қоғамның лауазымды тұлғалары/жұмыскерлері Кодекстің кез келген талаптарының бұзылуы туралы ескертуге міндетті.

6.3 Кодекс ережелеріне және /немесе жұмыс барысында туындайтын этикалық сұрақтар және Кодекс ежелері бұзылу фактілері, коррупциялық және басқа да заңға қайшы әрекеттері Қоғам лауазымды тұлғалары/жұмыскерлері келесілерге шағымдана алады:

- Тікелей бастығына немесе жоғары тұрған тікелей бастыққа;
- Бірінші бастыққа
- Ішкі аудит қызметіне
- Корпоративтік хатшыға.

Шағымданған тұлғаның құқықтары шағымданудың кез келген әдісіне қарамастан кемсітілуі тиісті емес.

6.4 Тиісті жұмыскерлер құзыретіне сәйкес, Кодекс талаптары бұзылуына байланысты осылайша әрекет етуге міндетті:

- жағдайды өзгерту немесе кемшілікті жою бойынша уақтылы шара қолдану;
- Заңмен белгілеген тәртіпте тәртіптік сипаттағы шара қабылдау/ұсыну;
- Қажетті кеңес беру/тергеу жүргізу.

6.5. Қоғам Кодексті ашық талқылауға даяр,оны жетілдіруге атсалысатын қызметкерлерді қолдайды.

## **7. Қорытынды**

7.1 Кодексті қабылдау Директорлар кеңесінің құзыретіне жатады. Қоғамның Директорлар кеңесі белсендету және жетілдіру мақсатында осы Кодекстің ережелерін қайта қарайды, қажет болған жағдайда оған өзгертулер/толықтырулар енгізеді.

**КЕЛІСІЛДІ:**

**Басқарма төрағасы**

**П. Ричиотти**

**Бас директор**

**Р. Адимолда**

**Экономикалық даму жөніндегі  
басқарушы директор**

**М. Капустянская**

**Операциялық қызмет  
жөніндегі басқарушы директор**

**Г. Тажимуратов**

**Корпоративтік қауіпсіздік және  
сапаны бақылау жөніндегі директор**

**А. Абильпеисов**

**Заң басқармасының бастығы**

**И. Гимадиев**

**Қызметкерлері басқару бөлімінің бастығы**

**Ж. Бимендина**

**Корпоративтік хатшы**

**А. Ахметов**

**ТАНЫСУ ПАРАҒЫ**

<b>Р/с №</b>	<b>Тегі, аты, әкесінің аты</b>	<b>Танысу күні</b>	<b>Қолы</b>
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			



26.			
27.			
28.			