



**«Жоғары технологиялар институты» ЖШС
ЭТИКА ЖӘНЕ КОМПАЕНС КОДЕКСІ**
(«жоғары технологиялар институты» ЖШС Байқау кеңесінің 2023 жылғы 23 ақпандағы
№ 3-23 шешімімен бекітілген)

Мазмұны:

| | |
|---|----|
| Кіріспе | 3 |
| Компанияның құндылықтары | 4 |
| Кіріспе | 5 |
| 1-бөлім. Этика | |
| 1-тарау. Жеке жүріс-тұрыстың жоғары стандарттарын сақтау | 8 |
| 2-тарау. Әр адамға құрмет | 8 |
| 3-тарау. Қудалауға жол бермеу саясаты | 8 |
| 4-тарау. Өндірістік қауіпсіздік | 9 |
| 5-тарау. Қызметкерлердің жеке деректерінің құпиялылығы және қорғалуы | 10 |
| 6-тарау. Қызметтік этика | 11 |
| 7-тарау. Басшылардың міндеттері | 12 |
| 8-тарау. Байланыс құралдары | 12 |
| 9-тарау. Серіктестердің, өнім берушілердің және тұтынушылардың ақпаратын қорғау | 12 |
| 2-бөлім Комплаенс | |
| 1-тарау. Заңнаманы сақтау | 13 |
| 2-тарау. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл | 13 |
| 3-тарау. Жақын туыстарының, жұбайлары мен жекжаттарының бірлескен жұмысын шектеу | 15 |
| 4-тарау. Белсенді, әділ және ашық бәсекелестік | 16 |
| 5-тарау. Ішкі бақылау және ақпаратты ашу. Қаржылық құжаттаманың дәлдігі мен толықтығын қамтамасыз ету | 16 |
| 6-тарау. Компанияның өнім берушілерімен және тұтынушыларымен сенімді қарым-қатынас орнату | 19 |
| 7-тарау. Серіктестерді, өнім берушілерді, тұтынушыларды және әріптестерді мұқият таңдау (контрагенттерді сәйкестендіру) | 20 |
| 8-тарау. Сауда шектеулері және экспорттық бақылау | 21 |
| 9-тарау. Зияткерлік меншік құқығы | 21 |
| 10-тарау. Компанияның бағалы қағаздарымен мәмілелер | 22 |
| 11-тарау. Сыртқы байланыс | 22 |
| 12-тарау. Мүдделер қақтығысы | 22 |
| 13-тарау. Сыйлықтарды қабылдауға тыйым салу | 24 |
| 14-тарау. Киберқауіпсіздік | 25 |
| 15-тарау. Қоршаған ортаға теріс әсерді азайту | 25 |
| 16-тарау. Балалар еңбегі және мәжбүрлі еңбек | 25 |
| 17-тарау. Сатып алуды тек Компания мүддесі үшін жүзеге асыру | 25 |
| 18-тарау. Ақпараттық ашықтық | 25 |
| 19-тарау. Компанияның ақпаратын, идеяларын және зияткерлік меншігін қорғау | 26 |
| 20-тарау. Қайырымдылық көмек | 26 |
| 21-тарау. Демеушілік | 27 |
| Қорытынды ережелер | 27 |
| Қосымша | 28 |

«Жоғары технологиялар институты» ЖШС этика және комплаенс кодексі (бұдан әрі- Кодекс) Компанияның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін базалық компонент болып табылады.

Бүгінгі таңда біз істеп жатқан барлық нәрсе жақсы болашақты құруға бағытталуы керек, сондықтан Кодекс Компания қызметкерлеріне Компанияның құндылықтары мен қабылданатын шаралардың маңыздылығын, бизнесті жүргізу кезінде қойылған міндеттер мен өз міндеттерін түсінуге көмектесу мақсатында әзірленген.

Кодекс Компанияның барлық қызметкерлері үшін міндетті болып табылады. Біз оны ұстануға тырысуымыз керек.

Компанияның құндылықтары

Компанияның қозғаушы күші - біз ұстанатын корпоративтік құндылықтар. Олар Компанияның корпоративтік мәдениетінің негізі болып табылады, қызметкерлердің көзқарастары мен іс-әрекеттерінің бірлігін қалыптастырады, Компанияның мақсаттарына тиімді қол жеткізуге ықпал етеді.

- | | |
|----------------------|---|
| Қауіпсіздік | <ul style="list-style-type: none">✓ Қауіпсіздік – біздің әдетіміз✓ Біздің әрқайсымыз қауіпсіздік үшін жеке жауап береміз✓ Біз қауіпсіздік мәдениетін стандарттар мен әрекеттеріміз арқылы сақтаймыз✓ Біз қоршаған ортаға ұқыпты қараймыз |
| Кәсіпқойлық | <ul style="list-style-type: none">✓ Біз саладағы көшбасшымыз✓ Біздің бірегей біліміміз бен тәжірибеміз бар және оны бөлісеміз✓ Біз алға қойған мақсаттарға нәтижелі түрде жетеміз✓ Біз салмақты шешімдер қабылдаймыз |
| Жауапкершілік | <ul style="list-style-type: none">✓ Біздің әрқайсымыз өз жұмысымыздың нәтижесі үшін жеке жауап береміз✓ Біз болашаққа қамқорлық жасаймыз және қабылданған шешімдер үшін жауап береміз✓ Біз Компанияның беделін бағалаймыз✓ Біз бір-бірімізге, серіктестерге, өнім берушілерге және тұтынушыларға адалмыз |
| Даму | <ul style="list-style-type: none">✓ Өзімізді дамыта отырып, біз Компанияны дамытамыз✓ Біз инновацияларды насихаттаймыз✓ Ең жақсысын сақтай отырып, біз жаңа бизнес бағыттарды дамытамыз✓ Біз технологияларды жетілдіреміз |
| Команда | <ul style="list-style-type: none">✓ Біз әркімнің пікірін құрметтейміз және үлесін бағалаймыз✓ Біз бір-бірімізге көмектесеміз✓ Біз ортақ нәтиже үшін жұмыс істейміз✓ Ұрпақтар тәжірибесі мен энергиясы тиімді команда құрады |

Бұл біз:

– эксперимент жасаймыз, қойылған міндеттерді шешудің жаңа тәсілдерін іздейміз және жаңа технологияларды енгіземіз;

– біз батыл әрекет етеміз және клиенттердің қажеттіліктерін болжай отырып, жаңа мүмкіндіктерді жіберіп алмаймыз;

– біз қалыптасқан ережелерге қарсы тұрамыз және қойылған міндеттерді шешудің жаңа тәсілдерін табамыз;

– проблемалар туралы хабарлаймыз, идеялармен бөлісеміз және басқаларды тиісті міндеттерге ынтымақтастыққа шақырамыз дегенді білдіреді.

Кіріспе

1. Біздің команданың үйлесімді жұмысы-бұл Компания алға қойған стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге жетудің жолы. Біздің бизнестің дамуы біз орындайтын жұмыстың сапасына, белгіленген ережелерді сақтауға және бұзушылықтармен табанды күресуге және оларды одан әрі болдырмауға байланысты.

2. Компания өзінің жұмысшылары барлық күш-жігерін, білімі мен тәжірибесін өздері жүзеге асыратын кәсіби қызметке жұмсайды, Компания оларға жүктеген міндеттерді адал және тиісті түрде орындайды деп сенеді.

3. Компанияның құндылықтарын іске асыра отырып және осы Кодексті сақтай отырып, әрқайсымыз серіктестік қатынастарды құруға және нәтижелілікті ынталандыруға инновацияларды енгізу бойынша өз үлесімізді қосамыз. Компанияның құндылықтары мен осы Кодекс Компания қызметкерлері үшін серіктестермен, өнім берушілермен, тұтынушылармен және Компанияның басқа стейкхолдерлерімен қарым-қатынас орнату кезінде бағдар ретінде қызмет етеді.

4. Компания басшылығы осы Кодексті сақтау қысқа мерзімді перспективада осы Кодексті бұза отырып жасалған іс-әрекеттер нәтижесінде алынуы мүмкін артықшылықтармен салыстырғанда Компания үшін ұзақ мерзімді артықшылықтар әкелетінін түсінеді.

Осы Кодекстің нормаларын сақтау олар атқаратын лауазымына қарамастан Компанияның барлық қызметкерлерінің міндеті болып табылады.

5. Осы Кодекстің ережелері Компания қызметінің барлық салаларында және қызметкерлердің өзара, сондай-ақ серіктестермен, өнім берушілермен, тұтынушылармен және Компанияның өзге де стейкхолдерлерімен өзара қарым-қатынас түрлерінде қолданылуы тиіс.

6. Осы Кодекс Компанияның стратегиялық мақсаттары мен миссиясына, Қазақстан Республикасының заңнамасына, халықаралық-құқықтық нормаларға, жалпы қабылданған іскерлік мәдениет нормаларына, сондай-ақ Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес дайындалған.

Бұл Кодекс Компанияның қызметін реттейтін Компанияның басқа ішкі құжаттарының күшін жоймайды.

Кодекс жұмыста басшылық бола отырып, Компанияның комплаенс саласындағы этикалық принциптері мен ережелерін реттейді, Компания мен оның қызметкерлері үшін мінез-құлық ережелерін бекітеді.

7. Компания әріптестері арасында өзара түсіністік пен қолдауды құптайды, бұл оларға негізделген шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді. Егер Компания қызметкеріне осы Кодекстің ережелеріне қатысты консультация, көмек, түсініктеме алу қажет болса, өзінің тікелей басшысына, жоғары тұрған басшысына, омбудсменге немесе тәуекел және комплаенс офицері жүгінген жөн.

8. Кодексті сақтамау Компанияның қызметі мен беделіне айтарлықтай зиян келтіруі мүмкін. Компания қызметкерлері, егер оларға осы Кодекстің, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың, реттеуші талаптардың және/немесе ішкі рәсімдердің нормаларын сақтамағаны туралы белгілі болған жағдайда, бұл туралы өзінің таңдауы бойынша өзінің тікелей басшысын, жоғары тұрған басшысын, омбудсменін немесе тәуекел және комплаенс офицері не сыртқы тәуелсіз ұйымға («операторға») жүгіну арқылы мүмкіндігінше тезірек хабардар етуге тиіс», оның ішінде анонимді немесе құпия негізде.

Сыртқы тәуелсіз ұйымның («жедел желі «операторының») өзекті байланыс деректері Компанияның ресми интернет-ресурсында орналастырылады.

9. Бұзушылықтар туралы хабарлаған жұмысшылар қандай да бір жолмен теріс қарым-қатынасқа ұшырамайды немесе жазаға тартылмайды. Қызметкерлердің жұмыс орны сақталып, құқықтары мен мүдделері толық қорғалады. Сонымен қатар, жосықсыз әрекет

ететін немесе жеке басының пайдасын алу мақсатында және/немесе қасақана ниетпен айып тағатын қызметкерлер Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда белгіленген жауаптылыққа тартылуы мүмкін.

10. Бақылау кеңесінің мүшелері осы Кодексті толығымен қолдайды және оның ережелерін ұстанады. Компанияның тәуекел және комплаенс офицері Компанияның Бақылау кеңесінің Кодексті сақтамаудың анықталған фактілері бойынша есеп береді. Осы Кодекстің ережелері екі жылда бір рет қайта қаралады және қажет болған жағдайда жанартылады.

11. Осы Кодекс қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде Компанияның ресми интернет-ресурсында ұсынылған. Сондай-ақ Компанияның ресми интернет – ресурсында осы Кодекстің ережелерін қосымша түсіндіретін Компанияның ішкі құжаттары орналастырылады, олардың орындалуы Компанияның үшінші тараптары-стейкхолдерлері үшін міндетті не ұсынылатын болып табылады.

12. Осы Кодексте мынадай терминдер мен ұғымдар пайдаланылады:

1) **Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама**-Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері жөніндегі заңнама, оның ішінде Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі, Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі, «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, Ұлыбританияның парақорлық туралы Заңы және өзге де қолданылатын сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама;

2) **жақын туыстары** – ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері;

3) **сыртқы тәуелсіз ұйым** («жедел желі операторы») – сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың, реттеушілік талаптардың ықтимал, жасалған немесе жасалатын бұзушылықтары туралы хабарламаларды қабылдайтын, сондай-ақ «Қазатөмөнеркәсіп» ҰАК «АҚ құпия ақпараттандыру саясатында көзделген өзге де мәселелер бойынша құпия ақпараттандыру жөніндегі сыртқы тәуелсіз ұйым. «Жедел желі» операторы тәулік бойы қол жетімді және мемлекеттік, орыс және ағылшын тілдерінде қолдау көрсетеді. Өтініш берген кезде қызметкер немесе басқа қауымдастырылған адам пайдаланғысы келетін тілді көрсетуі керек;

4) **дресс-код**-Компания қызметкерлерінің сыртқы түріне, киім нысаны мен стиліне қойылатын талап, оның негізгі функциясы Компания қызметкерін жауапты, ұқыпты және ұқыпты ретінде жақсы жағынан көрсету болып табылады;

5) **жабық кезең**-Инсайдерлік ақпаратқа қолжетімділігі бар адамдарға Компанияның бағалы қағаздарымен операцияларға тыйым салынатын кезең;

6) **инсайдерлік ақпарат** – «жоғары технологиялар институты» ЖШС инсайдерлік ақпарат тізбесін бекіту туралы бұйрықта айқындалғандай маңызы бар;

7) **Компания** – «Жоғары технологиялар институты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі;

8) **мүдделер қақтығысы**-бұл Компания қызметкері өзінің қызметтік міндеттерін атқару кезінде шешім қабылдайтын, шешім қабылдауға қатысатын немесе қызметкердің өзінің, оның жақын туысының, жұбайының (зайыбының), жекжатының жеке немесе материалдық мүдделеріне әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін оның лауазымына байланысты басқа да іс-әрекеттерді жүзеге асыратын және оған немесе Компанияның мүдделеріне әсер етуі мүмкін.

9) **корпоративтік алаяқтық/алаяқтық** (осы Кодекстің мәнмәтінінде) - жеке және/немесе заңды тұлғалардың (қолданыстағы заңнамада көзделген жағдайларда) жеке басының пайдасын және/немесе өзге адамның пайдасын қоғам мүдделеріне нұқсан келтіру және/немесе қоғамға алдау, теріс пайдалану жолымен материалдық және / немесе

материалдық емес залал келтіру мақсатында әрекеттері немесе әрекетсіздігі сеніммен, жаңылыстырумен немесе басқа жолмен. Корпоративтік алаяқтық қаржылық есептілікті бұрмалау, сыбайлас жемқорлық әрекеттері, сондай-ақ жымқыру және өзге де теріс пайдалану, оның ішінде қасақана бұлдіру және қоғам активтеріне қатысты басқа да бұзушылықтар түрінде көрінеді.

10) **жанама бағыну**-тікелей бағыныстылығына қарамастан, бір субъектінің (қызметкердің) басқа субъектіге (басшы қызметкерге) бақылаудағы бағыныстылығы. Осындай бағыныста кез келген басшы қызметкердің Компания қызметкерлеріне жеке өзі, сондай-ақ оның тікелей басшысы арқылы өкімдер беруге және осы өкімдердің қызметкерден де, оның тікелей басшысы арқылы да орындалуын талап етуге құқығы бар;

11) **Омбудсмен**-Компанияның омбудсмені;

12) **серіктестер**-Компания ынтымақтасатын және өзара пайда алу, стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу және т. б. мақсатында Компаниямен ынтымақтасатын заңды тұлғалар.;

13) **«Самұрық-Қазына» АҚ-тың сатып алу тәртібі** - «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» акционерлік қоғамының және дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу және одан да көп пайызы тікелей немесе жанама түрде «Самұрық-Қазына» АҚ-ға меншік немесе сенімгерлік басқару құқығымен тиесілі заңды тұлғалардың сатып алуды жүзеге асыру тәртібі;

14) **өнім берушілер** – кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын жеке тұлға, заңды тұлға (егер олар үшін Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, мемлекеттік мекемелерді қоспағанда), Компания мен оның арасында жасалған Компанияның мұқтажы үшін тауарларды, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алу туралы шартта контрагент ретінде әрекет ететін заңды тұлғалардың уақытша бірлестігі (консорциум);

15) **тұтынушылар**-Компаниядан тауарға тапсырыс беруге немесе сатып алуға ниеті бар не тапсырыс беретін, сатып алатын және (немесе) пайдаланатын тұлғалар;

16) **Бас директор** – Компанияның Бас директоры;

17) **тікелей бағыну** – бұл бір субъектінің (қызметкердің) басқа субъектіге (басшы қызметкерге) тікелей бағынуы. Осындай бағыныстылықта басшы қызметкер өзіне бағынысты субъектіге өкімдер беруге және осы өкімдердің орындалуын талап етуге құқылы;

18) **қызметкер-еңбек шарты талаптарында** Компаниямен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;

19) **басшылар** (осы Кодекстің мәнмәтінінде) – Компанияның бас директоры, компанияның бас директорының орынбасары, Компанияның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары.

20) **басшылық** - Компанияның бірінші басшысы, Компанияның бірінші басшысының тікелей бағынысындағы лауазымдарды/позицияларды атқаратын қызметкерлер;

21) **тәуекел және комплаенс офицері** - Компанияның тәуекел және комплаенс офицері;

22) **жекжаттар** – ерлі-зайыптылардың (ерлі-зайыптылардың) ата-аналары мен балалары.

23) **Бақылау кеңесі**– Компанияның Бақылау кеңесі.

1-бөлім. Этика

1-тарау. Жеке жүріс-тұрыстың жоғары стандарттарын сақтау

1. Компания этикалық принциптерді сақтай отырып, бизнесті жүргізу оның ұзақ мерзімді табысының ажырамас бөлігі болып табылады деп санайды. Компания күнделікті іс-әрекетте этикалық мінез-құлықтың ең жоғары стандартын қолдайды, бұл оның бизнес жүргізу тәсілінің маңызды бөлігі болып табылады.

2. Компанияның барлық қызметкерлері қоғамда қабылданған және Компанияда қалыптасқан жауапкершілік пен дәстүрлерге сәйкес келетін жеке мінез-құлықтың жоғары стандарттарын ұстанады. Жеке мінез-құлықтың жоғары стандарттары Компания қызметкерлерінің Компанияның әріптестерімен, серіктестерімен, өнім берушілерімен, тұтынушыларымен және басқа да стейкхолдерлерімен жұмыс істеуде және қарым-қатынаста ғана емес, сонымен қатар күнделікті өмірде де адалдық, адалдық, бейтараптық және құрмет қағидаттарын ұстануын білдіреді.

3. Жеке мінез — құлықтың жоғары стандарттарын сақтау және Компанияның іскерлік беделін сақтау-оның жұмысшыларының негізгі міндеттерінің бірі. Өзінің еңбек міндеттерін орындау барысында Компания қызметкерлері өздерінің кәсіби қызметінде және жұмыс орнындағы тұлғааралық өзара іс-қимылында оларды ұстана отырып, осы Кодекстің ережелерін ұдайы басшылыққа алады.

2-тарау. Әр адамға құрмет

1. Компания қызметкерлері бір-біріне деген өзара құрметпен қарым-қатынас орнатады, акционерлерге, серіктестерге, өнім берушілерге, тұтынушыларға және Компанияның кеңсесінде де, одан тыс жерлерде де Компанияның басқа стейкхолдерлеріне қатысты өзін дұрыс және кәсіби ұстайды, тапсырмаларды уақтылы орындайды және басқалардан осындай қатынасты талап етеді.

2. Компанияда қызметкерлері құрамы көпұлтты, сондықтан әріптестер тілдік дағдылар мен ұлттық мәдениеттегі айырмашылықтарды ескеруі керек.

Көзқарастардың алуан түрлілігі неғұрлым қолайлы қарым-қатынасқа әкеледі, бұл Компанияның акционерлерімен, серіктестерімен, өнім берушілерімен, тұтынушыларымен және өзге де стейкхолдерлерімен Қазақстан аумағында да, одан тыс жерлерде де жұмыс істеуге жемісті әсер етеді.

3. Компания Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сүйене отырып, іскерлік қасиеттері мен еңбегі негізінде кадрлық шешімдер қабылдайды. Компания шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістігіне, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына немесе өзге де мән-жайларға қарамастан барлық кандидаттарға жұмысқа орналасуға тең мүмкіндіктер береді.

4. Компания басшылығы қызметкерлерге жалдау, сыйақы, жоғарылату, жіктеу, дайындау, қайта даярлау, тағылымдама және басқа да еңбек жағдайлары бойынша тең мүмкіндіктер беруге міндеттенеді.

5. Компания сондай-ақ мүмкіндігі шектеулі білікті мамандар үшін қолайлы еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді.

3-тарау. Қудалауға жол бермеу саясаты

1. Қазақстан Республикасының заңнамасы еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салады. Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда және тәртіппен әркімнің еңбек саласындағы өзінің еңбек құқықтары мен бостандықтарын іске асыруда тең мүмкіндіктері бар.

Еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістігіне, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына немесе өзге де мән-жайларға байланысты ешкімді қандай да бір кемсітуге болмайды.

2. Компания ауызша да, физикалық немесе визуалды да қысымға немесе қорлайтын мінез-құлыққа мүлдем жол берілмейді деп санайды.

Қауіп-қатерге, зорлық-зомбылыққа және физикалық қорлауға мүлдем жол берілмейді. Компания жұмыс орнында ешқандай қысымға, соның ішінде жыныстық қудалауға, моральдық зорлық-зомбылыққа және агрессивті мінез-құлыққа жол бермейді.

3. Әділдікке, теңдікке, құрмет пен қадір-қасиетке басымдық бере отырып және кемсітушілікке, қудалауға және агрессияға жол бермей, Компания әрбір қызметкерге өзінің әлеуетін толық пайдалана алатынына қауіпсіздік пен сенімділікті қамтамасыз етеді.

4. Компания жұмыс орнындағы қызметкерлердің қадір-қасиетін, құқық бұзушының немесе жәбірленушінің кім екеніне қарамастан: қызметкер, басшы, серіктес, өнім беруші, тұтынушы немесе Компанияға келуші ретінде құрметтеуді жақтайды.

5. Компания ұжымдағы психологиялық климаттың бұзылу фактілерін, соның ішінде әріптестердің мінез-құлқы қолайсыздық тудырған кезде, қызметкер жұмыс орнындағы әріптестерінің лайықсыз мінез-құлқына куә болған кезде, қызметкерге қауіп төнген және/немесе қысым және/немесе зорлық-зомбылық жасалған кезде жасырмауға шақырады. Компания қызметкерлердің тиісті мінез-құлқының жоғары стандарттарын және олардың жіберілген бұзушылықтар үшін жауапкершілігін белгілейді.

6. Мұндай теріс қылықты тікелей жасаған адаммен туындаған жағдайды реттеу мүмкіндігі болмаған жағдайда, қызметкер омбудсменге немесе тәуекел және комплаенс офицері жүгінуі керек.

4-тарау. Өндірістік қауіпсіздік

1. Қауіпсіз және салауатты жұмыс ортасы Компания қызметкерлерінің сенімін қорғап, нығайтып қана қоймайды, елеулі шығындарға әкелетін жазатайым оқиғалардың алдын алады, сонымен қатар Компанияның жоғары әлеуметтік жауапкершілігі бар ұйым ретіндегі беделін қалыптастыруға ықпал етеді.

2. Компания Қоғам басшылығының осы бағыттағы қызметінің негізгі ниеттері мен бағыттарын, сондай-ақ өз қызметкерлерінен күтетін мінез-құлқын айқындай отырып, қызметкерлердің еңбегін және денсаулығын қорғауды, өнеркәсіптік қауіпсіздікті, қоршаған ортаны қорғауды, ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету саласында саясат жүргізеді. Компания қызметкерлері жұмыс орнының қауіпсіздігін қамтамасыз етуге жауапты, осылайша денсаулық пен қауіпсіздік мәдениетін ілгерілетуге көмектеседі, сонымен қатар өз қауіпсіздігі, әріптестері мен іскери серіктестерінің қауіпсіздігі үшін жауапкершілікті өз мойнына алады.

3. Еңбекті қорғауды қамтамасыз ету және қызметкерлердің денсаулығын сақтау – Компанияның басты басымдығы. Компания үздік әлемдік тәжірибелерге сай болуға, ұлттық және халықаралық талаптарды мүлтіксіз сақтауға және өндірістік қауіпсіздікті басқару жүйесін ұдайы жетілдіруге ұмтылады.

4. Компания өндірістік қызметті жүзеге асыру кезінде мүдделі тараптар алдында қызметкерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау және қолдау, Компания қызметіне қатысы бар басқа адамдардың қауіпсіздігін қамтамасыз ету, Компанияның өндірістік қызметін жүзеге асыру орындарында экологиялық қауіпсіздікті жан-жақты қолдау және табиғи ортаны сақтау үшін жауапкершіліктің толықтығын түсінеді, жарақаттанудың нөлдік деңгейіне және әсер етудің нөлдік деңгейіне қол жеткізуге ұмтылады.

5. Қауіпті жұмыс жағдайларын жою және Компания қызметкерлерін қорғау үшін:

1) өндірістік қызмет нәтижесіне қатысты адамдардың денсаулығы мен қоршаған ортаны қорғаудың басымдығын қамтамасыз ету;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасын және қызметкерлердің еңбегі мен денсаулығын қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік, қоршаған ортаны қорғау, ядролық және радиациялық қауіпсіздік мәселелерін реттейтін Компанияның ішкі құжаттарын сақтау;

3) өндірістік қауіпсіздікті қамтамасыз ету жөніндегі бағдарламаларды іске асыруда қоғамның және ЕТҰ-ның барлық деңгейлері басшыларының міндеттемелерін қамтамасыз ету;

4) Компанияның барлық қауіпсіздік ережелері мен процедураларын білу және сақтау;

5) қол жетімді техникалық және әкімшілік тәсілдермен өндірістік қауіпсіздікті басқару жүйесін жақсарту;

6) өндірістік апаттардың алдын алу және ықтимал салдарды азайту;

7) қызметкерлердің жұмыс міндеттерін қауіпсіз орындау және корпоративтік жабдықты пайдалану қабілетін дамытатын өндірістен қол үзбей барлық міндетті дайындық курстарынан немесе оқытудан өту;

8) қауіпті материалдарды қалай қауіпсіз және заңды түрде өңдеу керектігін және оларды қалай жою керектігін білу;

9) барлық әріптестерден, серіктестерден, өнім берушілерден және тұтынушылардан қауіпсіздікті сақтауды талап ету;

10) мүдделі тұлғалардың хабардар болуын және өндірістік қауіпсіздіктің жай-күйі туралы ақпараттың ашықтығын қамтамасыз ету;

11) өндірістік қауіпсіздікті қамтамасыз етуде алдыңғы қатарлы халықаралық салалық тәжірибелерді қолдану.

6. Компания қызметкерлері жұмыс орындарындағы қауіпсіздікті қамтамасыз етуге өз үлестерін қосады:

1) анықталған қауіпті жағдайлар(ou), қауіпті әрекеттер (OD) және салдары жоқ оқиғалар туралы хабарлау-Near Miss (NM);

2) мінез-құлық қауіпсіздік аудиттерін жүргізу (МҚА);

3) «Стоп-карта» рәсімі арқылы қауіпті жұмыстарды тоқтата тұру құқығын қолдану;

4) өндірістік қауіпсіздік бойынша жаттығу және оқу іс шараларына қатысу;

5) қоршаған ортаны қорғау, денсаулықты сақтау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласындағы қауіптерді жою және азайту, бұдан әрі осындай жағдайлардың алдын алу мақсатында тиісті сабақтар ала отырып, әрбір оқиғаны сыни тұрғыдан қарау және егжей-тегжейлі талдау.

5-тарау. Қызметкерлердің жеке деректерінің құпиялылығы және қорғалуы

1. Компания қызметкерлердің құпиялылық құқығын құрметтейді және барлық дербес деректердің құпиялылығы мен қорғалуын қамтамасыз етуге тырысады. Қызметкерлер Компанияның басқа қызметкерлерінің дербес деректерін өңдеу және қорғау қауіпсіздігіне байланысты рәсімдерді сақтауы тиіс.

2. Компанияда жұмыс істей отырып, қызметкерлер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Компания ішінде де, одан тыс жерлерде де Компания қызметкерлері туралы ақпаратты өңдеу және беру үшін, оның ішінде жалақы төлеуді ресімдеу және өзге де кадрлық талаптарды орындау үшін өздерінің дербес деректерін пайдалануға келіседі.

Бұл ретте, Компания дербес деректерді қорғау мақсатында тиісті қауіпсіздік шараларын қабылдауға және оларға қасақана, кездейсоқ немесе рұқсатсыз қол жеткізудің кез келген жағдайларының алдын алуға міндеттенеді.

6-тарау. Қызметтік этика

1. Компания қызметкерлерінің қызметтік этикасы заңдылық қағидатын сақтауға, тапсырылған іс үшін борыш пен жауапкершілік сезіміне негізделеді. Қызметтік мінез-құлықтың негізгі нормалары-адалдық, әдептілік, тәртіптілік, адалдық, ұқыптылық, қарапайымдылық, сыпайылық және дәлдік.

2. Компания қызметкерлері өздерінің күнделікті қызметінде жоғары этикалық стандарттарды сақтайды, соның ішінде:

- әріптестерінің пікірін құрметтейді, жұмыс барысында туындаған мәселелерді теңдік, ынтымақтастық және әріптестік қағидаттарында ашық және мейірімді талқылайды;

- қорлайтын, қысым жасайтын немесе әдепсіз мінез-құлыққа, оның ішінде шығу тегі, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, дінге көзқарасы, сенімі, тұрғылықты жері, жасы немесе дене кемістігі, қоғамдық бірлестіктерге жатуы немесе өзге де белгілері бойынша жол бермейді;

- олар іскерлік қарым-қатынаста таныс болуға жол бермейді, телефонмен дұрыс және сыпайы сөйлесу;

- жалақыға, мансаптық өсуге, өз міндеттемелеріне, әріптестерімен байланысты мәселелерді талқылаудан аулақ болу;

- киім кию тәртібін сақтау;

- Компанияның заңнамасына және/немесе ішкі құжаттарына сәйкес, сондай-ақ өзінің жақын туыстары туралы ақпаратты толық ашу талап етілетін жерде Компанияның басқа қызметкерлеріне өзі туралы, өз қызметі туралы жалған немесе толық емес ақпаратты пайдалануға немесе жеткізуге жол берілмейді.

3. Өзінің лауазымдық міндеттерін орындау кезінде Компания қызметкері лауазымдық нұсқаулыққа сәйкес өз құзыреті шегінде ғана шешім қабылдайды. Егер мәселені шешу оның құзыретінен асып кеткен жағдайда, қызметкер өзінің тікелей басшысына жүгінеді.

4. Компанияның әрбір қызметкері еңбек тәртібін мүлтіксіз сақтайды, жұмыс уақытын ұтымды және тиімді пайдаланады, өзінің қызметтік міндеттерін адал, бейтарап және сапалы орындайды.

5. Компания қызметкердің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыруға деген ұмтылысын көтермелейді.

6. Әрбір қызметкер Компанияның меншігіне ұқыпты қарайды, оның сақталуын, қызметтік мақсатта ұтымды және тиімді пайдаланылуын қамтамасыз етеді.

7. Жұмыс барысында қызметкер атқаратын лауазымына қарамастан шешім қабылдаудың ашықтығын, заңдылығын және әділдігін қамтамасыз етеді, Компанияның мүдделеріне нұқсан келтіретін, оның құрылымдық бөлімшелерінің жұмыс істеуіне кедергі келтіретін немесе тиімділігін төмендететін әрекеттерге қарсы тұрады.

8. Компания қызметкерлері Компанияның беделіне нұқсан келтіретін немесе Компанияны іскерлік этика тұрғысынан заңсыз немесе күмәнді қызметке тартуы мүмкін жосықсыз мінез-құлықтан аулақ болу үшін бар күшін салады.

9. Қызметкерлер жеке сипаттағы мәселелерді немесе Компания мүддесіндегі мәселелерді шешу кезінде мемлекеттік органдардың, ұйымдардың, мемлекеттік қызметшілердің және өзге де адамдардың қызметіне ықпал ету үшін өзінің қызметтік жағдайын пайдалануға құқылы емес.

10. Компанияда жұмыс істей отырып, жұмысшылар оған адал, Компания туралы негізсіз теріс пікірлерге жол бермейді немесе оның үшінші тұлғаларға деген беделіне нұқсан келтіреді. Компания қызметкерлерінің мұндай ақпаратты БАҚ-та беруге немесе әлеуметтік желілерде, форумдарда, электрондық хаттарда немесе басқа да әлеуметтік сервистерде теріс ескертулер жасауға құқығы жоқ. Алайда, қызметкерлерге Компанияның өз ішіндегі қызметін жақсарту үшін қызметтік мақсатта сындарлы сын айтуға тыйым салынбайды.

7-тарау. Басшылардың міндеттері

1. Компания басшылары өздерінің мінез-құлқымен серіктестерден Серіктестерге, өнім берушілерге және тұтынушыларға таралатын ашықтық, ашық қарым-қатынас және сенім мәдениетін құруда маңызды рөл атқара отырып, осы Кодекстің нормаларына абсолютті берілгендігін көрсетеді. Осы мақсатта басшыларға:

- күнделікті істерде Компанияның құндылықтарын ұстану;
- қарамағындағылардың жұмыстағы проблемалар туралы ауызша және жазбаша ақпаратын жауапкершілікпен және жөнелумен қарауға және тиісті шаралар қабылдауға;
- бағыныштылармен жұмыста қолданылатын заңдарды, Компанияның ішкі құжаттарын білу;
- туындаған проблемаларды жеке өзі жою немесе мән-жайларға сәйкес жоғары тұрған басшылардың қарауына нормативтік және құқықтық сәйкестік мәселелері туралы ақпарат беру;
- Компанияның құндылықтарын сақтауды және бір сәттік пайдаға дейін ұзақ мерзімді табысқа жетуді қалайтын шешімдерді бөлектеңіз және көтермелеңіз;
- бағыныштылармен этиканы сақтаудың және Компанияның заңнамасы мен ішкі құжаттарына сәйкестіктің маңыздылығын үнемі талқылау;
- әріптестер мен басқа қызметкерлерге басшылыққа, омбудсменге тәуекел және комплаенс офицері жүгінуге кедергі жасамаңыз.

2. Басшылар тікелей немесе жанама бағыныштылықта болуына немесе мүлде бағыныштылықтың болмауына қарамастан, кез келген қызметкердің жұмысын бейтарап, объективті бағалауға жол бермей, Компания қызметкерлеріне тең қарым-қатынас көрсетуі керек.

8-тарау. Байланыс құралдары

1. Компания өз қызметкерлеріне тек іскерлік мақсаттар үшін байланыс құралдарын ұсынады, бұл:

- компьютерлер;
- қалалық және ұялы телефондар;
- электрондық пошта жүйелері;
- портативті құрылғылар, факстар;
- әлеуметтік қызметтер арқылы өзара әрекеттесуді қамтамасыз ететін жүйелер;
- Интернетке кіру;
- басқа байланыс құралдары.

2. Компания қызметкерлері байланыс құралдарын әріптестеріне зиян келтіруі мүмкін дұрыс емес материалдарды немесе материалдарды қарау, алу немесе жіберу үшін пайдалана алмайды. Оның ішінде, тиісті емес немесе әдепсіз мазмұндағы хабарламаларды үшінші тұлғаларға беру үшін коммуникациялық жүйелерді пайдалана алады.

9-тарау. Серіктестердің, өнім берушілердің және тұтынушылардың ақпаратын қорғау

1. Компания серіктестердің, өнім берушілердің және тұтынушылардың жеке, жеке немесе құпия ақпаратын, сондай-ақ өздері сияқты мұқият қорғайды. Бұл Компанияның серіктестерімен, өнім берушілерімен және тұтынушыларымен жасалған тиісті шарттарды және Компанияның қолданыстағы құпиялылық ережелерін түсінуді және орындауды қамтиды.

2. Компания қызметкерлері Компанияның серіктестері, өнім берушілері мен тұтынушылары туралы ақпаратты Компания ішінде де, одан тыс жерлерде де талқыламайды немесе жария етпейді, бұған олардың тиісті өкілеттіктері болған жағдайларды қоспағанда. Басқа Компания немесе БАҚ өкілінің серіктестікке, өнім берушіге немесе тұтынушыға қатысты мәселе бойынша түсініктеме беру туралы өтінішін/сұрауын алған кезде алдымен серіктестің, өнім берушінің немесе тұтынушының рұқсатының бар екеніне көз жеткізу керек, сондай-ақ болжамды жауапты Компанияның Қоғаммен байланыс жөніндегі мәселелерге жауапты құрылымдық бөлімшесімен талқылау қажет.

3. Компания қызметкерлеріне Жалпыға ортақ пайдаланылатын орындарда (лифттер, залдар, тамақтану орындары және басқалар) құпия ақпаратты талқылауға қатаң тыйым салынады.

2-бөлім Комплаенс

1-тарау. Заңнаманы сақтау

1. Компанияның жоғары беделі Қазақстан Республикасының заңнамасын, халықаралық нормаларды, оның ішінде Компания клиенттерімен ынтымақтасатын елдерде іс жүргізуді реттейтін нормативтік құқықтық актілерді сақтауға негізделген. Компания өз қызметінде адам құқықтарын реттейтін заңдарды және еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, қоршаған ортаны қорғау, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл, адал бәсекелестікті қамтамасыз ету, салық салу және қаржылық ақпаратты дұрыс ұсыну стандарттарын ұстанады.

2. Компания қызметкерлері Қазақстан Республикасы заңнамасының және Компанияның ішкі құжаттарының талаптарын мүлтіксіз және толық көлемде орындауға міндетті. Қазақстан Республикасы заңнамасының және Компанияның ішкі құжаттарының талаптарын бұзу Компания қызметкерлерін жауапкершілікке тартуға негіз бола алады.

2-тарау. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл

1. Заңға бағынатын және жария ұйым бола отырып, Компания қазақстандық және әлемдік қоғамдастықтардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және парақорлыққа қарсы күрес жөніндегі шараларын қолдайды.

Сыбайлас жемқорлық мемлекет пен қоғамның экономикалық қауіпсіздігіне елеулі зиян келтіреді, ел экономикасы үшін жойқын зардаптарға әкеп соғады, қоғамдық өмірді, жұмысты тұрақсыздандырады, сондай-ақ халық пен жұртшылықтың сеніміне нұқсан келтіреді.

2. Компания ішкі және халықаралық нарықтарда азаматтық жауапкершілігі жоғары ұйым ретінде жұмыс істейді және өзінің күш-жігері мен инновациясының тиімділігі арқылы нәтижелілікке қол жеткізеді.

3. Компания сыбайлас жемқорлық көріністерінің кез келген нысандарын үзілді-кесілді жояды. Өз қызметін жүзеге асыру кезінде бұл саясатты Компания мемлекеттік және жеке сектормен байланысты Компания қызметінің барлық салаларына таратады.

4. Компания өз қызметінің барлық деңгейлері мен сатыларында сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша міндеттемелер атқарады. Әріптестермен және іскери серіктестермен күнделікті қарым-қатынаста осы міндеттемені қатаң сақтау Компанияның беделін нығайтудың кепілі болып табылады.

5. Компания коммерциялық тапсырыстарды алу немесе сақтау немесе тікелей және жанама түрде орынсыз артықшылықтарды сақтау мақсатында, басқа елдердегі іскерлік айналым нормасы болып саналатынына қарамастан, мемлекеттік қызметшілерге шағын

«ынталандырушы» төлемдер жасауды, әлемнің кез келген еліндегі серіктестерге, өнім берушілерге, тұтынушыларға, мемлекеттік қызметшілерге немесе өзге де адамдарға заңсыз мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар беруге не уәде етуге жол бермейді.

6. Компания серіктестерді, өнім берушілерді және тұтынушыларды заңсыз немесе этикалық емес шаралар мен әрекеттер арқылы өз мүдделерін қорғамайтындығына сендіру үшін тиісті шаралар қолданады.

7. Компания барлық серіктестерге, өнім берушілерге және тұтынушыларға жоғарыда аталған стандарттарды сақтау қажеттілігі туралы талаптар қояды, Компанияның беделіне теріс әсер етуі мүмкін тараптардың әрекеттері үшін жауапкершіліктің туындау мүмкіндігі туралы түсінікке қол жеткізеді. Бұл Компания қызметкерлері міндетті дегенді білдіреді:

1) заңдылық қағидатын, Қазақстан Республикасының Конституциясының, заңдарының және өзге де нормативтік құқықтық актілерінің және Компания қызметіне қолданылатын өзге де елдердің заңнамасының талаптарын басшылыққа алу, сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы қатаң сақтау;

2) жеке және заңды тұлғалардың құқықтарын, бостандықтарын мен заңды мүдделерін сақтауды және қорғауды қамтамасыз ету;

3) Компанияның беделін түсіретін іс-әрекеттерді жасауға жол бермеу;

4) өзінің тікелей басшысына немесе тәуекел және комплаенс офицері мүдделер қақтығысының туындағаны, қызметтік міндеттерін орындау кезінде жеке мүдделілігі, сыбайлас жемқорлық мінез-құлқына көндіру және сыйлықтар алу туралы хабарлау;

5) қызметтік міндеттерін атқару кезінде жеке және (немесе) пайдакүнемдік мүдделерді басшылыққа алмау;

6) әріптестер мен басшыларға әділ қызметтік шешім қабылдауға ықпал етуі мүмкін өзара қарым-қатынастардың белгіленген тәртібін бұзатын заңсыз өтініштермен жүгінуден бас тарту;

7) басқа қызметкерлерді сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға көндірмеу және мұндай әрекеттерді көтермелемеу;

8) мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін қызметтік өкілеттіктерін орындауға байланысты сыйлықтарды қабылдамау;

9) мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар алу немесе алу мақсатында таратылуға жатпайтын қызметтік немесе өзге де ақпаратты пайдаланбау;

10) егер олардың жақын туыстары, жұбайлары немесе жекжаттары болып табылатын адамдардың тікелей бағыныстылығымен (бақылауында болуымен) немесе керісінше олардың жақын туыстары, жұбайлары немесе жекжаттары болып табылатын адамдарға осындай қызметкерлердің тікелей бағыныстылығымен (бақылауында болуымен) байланысты болса, лауазымға тағайындалудан бас тарту;

11) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылда, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды ашуда белсенділік таныту;

12) өзінің тікелей басшысына немесе тәуекел және комплаенс офицері сыбайлас жемқорлықтың белгілі фактілері туралы, оның ішінде материалдарды не әуре-сарсаң фактілерін жеделдетіп қарағаны үшін қандай да бір пайда алуға итермелеу туралы дереу хабарлау;

13) орындау үшін алынған өкімнің заңдылығына күмән туралы өзінің тікелей басшысына немесе тәуекел және комплаенс офицері дереу хабарлау;

14) егер тікелей басшының өзі мүдделер қақтығысына тартылса, жоғары тұрған басшылыққа, комплаенс қызметіне немесе сыртқы тәуелсіз ұйымға («жедел желі операторына») жүгінуге;

15) әріптестерден сыбайлас жемқорлыққа қарсы жоғары құқықтық мәдениетті сақтауды қолдау және талап ету;

16) мүдделер қақтығысының, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың туындау себептері мен жағдайларын және олардың салдарын жою жөнінде тұрақты негізде шаралар қабылдау;

17) табыс алуға байланысты кәсіпкерлік және (немесе) өзге де қызметті жүзеге асыруда біреуге жәрдем көрсетуден бас тарту;

18) үшінші тұлғалардың мүдделерін білдіруден немесе қамқорлық жасаудан, сондай-ақ олардың атынан іс-әрекеттер жасаудан аулақ болу;

19) материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, сондай-ақ өзге де мемлекеттік мүлік пен қызметтік ақпаратты қызметтік емес мақсаттарда пайдаланбау.

8. Компания мемлекеттік қызметшілерге немесе мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне, серіктестердің немесе Компания тұтынушыларының қызметкерлеріне жанама түрде мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтарды ұсыну немесе жүзеге асыру үшін үшінші тұлғаларды пайдаланбайды.

9. Үшінші тұлғалармен жұмыс істеу кезінде Компания атынан әрекет ететін адамды жалдау кезінде Компания мұндай тұлғаның жақсы беделге және тиісті біліктілікке ие екендігіне көз жеткізуі керек.

10. Компания Компанияда заңды немесе этикалық нормадан тыс жол берілмейтін әрекеттерді орындау үшін үшінші тұлғаларды тартпайды.

11. Компания Қазақстан Республикасы заңнамасының және Компанияның ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, қызметкерлерді жалдауды мұқият жүзеге асырады. Бұл жұмысқа орналасу туралы өтініштердегі ақпараттың дұрыстығын, оның ішінде Компанияда жұмыс істеуге мүмкіндік бермейтін фактілердің (мысалы, сыбайлас жемқорлық қылмыстарын жасау жағдайлары) болуы туралы мәліметтерді тексеруді қамтиды.

12. Компания жұмыс істейтін бірқатар елдерде шетелдік шенеуніктерге пара беруге тыйым салатын, сондай-ақ есеп берудің дәлдігін талап ететін заңдар болғандықтан, Компания осы заңдарды оның қызметіне қатысты бөлігінде сақтайды, сонымен бірге ол бизнес жүргізетін елдердегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы жергілікті заңнамалық актілерді де ескереді.

3-тарау. Жақын туыстарының, жұбайлары мен жекжаттарының бірлескен жұмысын шектеу

1. Басшылар өздерінің жақын туыстары және (немесе) жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей және жанама бағыныстағы лауазымдарды атқара алмайды.

2. Басшылар өздерінің лауазымдық міндеттерін жүзеге асыру кезінде жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), жекжаттарының Компанияның өзінде де, Компанияның оқшауланған бөлімшелерінде де оларға тікелей және жанама бағынуына жол бермеуге міндетті.

3. Егер Компанияның лауазымдық нұсқаулығында және/немесе ұйымдық құрылымында көрсетілген орындалатын функционалдық міндеттерге сәйкес олардың біреуі екіншісіне тікелей бағынатын болса, Компанияның бір құрылымдық бөлімшесі шегінде жақын туыстарының, жұбайлары мен жекжаттарының бірлескен жұмысына жол берілмейді.

4. Осы тараудың 1-3-тармақтарында көрсетілген жағдайлар анықталған кезде қызметкер осы Кодекстің 12-тарауында және «Жоғары технологиялар институты» ЖШС корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі ережеде регламенттелген тәртіппен әрекет етуге міндетті.

4-тарау. Белсенді, әділ және ашық бәсекелестік

1. Егер мұндай келісімдер бәсекелестікті шектесе, Қазақстан Республикасының заңнамасында адамдармен кез келген келісімдерге тыйым салынады.

2. Компания серіктестермен, өнім берушілермен және тұтынушылармен адал ниетпен іс жүргізеді, өз мақсаттарына жету үшін манипуляцияларды, ақпаратты жасыруды, теріс ақпаратты таратуды, жария етілмейтін ақпаратты теріс пайдалануды, фактілерді дұрыс ұсынбауды немесе бизнес саласындағы басқа да жосықсыз әрекеттерді пайдаланбайды.

3. Бәсекелестікке қарсы қызмет әдістері серіктестерге зиян келтіреді және нарықтардың жұмысын қиындатады, серіктестіктерге елеулі зиян келтіреді, олардың сенімін бұзады.

4. Компания акционерлерге, бәсекелестерге, серіктестерге, өнім берушілер мен тұтынушыларға әділ және құрметпен қарайды, соның салдарынан:

– Қазақстан Республикасының және, егер қолданылса, өзге мемлекеттердің бәсекелестігін қорғау саласындағы заңнаманы сақтайды;

– келісімшарттар жасасу кезінде ашық және тікелей әрекет етеді, қолданылатын сатып алу рәсімдерінің талаптарын (мысалы, «Самұрық-Қазына»АҚ сатып алу тәртібі) ескере отырып, өнім берушілердің артықшылықтарынан және нақты белгіленген салыстырмалы көрсеткіштерден туындайды;

– дәл және уақтылы құжаттаманы ұсынады;

– шынайы және нақты маркетингтік және жарнамалық қызметті жүзеге асырады. Көрінеу жалған хабарламаларды пайдалануға, маңызды фактілерді өшіруге немесе Компания туралы не бар бәсекелестер туралы жалған мәлімдемелер ұсынуға жол берілмейді;

– бәсекелестердің өнімдері мен қызметтеріне қатысты әділетсіз сынға жол бермей, өзінің салыстырмалы мәлімдемелерінде аса сақ болады;

– бәсекелестер туралы ақпарат жинаудың заңсыз немесе этикалық емес әдістеріне жүгінбейді;

– бағаларға, тарифтерге қатысты сөз байласу немесе Компания бәсекелес нарықта кәсіпкерлік қызметтің басқа да шарттарын белгілеу мақсатында бәсекелестермен бағаларды немесе бағаларға қатысты кез келген мәселелерді талқыламайды.

5. Компания мына мақсаттар үшін бәсекелестермен келіссөздер жүргізбейді:

– бағаны басқару;

– сату мүмкіндіктері немесе аумақтар бөлінісі;

– серіктестерді, өнім берушілерді және тұтынушыларды тартудан бас тарту туралы келісім жасасу;

– белгілі бір тұтынушыға бойкот жариялау немесе өнімді сатудан бас тарту;

– тендердегі адал емес жеңіс;

– баға саясаты, пайда, шығындар, сату шарттары мен мерзімдері, несие шарттары, маркетинг және стратегиялық жоспарлар, бірігу немесе сатып алу мәмілелері және бизнес үшін маңызды кез келген басқа ақпарат туралы құпия ақпаратпен алмасу.

6. Компания серіктестермен, өнім берушілермен және тұтынушылармен жиі іскерлік келіссөздер жүргізетіндіктен, жұмысшылар бәсекелестікке нұқсан келтіретін кез келген әрекетті жасамас бұрын тәуекел және комплаенс офицері кеңес сұрауы керек.

5-тарау. Ішкі бақылау және ақпаратты ашу. Қаржылық құжаттаманың дәлдігі мен толықтығын қамтамасыз ету

1. Компания қызметкерлерінің әрқайсысы Компания жұмыс істейтін қаржылық құжаттардың дәлдігі мен толықтығын қамтамасыз ету үшін жауапкершілікті өз мойнына алған кезде, ол адал Компания ретінде оның беделін қорғауды қамтамасыз етеді және

Компанияның сенімге сәйкес келу міндеттемесін растайды. Сенімді есеп беру Компания акционерлеріне ресурстарды тиімді бөлу үшін қажетті ақпаратты басқаруды қамтамасыз ететін және бұзушылықтардың алдын алатын Компания қызметінің тиімділігін әділ бағалауға мүмкіндік береді.

2. Компания акционерлер, инвесторлар, Бақылау кеңесінің, мемлекеттік органдар және өзге де тұлғалар үшін нақты, шынайы және уақтылы құжаттар жасайды. Бұл Компанияның қызметкерлері:

- есепке алудың барлық түрлері бойынша есепке алу кітаптары мен құжаттарын, соның ішінде жұмыс уақытын есепке алу табелін, сату туралы құжаттарды және шығындар туралы есептерді толтыру немесе жасаудың толықтығына, дәлдігіне және дұрыстығына жауап береді;

- тіркелмеген, жасырын немесе көлеңкелі есеп жүргізбейді;

- қандай да бір мәмілелер туралы құжаттар мен мәліметтерді қолдан жасамайды және бұрмаламайды;

- ілеспе құжаттаманы ұсына отырып, мәмілелерді уақтылы тіркейді және олар туралы ақпаратты ашады;

- операцияларды немесе шығындарды көрсетпес бұрын немесе құжаттарға қол қоймас бұрын тиісті тексерулер жүргізіңіз;

- ішкі бақылау шараларының маңыздылығын түсінеді және оларды дәйекті түрде сақтайды;

- Компанияның қызметіне байланысты шығындарды Компания қаражатынан тікелей басшының рұқсатымен ғана төлейді;

- бағалы қағаздармен операцияларды реттейтін органдарға және қор биржаларына жіберілетін жария мәлімдемелер мен есептерде немесе құжаттарда ашылатын ақпараттың толықтығын, дәлдігін, уақтылығы мен түсінікті болуын қамтамасыз етеді;

- Қазақстан Республикасының заңнамасына және Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес ашуға арналған ақпаратты уақтылы дайындайды дегенді білдіреді.

3. Компанияның ішкі бақылау жүйесі кепілдіктерді қамтамасыз ету және Бақылау кеңесінің, Компанияның басшы қызметкерлері мен қызметкерлеріне, сондай-ақ мүдделі тұлғаларға процестер тиімді және өнімді қызметті, дұрыс есептілікті, Компанияның ішкі құжаттары мен Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуын қамтамасыз ететіні туралы тиісті ақпарат беру үшін құрылған.

4. Компанияның қаржылық және іскерлік ақпаратының дұрыстығы Қазақстан Республикасының заңнамасына, қолданылатын халықаралық қаржылық есептілік стандарттарына, бухгалтерлік және басқарушылық есептің жалпы қабылданған қағидаттарына сәйкес операцияларды заңды және тиімді жүргізу үшін негіз болып табылады.

5. Компания есептілігінің дұрыстығы бухгалтерлік есеп қағидаттарын, Компанияның нұсқаулықтарында баяндалған саясаттарды, ережелер мен рәсімдерді, сондай-ақ бухгалтерлік есеп пен есептілік жөніндегі нұсқаулықтарды, ішкі бақылау жөніндегі ережелерді қолдануды қоса алғанда, бақылаудың бірнеше механизмдерімен қамтамасыз етіледі.

6. Компания басшылығы есеп және есептілік жүйелерінде көрсетілген деректердің дұрыстығына, жариялануға жататын ақпараттың, есепті кезеңнің қорытындыларына және кезең соңындағы қаржылық жағдайға толық сәйкестігіне кепілдік береді.

7. Компанияның барлық деңгейдегі қызметкерлері олар пайдаланатын немесе тиісті құрылымдық бөлімшелердің басшыларына беретін барлық жазбалардың, есептердің немесе мәліметтердің Компанияға есептерде, құжаттарда және басқа да жария хабарламаларда ақпаратты толық, шынайы, дәл және уақтылы ашуға мүмкіндік беретініне көз жеткізуі керек. Кез келген нысанда шығарылған мұндай құжаттарға қаржылық және басқару

есептері мен болжамдары, зерттеу есептері, маркетингтік ақпарат, сату туралы есептер, салық есептілігі, әлеуметтік Ақпарат, қоршаған орта туралы ақпарат және басқа да құжаттар, соның ішінде мемлекеттік органдарға ұсынылатын құжаттар жатады.

8. Компанияның қаржылық немесе іскерлік ақпараты алаяқтық әрекеттердің объектісі болмауы керек.

Корпоративтік алаяқтық сонымен қатар мыналарды қамтиды: дұрыс емес құжаттар мен есептерді ұсыну, оларды қолдан жасау немесе өзгерту, Компания мүлкін заңсыз иемдену немесе тиісінше пайдаланбау, мәмілелерді немесе ірі сомаларды төлеуді рұқсатсыз жүргізу, Ұсақ сомаларды заңсыз пайдалану (мысалы, өкілдік немесе іссапар шығындары), тиісті стандарттарға сәйкес келмейтін қаржылық есептілікті есепке алу немесе шығару бухгалтерлік есеп және есептілік.

Корпоративтік алаяқтық мысалдарының неғұрлым егжей-тегжейлі тізбесі «Жоғары технологиялар институты» ЖШС Сыбайлас жемқорлыққа және алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі саясатына 2-қосымшада келтірілген.

9. Компания атынан ақпаратты жария ашумен айналысатын қызметкерлер ақпаратты ашудың толықтығын, объективтілігін, дәлдігін және уақтылығын адал ниетпен қамтамасыз етуге тиіс.

10. Компания Қазақстан Республикасының заңнамасын, есепке алудың барлық түрлерінің жалпы қабылданған қағидаттарын, Компанияның ішкі құжаттарын сақтауды, сондай-ақ халықаралық аудит стандарттарын сақтауды талап етеді. Компания қызметкерлері Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Компанияның бастапқы құжаттамасын, сондай-ақ осы құжаттамаға негізделген есептілікті жүргізуге және ұсынуға міндетті. Бұл құжаттама мен есептілік Компанияның активтерін, міндеттемелерін, кірістерін, шығыстарын және шартты міндеттемелерін сенімді түрде көрсетуі керек.

11. Компания қызметкерлері есепке алудың, аудиттің, ақпаратты ашудың немесе бақылау шараларының күмәнді әдістеріне қатысты мәселелер туралы адал ниетпен хабарлауға міндеттенеді.

Компания хабарламалармен, оның ішінде есептің барлық түрлерімен, ішкі есепке алуды бақылау жүйесімен, аудит мәселелерімен және ақпаратты ашуды бақылау шараларымен байланысты алаяқтық фактілері бойынша жұмыс істеу тәртібін әзірледі. Әзірленген тәртіп осындай хабарламаларды қабылдау, сақтау және өңдеу, сондай-ақ анонимді хабарламаларды алу және құпиялылықты қамтамасыз ету рәсімдерін қамтиды.

12. Компания қызметкерлері осы Кодекстің енгізілуінің 9-тармағында көрсетілген тұлғаларға немесе ұйымдарға осы Кодекстің енгізілуіне байланысты шағымдар мен күмәндар туралы дереу хабарлауы керек.:

- қандай да бір есептерді немесе құжаттарды дайындау, жүргізу, бағалау немесе зерделеу кезінде қасақана жіберілген алаяқтық немесе қателер;
- есепке алуды бақылаудың ішкі шараларын бұзу немесе сақтамау;
- жоғары буын басшысы немесе бухгалтер тарапынан мәліметтерде не басшылыққа немесе бухгалтерге жіберілетін құжаттарда қаржылық аудиттер немесе құжаттар туралы фактілерді бұрмалау немесе жалған өтініштер арқылы;
- Компанияның қаржылық жағдайы туралы толық және сенімді есеп беру талабынан ауытқу;
- Компанияның серіктестерімен, өнім берушілерімен және тұтынушыларымен күмәнді мәмілелер;
- құжаттарды басқа тәсілдермен қолдан жасау немесе өзгерту арқылы;
- келісілген өнім бағасынан жоғары немесе төмен сомаға шот ұсыну арқылы;
- келісімшарттарда келісілмеген мақсаттарда жүзеге асырылатын төлемдермен;
- Компания жүзеге асыратын әдеттегі коммерциялық операциялардан ерекшеленетін тәсілдермен делдалдар арқылы төлемдер;

- Компаниямен шарттар жасалған ұйымның шоттарына емес, жеке тұлғалардың банктік шоттарына аударымдар немесе депозиттер арқылы;
- Компания активтерін ұрлау, ұрлау немесе заңсыз иемдену арқылы;
- Компанияның серіктестерімен, өнім берушілерімен және тұтынушыларымен ауызша уағдаластықтармен немесе ресми Шарттың көлеміне енгізілмеген бекітілмеген жазбаша келісімдермен;
- комиссиялық сыйақы төлеуге қатысты тиісінше ықпал етпеу мақсатында кез келген іс-қимылмен жүзеге асырылады.

6-тарау. Компанияның өнім берушілерімен және тұтынушыларымен сенімді қарым-қатынас орнату

1. өнім берушілер

1.1. Компанияның сатып алуға қатысты шешімдері өнім берушінің сенімділігі мен адалдығын объективті бағалауға, сондай-ақ қысқа және ұзақ мерзімді перспективалар мен міндеттерге қатысты ұсынысты жалпы бағалауға негізделеді.

1.2. Компанияның мүддесі үшін тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді сатып алу бағадағы, сападағы, тиімділіктегі, жеткізу мерзімдеріндегі артықшылықтарды және қажетті талаптарға сәйкестікті ескере отырып жүзеге асырылады.

1.3. Сатып алушы ретінде әрекет ете отырып, Компания өнім берушіге тәуелділік жағдайының пайда болуын болдырмауға тырысады, сондықтан сенімді баламалар шеңберін жүйелі түрде кеңейтеді. Өнім берушілермен қарым-қатынас Компания белгілеген процедуралармен реттеледі, олар барлық өнім берушілермен бірдей қарым-қатынасты мақсат етеді.

1.4. Компания мүдделер қақтығысының туындауын және кез келген мүдделілік көріністерін болдырмау үшін тиісті шаралар қабылдайды. Компания қызметкерлеріне белгілі бір өнім берушілер үшін тиімді шешім қабылдағаны үшін сыйақы ретінде мүлкітік (мүлкітік емес) игіліктер мен артықшылықтар алуға тыйым салынады.

1.5. Компания барлық өнім берушілер үшін Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе өзге де қолданылатын заңнаманы мүлтіксіз сақтау талаптарын белгілейді (Қазақстан Республикасынан тыс сатып алу жағдайында).

1.6. Компания өз өнім берушілерін Компания үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста ұстанатын жұмыс принциптеріне негізделген Компанияның өнім берушілері мен мердігерлерінің Кодексіне қол қоюға міндеттейді, соның ішінде адам құқықтары, балалар еңбегіне тыйым салу, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, этика ережелері және сәйкестік, атап айтқанда, сыбайлас жемқорлыққа қарсы және адал бәсекелестікке қатысты, қоршаған ортаны қорғау және Қазақстан Республикасының барлық заңдары мен нормативтік актілерін сақтау. Компания бұл міндеттемелердің таңдау процесінде де, келісімшарттық міндеттемелерді орындау кезінде де орындалуын қамтамасыз ету үшін шаралар қолданады.

1.7. Компания үшінші тұлғалармен қызметтер көрсетуге шарт жасасады және сол арқылы оларға қажетті мәселелер бойынша, оның ішінде Компанияның белгілі бір қызмет түрлеріне (бұдан әрі – өкілдер) қатысты белгілі бір аумақта маркетинг және сату бойынша Компанияның мүдделерін білдіруге өкілеттік береді.

1.8. Бұл өкілдер Компанияның атынан оның тапсырмасы бойынша әрекет ете алады, сондай-ақ оның әлеуетті және қолданыстағы тұтынушыларымен не мемлекеттік органдармен, не жеке Компаниялармен өзара іс-қимыл жасай алады.

1.9. Компания мемлекеттік немесе жеке тұлғаларға пара берудің кез келген түріне, сондай-ақ Компаниямен жасалған шарты бар Компания өкілдерімен қарым-қатынастағы кез келген заңсыз немесе жосықсыз қызметке тыйым салады.

1.10. Компания Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе осы Кодексте тыйым салынған қандай да бір әрекеттерді орындау үшін бөгде ұйымдарды жалдамайды.

1.11. Мемлекеттік немесе жеке сектордағы сыбайлас жемқорлықтың алдын алу үшін өкілдердің қызметтерін пайдалану Компанияның тиісті бөлімшелері мақұлдағаннан және кешенді құқықтық бағалау жүргізгеннен кейін ғана мүмкін болады, бұл Компанияның сауда серіктестерімен қарым-қатынас жөніндегі ішкі құжаттарында сипатталған ішкі рәсімдермен қатаң реттеледі.

1.12. Компания мемлекеттік қызметшілерге немесе Мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне сыйақы ретінде мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтарды жанама ұсыну немесе жүзеге асыру үшін өкілдерді және өзге де үшінші тұлғаларды пайдаланбайды.

1.13. Үшінші тұлғалармен жұмыс істеу кезінде Компания атынан өкіл жалдайтын қызметкер бұл өкілдің жақсы беделге және тиісті біліктілікке ие екендігіне көз жеткізуі керек.

1.14. Компания осы өкілден сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес жөніндегі заңнаманың барлық талаптарын сақтайтындығы туралы жазбаша растау алуды ұсынады.

2. Тұтынушылар.

2.1. Компания өз қызметін кәсіпорынның көлеміне қарамастан, өзінің барлық тұтынушыларымен бірдей адал және әділ жүзеге асырады.

2.2. Компания тұтынушыларға олардың талаптарына сәйкес келетін жоғары сапалы өнімдерді ұсынуға міндеттенеді.

2.3. Компания өз өнімдері туралы егжей-тегжейлі ақпаратты жарнамада, жария мәлімдемелерде және жеке тұтынушыларға ұсыныстарда ұсынады.

2.4. Келісімшарттар бойынша келіссөздер жүргізетін қызметкерлер тұтынушыларға өтініштердің, хабарламалар мен презентациялардың толықтығы мен дұрыстығын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

2.5. Компания қызметкерлері тұтынушы туралы құпия немесе қызметтік ақпаратты жарияламайды. Тұтынушы, жоба немесе келісімшарт туралы ақпарат тек осы ақпаратты тек қызметтік мақсатта қажет ететіндерге ғана беріледі.

7-тарау. Серіктестерді, өнім берушілерді, тұтынушыларды және әріптестерді мұқият таңдау (контрагенттерді сәйкестендіру)

1. Қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы сақтай отырып, Компания серіктестерді, өнім берушілерді және тұтынушыларды мұқият таңдайды, соның ішінде контрагенттерге сәйкестік тексеру жүргізеді. Контрагенттерге осындай комплаенс-тексерулер жүргізу тәртібі мен рәсімдері «Жоғары технологиялар институты» ЖШС контрагенттерін комплаенс-тексеру жөніндегі қағидалармен регламенттеледі.

2. Компания өзінің беделіне нұқсан келтіруі мүмкін адамдармен іс жүргізуді жүзеге асырмайды, сондықтан заңдарды әдейі және/немесе үнемі бұзатын Компаниялармен немесе тұлғалармен ынтымақтастықты болдырмайды.

3. Егер қандай да бір жеке немесе заңды тұлғалармен ынтымақтастыққа заңнамалық нормалармен немесе Компанияның ішкі құжаттарымен тыйым салынған жағдайда, оның ішінде осы тұлғалар әртүрлі мемлекеттердің мемлекеттік органдары жариялаған тыйым салынған жеке немесе заңды тұлғалардың тізімдеріне кіретін жағдайларда, мұндай ынтымақтастыққа Компания жол бермейді.

4. Компания қызметкерлері құпия ақпаратпен, негізгі мәліметтермен, беделмен және мінез-құлық стандарттарымен (мән-жайлар талап ететін шамада) танысуға жауапты болады:

- серіктестер;
- тұтынушылар;

– өнім берушілер, оның ішінде Компания атынан өкіл ретінде тартылатын не Компания тікелей жұмыс істейтін Компаниялар мен тұлғалар.

5. Компания қызметкерлері Компания өз мүдделерін білдіру үшін немесе Компанияға тауарлар, жұмыстар мен қызметтер көрсету үшін тартылатын Компаниялар мен тұлғалардың «Жоғары технологиялар институты» ЖШС өнім берушілері мен мердігерлері кодексінің нормаларын сақтауын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

6. Компания қызметкерлері «Жоғары технологиялар институты» ЖШС контрагенттерін комплаенс тексеру жөніндегі қағидалармен танысуға, олардың сақталуына, сондай-ақ серіктестердің, өнім берушілердің және тұтынушылардың Компания және оның серіктестері алдындағы өз міндеттемелерін түсінуін қамтамасыз етуге жауапты болады.

8-тарау. Сауда шектеулері және экспорттық бақылау

1. Компания жұмысына қатысты тыйым салынған (экономикалық немесе өзге де Санкциялар) қандай да бір елдің мемлекеттік органдарымен, ұйымдармен немесе жеке тұлғалармен іскерлік қатынастарға түспейді. Ұйымдардың немесе жеке тұлғалардың санкциялармен болуы мәселелері бойынша қызметкерлерге тәуекел және комплаенс офицері міндетті консультациясын алу қажет.

2. Компания өкілдері сондай-ақ өздері қатысатын елдердің экспорттық бақылауы бойынша қолданылатын барлық құқықтық нормаларды (техникалық қолдауға немесе оқытуға қатысты заңдарды қоса алғанда) қатаң сақтауға міндетті. Компоненттер, бағдарламалық қамтамасыз ету және технологиялық деректер сияқты қос мақсаттағы технологиялар мен тауарларға ерекше назар аудару керек.

3. Халықаралық сауда мәселелерімен айналысатын Компания қызметкерлері Компания өнімдерін экспорттаудың қажетті рәсімдерінің сақталуын, сондай-ақ олардың кімге жіберілетінін, оларды кім алатынын және қандай мақсатта жіберілетінін бақылайды. Тиісті нормалар мен талаптарды сақтамау Компания үшін де, оның қызметкерлері үшін де қатаң санкциялар қолдануға, оның ішінде одан әрі экспорттық қызметке тыйым салуға және қылмыстық жауапкершілікке әкеп соғуы мүмкін.

4. Компания әлеуетті және қолданыстағы серіктестерді, өнім берушілерді және тұтынушыларды Компанияға олармен ынтымақтастыққа рұқсат бермейтін бұзушылықтары бар тұлғалар мен ұйымдар тізімінде бар-жоғын тексеруді тұрақты негізде мұқият жүзеге асырады.

5. Компания өз жұмысындағы алаңдатарлық және күмәнді белгілерге назар аударады, мысалы, бірнеше шоттар арқылы төлемдер, әдеттен тыс уақытта немесе одан жоғары мөлшерде төлемдер жасау туралы өтініштер, сондай-ақ бастапқы төлемді жүзеге асыру үшін пайдаланылғаннан өзгеше тәсілдермен қайтару туралы өтініштер.

9-тарау. Зияткерлік меншік құқығы

Компания үшінші тұлғалардың зияткерлік меншік құқықтарын құрметтейді, осылайша Компания пайдаланбайды:

- өз қызметінде лицензияланбаған немесе рұқсат етілмеген сауда белгілері;
- тіркелмеген патенттер;
- авторлық құқықпен қорғалған рұқсат етілмеген материалдар;
- рұқсат етілмеген бағдарламалық жасақтама, оның ішінде Компанияның компьютерлеріне жеке пайдалануға арналған бағдарламалар орнатпайды;
- үшінші тұлғалардың қызметтік, құпия ақпараты және коммерциялық құпиясы.

10-тарау. Компанияның бағалы қағаздарымен мәмілелер

1. Компанияның ішкі құжаттары Компанияның инсайдерлік ақпаратына қол жеткізе алатын адамдарға Компанияның бағалы қағаздарымен осындай ақпарат негізінде немесе жабық мерзім ішінде мәмілелер жасауға, сондай-ақ Компанияның бағалы қағаздарын сатып алу немесе сату туралы осындай ақпаратты немесе ұсынымдарды отбасылық, туыстық немесе іскерлік қатынастармен байланысты басқа адамдарға ұсынуға тыйым салады.

2. Осы Кодекстің 2-бөлімінің 10-тарауының 1-тармағына сәйкес Компанияның бағалы қағаздарымен мәмілелер жасасуды болдырмау үшін қағидаттар, жүйелер мен бақылау құралдары «Қазатомөнеркәсіп «ҰАК» АҚ Бағалы қағаздармен мәмілелер жөніндегі саясатымен регламенттеледі, оның негізгі міндеті инсайдерлік ақпаратқа қолжетімділігі бар тұлғалар тарапынан бағалы қағаздар нарығында теріс пайдалануға және/немесе айла-шарғы жасауға жол бермеу болып табылады (инсайдерлік мәмілелер), нәтижесінде Компанияның имиджі мен заңды құқықтары мен мүдделерін қорғау.

3. Инсайдерлік ақпаратты жеке басының пайдасы үшін пайдаланатын немесе оны басқа адамдарға негізді қызметтік қажеттіліксіз хабарлайтын Компанияның қызметкері немесе басқа Инсайдері Компанияның мүдделерін бұзады. Осы бөліктегі Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе басқа мемлекеттің қолданыстағы заңнамасын (мәміле жасалған жерге байланысты) бұзу қатаң санкцияларға әкеп соғады, олар Елеулі айыппұлдарды, сондай-ақ Компанияның немесе өзге Инсайдердің заңсыз жұмыс істеген қызметкерлеріне қатысты бас бостандығынан айыруға дейінгі қылмыстық жауаптылықты қамтуы мүмкін.

11-тарау. Сыртқы байланыс

1. Маңызды корпоративтік мәселелер бойынша тек Бақылау кеңесінің мүшелері, Бас директор (не оның міндетін атқарушы немесе оны алмастырушы тұлға) және бас директор (не оның міндетін атқарушы немесе оны алмастырушы тұлға) арнайы уәкілеттік берген Компания қызметкерлері ғана көпшілік алдында сөйлей алады.

2. Осы Кодекстің 2-бөлімінің 11-тарауының 1-тармағында көрсетілген адамдардың БАҚ-тың немесе маңызды корпоративтік мәселелерге қатысты бөгде адамдардың сұрау салуларына жауап беруге айрықша құқығы бар.

3. Алайда Кодексте Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес талап етілетін мәселелерді жария етуге тыйым салынбайды.

4. Компанияның дамуына қатысты баспасөз хабарламалары мен ақпаратты жария ашудың өзге де түрлері Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес Компанияның құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлерімен мұқият тексеруден өтеді. Корпоративтік дағдарыс жағдайында Компания хабарламаларды жариялаудың жеке ережелерін белгіледі.

12-тарау. Мүдделер қақтығысы

1. Ықтимал қақтығыстарды тану және ашу, сондай-ақ олардан қалай аулақ болу керектігін білу Компанияға өз беделін қорғауға көмектеседі және бизнесті тиімді жүргізуге ықпал етеді.

2. Егер Компания қызметкерлері өз міндеттерін объективті және тиімді орындауды қиындататын іс-әрекеттерді жүзеге асырса немесе мүдделері болса, мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін. Мұндай жағдайларда Компанияның шешімдері, өнімдері мен қызметтеріне қауіп төнуі мүмкін.

3. Егер қызметкерге, оның жұбайына, жекжатына немесе жақын туысына мүліктік(мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар берілсе, не жұбайын, жекжатын немесе жақын туысын Компания қызметкерінің жағдайын ескере отырып, Компания өнім берушісі таңдаса, жанжал туындауы мүмкін. Компания қызметкері өзіне жақын

адамдардың мүдделері Компанияның шешімдеріне әсер етуі мүмкін жағдайлардан аулақ болу керек. Қызметкерлердің туыстық немесе жеке қарым-қатынасы қызметтік міндеттерін орындауға әсер етпеуі немесе Компания қабылдаған шешімдерге әсер етпеуі керек.

4. Мүдделер қақтығысы нәтижесінде туындауы мүмкін, бірақ онымен шектелмейді:

– Компания қызметкерлерінің Компания іскерлік қатынастарды қолдайтын басқа заңды тұлғада қаржылық мүдделерінің болуы;

– қызметкерлердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайларының, жекжаттарының басқа заңды тұлғалардың үлестерін (акцияларын) иеленуі;

– лауазымды тұлғаның қоса атқаратын жұмысы немесе басқа заңды тұлғалар органдарының жұмысына қатысу;

– жеке мүліктік мүдделеріне байланысты акционерлер мен Компанияның мүдделеріне нұқсан келтіре отырып, басқа заңды тұлғаларға іскерлік мүмкіндіктер беру;

– ерлі-зайыптылардың, жекжаттардың немесе жақын туыстардың бір-біріне тікелей және жанама бағыныстағы бірлескен жұмысы және/немесе осындай жақын туыстардың, ерлі-зайыптылардың, жекжаттардың қызметін бағалауға қатысу.

Мүдделер қақтығысы ретінде қызметкер немесе оның жақын туысы, жұбайы, жекжаты Компанияның серіктестері, өнім берушілері, тұтынушылары немесе бәсекелестері болып табылатын заңды тұлғалардың 1% - дан астам үлесіне (акцияларына) иелік ететін жағдай қарастырылуы мүмкін.

5. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда қызметкер ол туралы тікелей басшыға хабарлауға, оның нақты не екенін түсіндіруге және осы мүдделерге қатысты мәселелер бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан бас тартуға міндетті.

6. Мүдделер қақтығысын реттеу туралы шешім мынадай тәсілдердің бірімен қабылданады:

1) қызметкердің мүдделер қақтығысының көзі болып табылатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;

2) қызметкердің өзінің жеке мүддесінің объектісі болып табылатын ақпаратты пайдалануына тыйым салу;

3) қызметкерді мүдделер қақтығысын тудыратын мәселелерді талқылаудан және шешуден ерікті немесе директивалық негізде тұрақты немесе уақытша шеттету;

4) қызметкермен келісім бойынша оның лауазымдық міндеттерін өзгерту;

5) Қызметкер келіскен жағдайда, қызметкерді Қазақстан Республикасында еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен мүдделер қақтығысына байланысты емес лауазымға ауыстыру.

7. Мүдделер қақтығысы ашылмаған және / немесе қызметкер тарапы болып табылатын мүдделер қақтығысын болғызбау немесе реттеу жөніндегі шараларды қабылдамаған жағдайда тәртіптік жауапкершілік шараларын қолдану көзделеді.

8. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында бұрын мемлекеттік қызметші болған және өзінің қызметтік функцияларына байланысты мемлекет тарапынан Компанияның қызметін бақылау және қадағалау жөніндегі өкілеттігі бар жеке тұлға мұндай өкілеттіктер тоқтатылған күннен бастап екі жыл ішінде Компанияның атқарушы органының мүшелігіне сайлана алмайды.

9. Қызметкерлердің Компаниямен бәсекелесуге немесе Компанияның қандай да бір бизнес-бөлімшелері атынан олардың іс-әрекеттеріне жеке немесе отбасылық мүдделердің әсерінен ықпал етуге жол беруге құқығы жоқ.

10. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Компанияда мыналарға жол берілмейді:

– серіктес, өнім беруші немесе тұтынушы атынан Компания қатысатын Компаниямен мәмілені немесе мәмілені жүзеге асыруда жеке мүддесінің болуы;

– Компанияның бәсекелесі, серіктесі, өнім берушісі немесе тұтынушысы болып табылатын Компанияда немесе Компаниямен ынтымақтасатын немесе ынтымақтастыққа ұмтылатын ұйымда маңызды қатысу үлесіне ие болу немесе басқа коммерциялық мүдделердің болуы (оның ішінде жұмыс немесе Бақылау кеңесінің мүшелік);

– Компанияның белгілі бір қатысуы бар немесе болуы мүмкін кәсіпорындарға қатысу: Компанияның қатысу үлесі бар немесе болуы мүмкін мүліктегі (жылжымайтын мүлік, бағалы қағаздар немесе басқа мүлік) үлесті иелену немесе сатып алу;

– қызметкердің қызметкерге, Компанияға немесе мемлекеттік қызметшіге әсер етуге және олардан Компанияға немесе Компания қызметкеріне жеке өзі заңсыз артықшылық алуға ықпал ететін әрекеттерге қол жеткізуге арналған мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар беруі немесе алуы.

11. Компания қызметкерлеріне атқаратын лауазымына қарамастан корпоративтік мүлікті, ақпаратты, Компаниядағы өз лауазымын пайдалану кезінде немесе Компания атынан өзінің қызметтік міндеттерін орындау шеңберінде ашылуы мүмкін мүмкіндіктерді жеке мақсатта пайдалануға тыйым салынады.

13-тарау. Сыйлықтарды қабылдауға тыйым салу

1. Компания жұмысында шешім қабылдауға ықпал ету мақсатында сыйлықтар, қызметтер алу, түскі асқа бару/шақыру, ойын – сауыққа қатысу (бұдан әрі-Сыйлықтар), сол сияқты әрекет жасауға жол берілмейді. Бұл дегеніміз Компания:

– қолма-қол ақша түрінде сыйлықтар беруді және алуды болдырмайды;

– егер ол алушыны белгілі бір жолмен әрекет етуге міндеттесе (немесе мұндай міндеттеменің көрінуін тудырса) немесе сыйлық туралы басқаларға белгілі болса, алушыны ыңғайсыз жағдайға қалдырса, құнды нәрсені беруді және алуды болдырмайды;

– мемлекеттік лауазымды адаммен өзара іс қимыл жасау кезінде сыйлықтар ұсыну немесе қабылдау құқығын жояды;

– сыйлықтар беруге немесе алуға қатысты Компанияның құрылымдық бөлімшелерінің қызметін реттейтін тиісті ішкі ережелердің сақталуын қамтамасыз етеді дегенді білдіреді.

2. Компания қызметкері Компанияның өнім берушілерінен немесе тұтынушыларынан мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтарды талап ете алмайды немесе қабылдай алмайды.

3. Компания жеке ішкі құжатта алынған немесе берілген сыйлықтармен жұмыс істеу рәсімдері мен тәртібін белгілейді. Қызметкерлер белгіленген рәсімдерді, оның ішінде ықтимал мүдделер қақтығысын болдырмау немесе сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылыққа жол бермеу мақсатында ұстануға міндетті.

14-тарау. Киберқауіпсіздік

Компания қызметкерлері Компанияның жаһандық бәсекелестік жағдайында Компанияның тұрақты дамуын қамтамасыз ететін электрондық ақпараттық ресурстардың, ақпараттық жүйелердің және ақпараттық-коммуникациялық инфрақұрылымның сыртқы және ішкі қатерлерден қорғалу деңгейіне қол жеткізуге және қолдауға бағытталған күш-жігерін қолдайды. Бұл орындалуы өңделетін ақпараттың құпиялылығын, тұтастығын және қолжетімділігін қамтамасыз ететін ақпараттық қауіпсіздік талаптарын түсіну және сақтау дегенді білдіреді.

15-тарау. Қоршаған ортаға теріс әсерді азайту

1. Компания өз жұмысының қоршаған ортаға әсерін азайтуға тырысады. Компания және оның серіктестері, өнім берушілері мен тұтынушылары үшін әзірленген және қабылданған шешімдер Компанияның кез келген өмірлік циклінде экологиялық таза даму принципіне негізделген. Бұл қалдықтарды азайтуды және іс-әрекеттерді жүргізу кезінде ресурстарды тиімді пайдалануды білдіреді.

2. Компания қауіпті және биологиялық қауіпті қалдықтарды өңдеуге және кәдеге жаратуға қатысты тиісті рәсімдерді адал сақтайды, қауіпті материалдарды тиісінше өңдеуге қойылатын барлық талаптарды ұстанады. Компания қызметкерлері жоғары тұрған басшылыққа қауіпті заттардың шығарылуына, дұрыс тасталмауына, сондай-ақ қоршаған ортаға зиян келтіруі мүмкін барлық басқа жағдайларға қатысты кез келген жағдайлар туралы дереу ескертеді.

3. Қазақстан Республикасының заңнамасы шеңберінде Компания қоршаған ортаны қорғау қажеттілігіне және қоршаған ортаның ластануы себебінен адамдардың денсаулығына байланысты проблемалар туғызбауға тиісті көңіл бөледі.

4. Қоршаған ортаны қорғаудың көрсетілген қағидаттарын енгізу шеңберінде Компания «Жоғары технологиялар институты» ЖШС өнім берушілері мен мердігерлерінің кодексінде тиісті ережелерді көздейді.

16-тарау. Балалар еңбегі және мәжбүрлі еңбек

Компания балалар еңбегі мен мәжбүрлі еңбекке қарсы және келесі принциптерді сақтайды:

1) Компания Қазақстан Республикасының заңнамасын және ең төменгі еңбек жасы туралы талаптарды сақтайды және балалар еңбегін пайдаланбайды. 16 жасқа толмаған адамдарды Компания жұмысқа қабылдай алмайды.

2) Компания заңсыз балалар еңбегін пайдаланбайды, серіктестермен, өнім берушілермен және тұтынушылармен ынтымақтаспайды, сондай-ақ заңсыз балалар еңбегін пайдаланатын ұйымдармен бірлескен кәсіпорындарға кірмейді.

3) Компания мәжбүрлі еңбекке, оның ішінде серіктестер, өнім берушілер және тұтынушылар тарапынан жол бермейді.

17-тарау. Сатып алуды тек Компания мүддесі үшін жүзеге асыру

1. Сатып алу және шарттар жасасу туралы шешімдер тек Компанияның мүддесі үшін және «Самұрық-Қазына» АҚ тәртібіне сәйкес қабылданады.

2. Компаниядағы сатып алу процедуралары тиісті ішкі келісімдерді қамтиды. Бұл іскерлік шығындар негізделіп, алынған тауарлар, жұмыстар мен қызметтер мәлімделген спецификацияға сәйкес келуі үшін бизнестің тиімділігі мен шығындарды қаржылық бақылауды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

3. Компанияның әрбір қызметкері ұтымды үнемдеу және Компания мүлкіне адал қарым-қатынас қағидаттарын басшылыққа ала отырып, шығындар бойынша бекітілген лимиттер шеңберінде бюджеттік тәртіптің тиісінше сақталуына дербес жауапты болады.

18-тарау. Ақпараттық ашықтық

Компания Компанияның акционерлері, қызметкерлері және өзге де стейкхолдерлері үшін қызметтің ақпараттық ашықтығы мен анықтығы саясатын ұстанады. Компания барлық мүдделі тұлғалардың Компания туралы ашылған ақпаратқа еркін қол жеткізуі үшін барлық қолжетімді ақпарат көздерін (интернет, баспа басылымдары, баспасөз конференциялары, телерадио хабарлары) пайдаланады.

19-тарау. Компанияның ақпаратын, идеяларын және зияткерлік меншігін қорғау

1. Компанияның ақпараты, зияткерлік меншігі және инновациялық идеялары оның құнды ресурстары болып табылады. Компания қызметкерлері осы материалдық емес ресурстарды анықтауы, басқаруы және қорғауы керек, өйткені оларды бәсекелестерге жариялау Компанияның бәсекелестік артықшылықтарына нұқсан келтіруі және бизнеске зиян тигізуі мүмкін.

2. Таралуы шектелген қызметтік ақпарат болып табылатын Компания ақпараты Компанияның ішкі құжаттарымен айқындалатын осындай ақпаратқа қатысты рұқсатсыз пайдаланудан, заңсыз жария етуден және өзге де заңсыз әрекеттерден қорғалуға тиіс.

3. Компанияның құпия ақпараты мен коммерциялық құпиясын құрайтын мәліметтерді пайдалана отырып, сыртқы ұтарды жүзеге асыру құпия ақпаратты жария етпеу туралы шарттық міндеттемелер жасалған, құпиялылық туралы келісімге қол қойылған және Компанияның құпия ақпараты мен коммерциялық құпиясын жария етпеу туралы міндеттеме болған жағдайда жүргізілуі тиіс. «Құпия» және «коммерциялық құпия» деген белгілері бар ақпаратты электрондық түрде беру, өңдеу, сақтау және жіберу ақпараттық коммуникациялық технологиялар және бірыңғай талаптарды қамтамасыз ету саласындағы бірыңғай талаптарға сәйкес жүргізіледі.

4. Компания қызметкерімен еңбек шарты тоқтатылған/бұзылған кезде Компаниямен еңбек қатынастары аяқталғаннан кейін 3 (үш) жыл ішінде таратылуы шектелген қызметтік ақпаратты құрайтын мәліметтерді жария етпеу міндеттемесі сақталады, бұл туралы қызметкер тиісті міндеттемеге қол қояды.

5. Компания қызметкері зияткерлік меншікті ұрлағаны үшін жауапкершілікті қоса алғанда, таралуы шектеулі ақпаратты заңсыз ашу нәтижесінде келтірілген залал үшін Компания алдында жауап береді, бұл айтарлықтай айыппұлдар мен жауапты қызметкерлерді қылмыстық жауапкершілікке тартуға әкеп соғады.

20-тарау. Қайырымдылық көмек

1. Компания атынан немесе оның қаржы ресурстарын пайдалана отырып қайырымдылық қайырымдылықтарға «Самұрық-Қазына» АҚ және/немесе Компания барлық қолданылатын нормативтік құқықтық актілерге сәйкес келген жағдайда, қайырымдылықты жүзеге асыру үшін белгілеген тәртіппен ғана рұқсат етіледі.

2. Компания коммерциялық артықшылықтар алу үшін қайырымдылық жобаларын қаржыландырмайды. Компания Қазақстан Республикасының және/немесе «Самұрық-Қазына» АҚ заңнамасына сәйкес заңды болып табылатын қайырымдылықты жүзеге асырады.

3. Компания қайырымдылықты өзінің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігі шеңберінде жүзеге асырады. Осы Кодекстің ережелері қызметкерлер өздерінің жеке атынан жүзеге асыратын қайырымдылық жарналары мен демеушілік жағдайларына қолданылмайды.

4. Қайырымдылық ықтимал немесе нақты мүдделер қақтығысына әкелмеуі керек.

5. Мүдделер қақтығысын болдырмау және сыбайлас жемқорлықтың және/немесе лоббистік айыптаулардың ықтимал тәуекелдерін болдырмау мақсатында Компания саяси партияларды қолдау үшін жарналар мен қайырымдылықтар жасамайды. Қазақстан Республикасының және өзге де елдердің үкіметтеріне төлемдер тек заңнамамен бекітілген төлемдермен (салықтар, алымдар және т.б.) шектеледі, Компания мұндай төлемдер туралы есепті тиісті ақпараттық ресурстарда жариялайды. Сонымен бірге, Компания өз қызметкерлерін саяси партияларға олардың жеке жарналарына қатысты және мұндай жарналар мен қызмет ықтимал немесе нақты мүдделер қақтығысына әкеп соқтырмаған

жағдайда, Компанияда жұмыс істемей тұрған уақытта саяси партиялардың және/немесе қозғалыстардың қызметіне қатысуына шектеу қоймайды.

6. Қайырымдылық көмек көрсету туралы мәселе қаралғанға дейін осындай көмек алушыларды міндетті комплаенс тексеру жүзеге асырылады.

21-тарау. Демеушілік

1. Демеушілік маркетингтік стратегияның және қоғаммен байланысты сақтаудың бөлігі болып табылады. Ол Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтаған кезде және Компанияның ішкі процестері шеңберінде рұқсат етіледі.

2. Компанияны кез-келген демеушілік бағдарламасына тарту туралы шешімдер Компанияның уәкілетті органының мақұлдауына ие болуы керек.

3. Демеушілік көмек көрсету туралы мәселе қаралғанға дейін осындай көмек алушыларды міндетті комплаенс тексеру жүзеге асырылады.

Қорытынды ережелер

1. Комплаенс қызметі осы Кодекс шеңберінде Компания қызметкерлерін корпоративтік оқытуды тұрақты негізде жүзеге асырады.

2. Қызметкер лауазымға кіріскеннен кейін үш күн мерзімде осы Кодекстің мәтінімен жазбаша нысанда танысуға және нұсқаулықтан өту үшін тәуекел және комплаенс офицері персоналды іріктеу мәселелеріне жауапты Компанияның құрылымдық бөлімшесі жіберуге тиіс. Комплаенс қызметі Кодекстің нормалары және олардың тиісінше сақталуы бойынша нұсқаманы (келу тәртібімен) жүзеге асырады.

3. Бақылау кеңесінің мүшелері мен Компания Басқармасының мүшелері сайланғаннан кейін осы Кодекстің мәтінімен танысуға осы Кодекстің қосымшасына сәйкес осы Кодексті ұстану туралы міндеттемеге қол қоюға міндетті.

4. Кодекс ережелерін бұзу қызметкерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына және Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес тәртіптік сипаттағы шараларды қолдануға негіз бола алады.

«Жоғары технологиялар институты» ЖШС Бақылау кеңесінің

**_____ жылғы
(№ ____/____ хаттама)
шешімімен бекітілген
Этика және комплаенс
кодексіне қосымша**

**«Жоғары технологиялар институты» ЖШС
этика және комплаенс кодексін ұстану туралы міндеттеме**

Мен,

(Тегі, Аты, Әкесінің аты (бар болса))

«Жоғары технологиялар институты» ЖШС (бұдан әрі – Кодекс) Этика кодексінің және комплаенс ережелерімен хабардар екенімді растаймын және оларды ұстануға міндеттенемін.

Мен Кодекстің ережелерін толық қолдаймын, өзімнің мінез-құлқыммен оның нормаларына абсолютті берілгендігімді көрсетемін, Компанияның күнделікті істердегі құндылықтарын ұстанамын және «Жоғары технологиялар институты» ЖШС Бақылау кеңесінің/ Бас директордың құзыретіне байланысты мәселелерді шешуде.

Кодекстің қағидаттары мен талаптары туралы қосымша сұрақтарым болса, тәуекел және комплаенс офицері немесе омбудсменге жүгіне аламын.

_____ күні, қолы