

**Выписка из решения заочного заседания Совета директоров
акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости»**

№ 7

г. Алматы

30 июня 2022 года

Повестка дня:

2. О внесении изменений и дополнений в Кодекс корпоративной этики акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости», утверждённый решением Совета директоров акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости» от 13 мая 2019 года (решение №8)

По вопросу 2 повестки дня «О внесении изменений и дополнений в Кодекс корпоративной этики акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости», утверждённый решением Совета директоров акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости» от 13 мая 2019 года (решение №8)»

По итогам голосования Советом директоров принято решение:


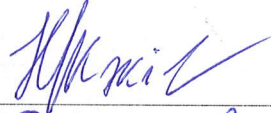

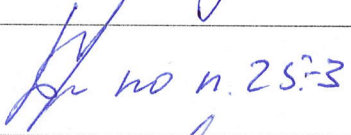
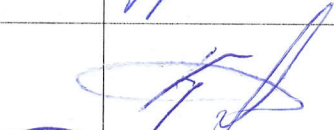
1. Внести изменения и дополнения в Кодекс корпоративной этики акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости» (далее – Фонд), утвержденный решением заочного заседания Совета директоров Фонда от 13 мая 2019 года (решение №8), согласно приложению № 2 к настоящему протоколу/решению заочного заседания.
2. Настоящее решение вступает в силу с даты принятия.

Секретарь Совета директоров



Р. Кан

**Информационный лист к изменениям и дополнениям
в Кодексе корпоративной этики
акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости», утвержденный
решением Совета директоров акционерного общества «Казахстанский фонд
устойчивости» от 13 мая 2019 года (решение №8)**

Разработчик	Управление по работе с персоналом	
Основание/ цель разработки	План корректирующих мероприятий по итогам проведения Службой внутреннего аудита оценки эффективности системы управления рисками, системы внутреннего контроля и корпоративного управления акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости» (далее – Фонд) по состоянию на 01.01.2022 год, утвержденного решением Правления Фонда от 07 апреля 2022 года (протокол №11), письмо ДВА НБРК за №14-1-03/9 от 25.01.2022г.	
Предмет регулирования	Урегулирование конфликтных ситуаций между работниками Фонда, подготовка и представление Правлению Фонда информации о проведенных мероприятиях и проделанной работе, Управлением по работе с персоналом, направленной на поддержания корпоративной культуры Фонда.	
Согласующие		
Подразделение/должностное лицо	ФИО	Виза о согласовании
Юридическое управление	Югай И.В.	
Управление рисков и анализа	Какимжанов Н.Ж.	
Комплаенс-контролер	Жакупкалиева Ж.З.	
Служба внутреннего аудита	Бейкутова Г.М.	
Административное управление	Кусаинов А.М.	

**Изменения и дополнения в Кодекс корпоративной этики акционерного общества
«Казахстанский фонд устойчивости, утвержденный решением Совета директоров
акционерного общества «Казахстанский фонд устойчивости» от 13 мая 2019 года
(решение №8)**

1. Пункт 6 дополнить подпунктом 14) следующего содержания:
«14) избегать конфликтных ситуаций между работниками Фонда.».
2. Подпункт 2) пункта 7 изложить в следующей редакции:
«2) обратиться к непосредственному руководителю, или в соответствии с пунктом 25-1 в Управление по работе с персоналом (далее – УРП), работнику внутренней безопасности или быть принятым руководством Фонда, в случае проявления в отношении него форм дискриминации или притеснений на рабочем месте, в случаях возникновения конфликтных ситуаций, фактов оскорбительного или неприемлемого поведения со стороны других работников Фонда;».
3. Пункт 8 дополнить подпунктами 9) и 10) следующего содержания:
«9) не допускать любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения к работникам;
10) принимать необходимые меры для предотвращения/разрешения конфликтных ситуаций среди работников Фонда;».
4. Пункт 25 после слов «внутренней безопасности,» дополнить словом «УРП».
5. Дополнить пунктами 25-1, 25-2 и 25-3 следующего содержания:
«25-1. В случае возникновения негативных взаимоотношений и/или конфликтных ситуаций между работниками Фонда в качестве мер по урегулированию применяется следующее:
 - 1) УРП совместно с работником внутренней безопасности проводит переговоры с конфликтующими сторонами для совместного обсуждения спорных вопросов с целью разрешения конфликта;
 - 2) в случае, если в результате переговоров конфликт не будет урегулирован, УРП инициирует создание рабочей группы на основании Приказа Председателя Правления либо иного уполномоченного лица с целью коллегиального поиска пути разрешения конфликтной ситуации. По результатам рассмотрения конфликтной ситуации рабочей группой, исходя из обстоятельств конфликта, даются рекомендации по его урегулированию.
- 25-2. УРП проводит на ежегодной основе анонимные опросы, направленные на оценку морально-психологического климата, наличия конфликтных ситуаций и достаточности применяемых в Фонде инструментов их урегулирования.
- 25-3. Информация о проведенных мероприятиях и проделанной работе, направленной на поддержание корпоративной культуры Фонда, представляется УРП к рассмотрению Правления Фонда ежегодно до конца I квартала года, следующего за отчетным.».