

«Қазақстанның орнықтылық қоры»  
акционерлік қоғамының  
Директорлар кеңесінің сырттай отырысының  
2019 жылғы «13» мамырдағы № 8 шешімімен  
бекітілді

**«Қазақстанның орнықтылық қоры» акционерлік қоғамының  
Корпоративтік әдеп кодексі**

Алматы қ., 2019 жыл

## **1-тарау. Жалпы ережелер**

1. «Қазақстанның орнықтылық қоры» акционерлік қоғамының (бұдан әрі - Қор) Корпоративтік әдеп кодексі (бұдан әрі - Кодекс) іскерлік мінез-құлық пен корпоративтік басқарудың танымал әлемдік стандарттарын ескере отырып, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес әзірленді. Кодекс Қордың және Жалғыз акционердің корпоративтік әдеп қағидаттары мен Қордың корпоративтік құндылықтары туралы көзқарасы мен түсінігін көрсетеді.

2. Кодекстің мақсаты Қордың корпоративтік мәдениетінің ережелерін регламенттеу, стратегиялық маңызды шешімдер қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да Қордың барлық қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын басты құндылықтарды, қағидаттар мен ережелерді бекіту болып табылады.

3. Қордың әрбір қызметкері еңбек ұжымының мүшесі бола отырып, өз қызметінде ішкі құжаттарда, атап айтқанда, осы Кодексте тіркелген корпоративтік нормалар мен құндылықтарды басшылыққа алуы тиіс. Бұл Кодекс Қор басшылығын қоса алғанда, барлық қызметкерлерге қолданылады.

4. Қордың корпоративтік құндылықтары:

Құзыреттілік пен кәсіпқойлық – өз мамандығын терең білу, қойылған міндеттерді уақтылы және сапалы орындау, кәсіби білім мен дағдыларды үнемі жетілдіру;

Бастамашылдық – жұмыс процесін оңтайландырудағы қызметкерлердің белсенділігі мен дербестігі;

Өзара сыйластық – жұмыстағы командалық рух, сенім, ізгі ниет және алға қойылған міндеттерді шешу процесіндегі ынтымақтастық;

Диалогқа ашықтық – ашық және адал ақпарат алмасу, оңтайлы шешімді бірлесіп әзірлеуге дайын болу;

Ұқыптылық – Қордың активтері мен ресурстарын пайдалануға, өз жұмыс уақытына және басқа қызметкерлердің жұмыс уақытына жауапты және ұқыпты көзқарас;

Бедел – Қор туралы оң пікір қалыптастыруға бағытталған әдістер мен стратегияларды пайдалану.

## **2-тарау. Мүдделер қақтығысын болдырмаудың негізгі қағидаттары**

5. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Қор мынадай негізгі қағидаттарды басшылыққа алады:

1) мүдделер қақтығысы болған кезде өз құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде Қор қызметкерлерінің жеке мүдделілігіне жол бермеу;

2) Қордың ішкі құжаттарында Қор органдарының міндеттері мен функцияларын нақты көрсету, сондай-ақ олардың өзара іс-қимыл жасау тәртібі.

## **3-тарау. Ішкі өзара қарым-қатынас**

6. Қор қызметкерлері корпоративтік әдептің мынадай нормаларын сақтауы тиіс:

1) өзінің кәсіби қызметінде Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын, Кодексті, әдеп стандарттарын және корпоративтік әдептің жалпы жұрт қабылдаған нормаларын сақтау, Жалғыз акционер мен Директорлар кеңесінің шешімдерін және Қордың қызметіне қатысты өзге де құжаттарды орындау;

2) Қордың мүдделерін білдіру және қорғау, Қордың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге өзінің еңбек үлесін қосу, өз жұмысының сапасы мен нәтижелері үшін дербес жауапты болу;

3) жанжалдарды болдырмай, Қор мен Жалғыз акционердің мүддесі үшін қажетті қамқорлықпен және сақтықпен әрекет ете отырып, кәсіби функцияларды саналы және адал атқару;

4) мәртебесіне және атқаратын лауазымына қарамастан, осы Кодексте белгіленген міндеттемелердің орындалуы үшін жауапты болу;

5) Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, діни және өзге де нанымдарына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген басқа да мән-жайлар бойынша трайбализм мен кемсітушілік көріністеріне жол бермей, сыпайы және әдепті болу, әріптестері мен басқа да адамдардың ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеу;

6) өсек-аяңның кез келген түрін таратпау (Қордың басқа қызметкерлеріне қатысты үшінші тұлғалардың дәл емес деректеріне немесе көрінеу дұрыс емес, әдейі ойдан шығарылған мәліметтерге негізделген қандай да бір адам немесе бірдеңе туралы қауесет);

7) қарапайымдылық таныту, лауазымдық міндеттерді орындау кезінде Қордың мүдделерін басшылыққа алу, қызметтік жағдайды өз мүддесі үшін және жеке мақсаттарда пайдалануды болдырмау, Қордың материалдық және материалдық емес активтерін/игіліктерін иемденуді өрескел деп санау;

8) Қормен байланысты мәмілелердегі, шарттардағы, жобалардағы немесе белгіленген тәртіппен өзге де мәселелерге қатысты кез келген жеке коммерциялық немесе басқа да мүдделілік (тікелей немесе жанама) туралы Қор басшысына дереу хабарлау;

9) мемлекеттік және басқа тілдерге, Қазақстан халқының салт-дәстүрлеріне құрметпен қарау;

10) заңнаманың және Қордың ішкі құжаттарының талаптарында көзделген құпиялылық нормаларын сақтай отырып, бір-біріне дұрыс ақпаратты уақтылы беру;

11) Қордың басқа қызметкерлерінің жеке немесе кәсіби қасиеттерін олар болмаған кезде талқыламау;

12) жасырын мақсатқа жету үшін қандай да бір шиеленістерді бастамау, сондай-ақ оларға қатыспау немесе адамдармен басқаша айла-шарғы жасамау;

13) Қордың қызметкері ретінде өзін ұсынған кезде еңбек шартына сәйкес өзінің ресми лауазымына ғана сілтеме жасау.

#### 7. Қордың қызметкерлері:

1) Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына және Қордың ішкі құжаттарына сәйкес келмейтін құжаттарға қол қоюдан/бұрыштама қоюдан бас тартуға;

2) жұмыс орнында өзіне қатысты кемсітушілік немесе қысым көрсету нысандары, Қордың басқа қызметкерлері тарапынан қорлау немесе өрескел мінез-құлық көрсету фактілері байқалған жағдайда тікелей басшысына жүгінуге немесе Қор басшылығының оны қабылдауына;

3) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына қайшы келмейтін барлық тәсілдермен өз құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауға;

4) белгіленген тәртіппен өзінің лауазымдық міндеттерін орындау үшін қажетті ақпарат пен материалдарды алуға;

5) оның денсаулығына немесе өміріне, Қордың мүлкі мен мүдделеріне қатер төндіретін жағдай туындаған кезде бұл жөнінде жұмыс берушіге хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

б) жеке еңбек дауын шешу үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында және Қордың ішкі актілерінде көзделген тәртіппен дәйекті түрде келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге құқылы.

8. Басшылар корпоративтік әдептің келесі нормалары мен ережелерін сақтауы тиіс:

1) адамның қадір-қасиетін, құқықтары мен жеке бас бостандығын құрметтеу, өз әлеуетін іске асыру үшін әрқайсысына тең мүмкіндіктер бере отырып, қызметкерлерге сеніммен қарау;

2) Қордың ішкі құжаттарына, еңбек шарттарының талаптарына сәйкес еңбекақы төлеудің бәсекеге қабілетті жүйесін ұйымдастыру, жалақының уақтылы төленуін қамтамасыз ету;

3) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға кепілдік берудің барлық шараларын қамтамасыз ету, сондай-ақ қызметкердің кәсіби өсуіне, оның жеке қауіпсіздігін қамтамасыз етуге ықпал ететін еңбек жағдайларын жасау;

4) іске асырылуы Қор үшін оң әсер ететін қызметкерлердің бастамашыл идеялары мен ұсыныстарын бағалау және көтермелеу;

5) ішкі құжаттарға сәйкес Қордың мақсаттарын негізге ала отырып, жұмыста қол жеткізген жетістіктері үшін оларды көтермелеуді қарастыра отырып, қызметкерлердің үлесін лайықты бағалау;

6) тең мүмкіндіктер беру қағидатын сақтауды, олардың қызметкерлердің тиімді шешімдер қабылдауына ықпал етуін іске асыруға жеке, достық, отбасылық-туыстық қатынастардың килігуіне жол бермеу;

7) мүдделер қақтығысына жол бермеу және сыбайлас жемқорлық бойынша тәуекелдердің алдын алу;

8) Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының талаптарын сақтау.

9. Қор қызметкерлерінің сырт келбеті және келіссөздер жүргізу этикасы:

1) Қор қызметкерлеріне қызметтік міндеттерін орындауы кезінде Қордың беделді және кәсіптік бейнесін қолдайтын киім, аяқ киім және шаш үлгісін таңдауда іскерлік стиль нормаларын ұстануға кеңес беріледі.

2) Қордағы іскерлік стиль – ұстамды әрі әдемі стильдегі киім. Киім ала-құла, олақ, лас болмауы керек. Аяқ киім таза және жақсы күтілген болуы керек. Спорттық аяқ киім, шәркей, тәпішке киюге тыйым салынады. Жұмыскерлердің қызметтік функцияларына байланысты арнайы киім кию қажеттілігін қоспағанда, жұмыс уақытында Қордың үй-жайларына қызметкерлердің еркін, спорттық стильдегі киімде: джинс, қысқа шалбар және басқа да жағажай киімінде, сарафан, нымша, жағасы ойық киімде, «мини» көйлектер мен юбкаларда және т.б. келуін болдырмау қажет. Қызметкердің физиологиялық жағдайына (жүктілік, жарақаттан кейінгі жағдай) байланысты болған кезде еркін тігісті киім киюге рұқсат беріледі. Жұма күні киімнің еркін «casual» стиліндегі күн болып белгіленеді.

3) Қызметкерлердің әріптестерімен және іскер серіктестерімен телефон арқылы сөйлесе білуі жалпы Қор туралы жағымды әсер қалдыруға ықпал етеді. Қызметкерлер келіссөздер жүргізу мәдениетінің ережелерін, оның ішінде телефонмен сөйлесу ережелерін сақтауы керек. Іскерлік келіссөздер байсалды, сыпайы түрде жүргізілуі керек.

#### **4-тарау. Сыртқы қарым-қатынастар**

10. Мемлекеттік органдармен өзара қарым-қатынаста Қор:

1) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерін, мемлекеттік органдардың актілерін, Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарды, Қордың Жарғысын және Қордың қызметін регламенттейтін өзге де ішкі құжаттарды, сондай-ақ Корпоративтік басқару кодексінің ережелерін сақтайды;

2) мемлекеттік басқару органдарының тарапынан, сондай-ақ Қор қызметкерлері тарапынан сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттердің туындау мүмкіндіктерін болдырмау бойынша барлық күш-жігерін салады;

3) әріптестік, сыйластық және сындарлы даму қағидаттарын басшылыққа алады.

11. Жалғыз акционермен қарым-қатынаста Қор:

1) Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын, Қордың Жарғысын және Корпоративтік басқару кодексінің ережелерін, ашықтық, есептілік және жауапкершілік қағидаттарын, сондай-ақ Жалғыз акционердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау және құрметтеу қағидатын басшылыққа алады;

2) Жалғыз акционердің және басқа да мүдделі тұлғалардың құқықтарын мойындайды және құрметтейді, өз қызметін дамыту және қаржылық орнықтылықты қамтамасыз ету мақсатында олармен ынтымақтастық құруға ұмтылады;

3) Жалғыз акционерге және мүдделі тұлғаларға заңнамада көзделген жағдайларда олардың құқықтарын бұзғаны үшін өтемақы алу мүмкіндігін береді.

12. Искери серіктестермен қарым-қатынаста Қор:

1) өз міндеттемелерінің орындалуын қамтамасыз етеді және өз серіктестерінен міндеттемелердің іске асырылуын күтеді;

2) серіктестермен өзара іс-қимыл ауқымын тұрақты кеңейтуге мүдделі болады;

3) құрметке, сенімге, адалдық пен әділдікке негізделген ұзақ мерзімді және өзара тиімді ынтымақтастыққа ұмтылады;

13. Қор жұртшылықпен және бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым-қатынаста жоғары этикалық стандарттарға ұмтылады, шынайы емес қате ақпаратты таратуға, басшылардың жарияланымдары мен сөйлеген сөздерінде, өзінің ақпараттық және жұртшылықпен байланыс жөніндегі басқа да материалдарында фактілерді жасыруға немесе бұрмалауға жол бермейді.

## **5-тарау. Мүдделер қақтығысы**

14. Мүдделер қақтығысы қызметкерлердің және/немесе басшылардың жеке мүдделері мен олардың Қорға қатысты міндеттерінің қайшы келуі ретінде анықталады. Егер қызметкер кез келген қызығушылықтың немесе сыртқы әрекеттің Қор атынан оның пайымдауы мен әрекеттеріне ықпал етуіне, қызметкердің әдеттегі міндеттерін орындау тиімділігін төмендетуіне, Қордың кәсіби беделіне нұқсан келтіруіне мүмкіндік берсе, мүдделер қақтығысы теріс салдарларға әкеп соқтыруы мүмкін. Мүдделер қақтығысын анықтау және оны адекватты реттеу Жалғыз акционердің мүдделерін қорғауды қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады.

15. Қордағы мүдделер қақтығысын реттеу осы Кодекспен, Корпоративтік басқару кодексімен және Қордың өзге де ішкі құжаттарымен регламенттелген.

16. Қордың барлық қызметкерлері мүдделер қақтығысын болдырмайтын ашық және салмақты шешімдер қабылдау үшін жауапты. Осы мақсатта Қор оның Директорлар Кеңесі құрамындағы тәуелсіз директордың тиімді жұмысының маңыздылығын түсінеді және тиісті кәсіби тәжірибеге, мінсіз іскерлік беделге және өзіндік жоғары деңгейлі әдепке ие кандидатураны мұқият таңдайды.

17. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Қордың қызметкері және/немесе оның үлестес тұлғалары:

1) Қордың корпоративтік ресурстарымен, басшылығымен, қызметкерлерімен, оның лауазымдық жағдайымен берілген мүмкіндіктерді және/немесе лауазымдық міндеттерін орындау нәжесінде алған ақпаратты өз мүддесінде немесе жеке басының пайдасы үшін пайдалана алмайды;

2) Қор және оның өзі, оның жақын туыстарының кез келгені немесе ол (немесе оның жақын туыстары) байланысты ұйымдар арасындағы кез келген қатынастар бойынша шешімдерді қарауға және қабылдауға тікелей қатыспауы тиіс;

3) мүдделер қақтығысына әкеп соқтыруы мүмкін кез келген әрекетке қатыспауы тиіс;

4) туындайтын қақтығыстардың қолданыстағы заңнама шеңберінде, қақтығысқа тартылған тараптардың заңды мүдделерін ескере отырып шешілуіне барлық күш-жігерін жұмсауы тиіс;

5) Қордан тікелей алынатын кірістерді қоспағанда, кез келген басқа үшінші тұлғалардан Қордағы қызметіне байланысты қандай да бір сыйлықтарды қабылдамауы немесе оның пайдасын пайдаланбауы, сондай-ақ функционалдық міндеттерді орындағаны үшін көтермелеу ретінде қандай да бір табыс немесе пайда алмауы тиіс. Қорда сыпайылық пен қонақжайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес, сондай-ақ хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезінде символдық назар аудару белгілері мен символдық кәдесыйларды қоспағанда, сыйлықтарды қабылдауға және пайда алуға жол бермейді.

18. Егер Қордың басшы қызметкерлері өзгеше тікелей рұқсат етпесе, қызметкерлер Қордың бұрынғы жұмыс берушілері болып табылатын үшінші тұлғалармен қарым-қатынасына қатысты мәселелер бойынша шешімдер қабылдауға қатыспауы тиіс.

19. Қызметкерлер Қор басшылығына:

1) қызметкердің жеке мүдделері оның лауазымдық міндеттерімен түйіскені немесе қайшы келгені;

2) осы тарауда көзделген кез келген жағдайлардың туындағаны;

3) мүдделер қақтығысына әкеп соқтыруы мүмкін кез келген басқа жағдайлардың туындағаны туралы дереу хабарлауы тиіс.

20. Қызметкерден (немесе өзге тұлғадан) осы қызметкердің мүдделерінің ықтимал қақтығысы туралы ақпарат алған Қор басшылығы мұндай қақтығыстың Қордың мүдделеріне қаншалықты әсер ететінін бағалауы және оны реттеу жөнінде барабар шешім қабылдауы тиіс. Қор қызметкерлеріне қатысты мұндай шешімді Басқарма төрағасы қабылдайды. Басқарма төрағасына қатысты мұндай шешімді Директорлар кеңесінің төрағасы қабылдайды.

## **6-тарау. Қордың активтері мен ресурстарын пайдалану.**

### **Құпиялы ақпаратпен жұмыс істеу**

21. Қордың басшылары мен қызметкерлері Қордың мүлкі мен ресурстарының қорғалуын және сақталуын, сондай-ақ оларды тек жұмыс мақсатында тиісінше және тиімді пайдалануды қамтамасыз етуі тиіс. Қор қызметкерлері Қор ресурстарын салғырт, заңсыз немесе тиімсіз пайдалануға жол бермеу үшін барлық шараларды қабылдайды.

22. Қордың басшылары мен қызметкерлері үшін Қордың меншігі болып табылатын құпиялы ақпаратқа, кейбір жағдайларда – белгіленген өкілеттіктер шегінде үшінші тұлғаларға тиесілі ақпаратқа қолжетімділік беріледі.

23. Қордың басшылары мен қызметкерлері қолданыстағы заңнамада белгіленген, сондай-ақ Қор регламенттейтін инсайдерлік ақпаратпен, қызметтік және коммерциялық құпияны қамтитын ақпаратпен, дербес деректерді қамтитын ақпаратпен жұмыс істеу қағидаларын сақтайды.

24. Қордың басшылары мен қызметкерлері құпиялы ақпараттың қорғалуын қамтамасыз етуге, сондай-ақ оның пайдакүнемдік және өзге де жеке мақсаттарда пайдаланылуына жол бермеуге міндетті. Жеке пайда табу үшін құпиялы ақпаратты пайдалану корпоративтік әдепті бұзу болып табылады.

## **7-тарау. Кодекстің іс жүзінде қолданылуы**

25. Қор қызметкерлерді Кодексті ашық талқылауға ынталандырады және оны жетілдіру жөніндегі кез келген сындарлы ұсыныстарға оң көзбен қарайды. Кодекс ережелеріне қатысты мәселелер және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелер бойынша, сондай-ақ Кодекс ережелерін бұзу, сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы іс-әрекеттер фактілері бойынша Қор қызметкерлері мен сыртқы мүдделі тұлғалар (Жалғыз акционер, іскер серіктестер және т.б.) қауіпсіздік қызметінің қызметкеріне жүгіне алады.

## **8-тарау. Жауапкершілік**

26. Осы Кодекс Қордың барлық қызметкерлерінің сақтауы үшін міндетті болып табылады. Осы Кодексте көзделген талаптарды бұзғаны үшін Қордың кез келген қызметкеріне атқаратын лауазымына қарамастан, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен тәртіптік жазалардың тиісті түрлері қолданылуы мүмкін.

27. Кодекс ашық құжат болып табылады және Қор қызметкерлер, серіктестер және басқа да мүдделі тұлғалар арасында еркін таратады.

## **9-тарау. Қорытынды ережелер**

28. Осы Кодекс Қордың Директорлар кеңесі оны бекіткен күннен бастап немесе Қордың Директорлар кеңесінің шешімінде көрсетілген өзге күні қолданысқа енгізіледі. Осы Кодекске кез келген өзгерістерді және/немесе толықтыруларды Қордың Директорлар кеңесі бекітеді.

29. Осы Кодексте айтылмаған мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Қордың Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.