

«Үлбі-ЖБҚ» ЖШС

ТОО «Ульба-ТВС»

Ulba-FA LLP

Қазақстан Республикасы, Шығыс
Қазақстан облысы, 070005, Өскемен
қаласы, Абай даңғылы, 102

Республика Казахстан, Восточно-
Казахстанская область, 070005,
г. Усть-Каменогорск, пр. Абая 102

102 Abay Avenue, Ust-Kamenogorsk,
070005, East Kazakhstan region,
Republic of Kazakhstan

«Үлбі-ЖБҚ» ЖШС
Бас директорының
«29» қыркүйек 2023 ЖЫЛҒЫ
№ 465 бұйрығымен
БЕКІТІЛГЕН

**ТОО «ҮЛБІ-ЖБҚ» ЖШС КОРПОРАТИВТІК ЭТИКА
ЖӘНЕ КОМПАЕНС КОДЕКСІ**
(алғаш рет енгізілді)

Өскемен, 2023

Мазмұны:

Алғышарт	4
Серіктестіктің құндылықтары	5
Кіріспе	7
1 Бөлім Этика	
1 тарау. Жеке мінез-құлықтың жоғарғы стандарттарын сақтау	9
2 тарау. Әр адамға құрмет көрсету	9
3 тарау. Жәбірленуді болдырмау саясаты	9
4 тарау. Өндірістік қауіпсіздік	10
5 тарау. Құпиялылық және қызметкерлердің жеке мәліметтеріс қорғау	11
6 тарау. Қызметтік этика	12
7 тарау. Басшылардың міндеттемелері	13
8 тарау. Байланыс құралдары	13
9 тарау. Серіктестік серіктерінің, жеткізушілерінің, мердігерлері мен тұтынушыларының мәліметтерін қорғау	13
2 Бөлім. Комплаенс	
Глава 1 тарау. Заңнаманы сақтау	14
2 тарау. Сыбайлас-жемқорлыққа қарсы іс-қимыл	14
3 тарау. Жақын туыстарының, жұбайлары мен жекжаттарының бірлескен жұмысын шектеу	16
4 тарау. Белсенді, әділ және ашық бәсекелік күрес	16
5 тарау. Ішкі бақылау және ақпараттың ашықтығы. Қаржылық құжаттамалардың дәлдігі мен толықтығын қамтамасыз ету.	17
6 тарау. Серіктестіктің жеткізушілерімен, мердігерлерімен және тұтынушыларымен сенімділік қатынастарын құру	19
7 тарау. Серіктестерді, жеткізушілерді, тұтынушылардың мердігерлері мен әріптестерді мұқият таңдау (контрагенттерге комплаенс тексеру)	21
8 тарау. Тауарлық шектеулер мен экспорттық бақылау	21
9 тарау. Интеллектуалдық меншік құқығы	22
10 тарау. Сыртқы қарым-қатынастар	22
11 тарау. Мүдделер қақтығысы	22
12 тарау. Сыйлықтарды қабылдауға тыйым салу	24
13 тарау. Киберқауіпсіздік	24

14 тарау. Қоршаған ортаға негативтік әсерді минимизациялау	24
15 тарау. Бала еңбегі мен мәжбүрлі еңбек	25
16 тарау. Сатып алуды тек Серіктестік мүддесінде жүзеге асыру	25
17 тарау. Ақпараттық ашықтық	25
18 тарау. Серіктестіктің мәліметтерін, идеяларын және интеллектуалдық меншігін қорғау	26
19 тарау. Благотворительные пожертвования	26
20 тарау. Демеушілік	27
21 тарау. Ядролық қаруды таратпау режимін қамтамасыз ету	27
Қорытынды ережелер	27
Қосымша	28

Алғышарт

"Үлбі-ЖБҚ" жауапкершілігі шектеулі серіктестігі (бұдан әрі – Серіктестік) — Қазақстан Республикасы Тұңғыш Президентінің 17.01.2014 жылғы "Қазақстан жолы-2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ" Жолдауын іске асыру жөніндегі Жалпыұлттық іс-шаралар жоспары шеңберінде құрылған Қазақстан-Қытай бірлескен кәсіпорны. Қатысушылар үлесі 51% болатын "Үлбі металлургия зауыты" АҚ (бұдан әрі - "ҮМЗ" АҚ, "Қазатомөнеркәсіп "Ұлттық атом компаниясы" АҚ еншілес компаниясы) және қатысу үлесі-49% Қытай Гуандун ядролық-энергетикалық корпорациясы жанындағы "Уран ресурстары" ЖШҚ (China General Nuclear Corporation – Uranium Resources Company - CGNPC-URC, ҚХР) болып табылады. Біз АЭС реакторлары мен олардың компоненттері үшін жылу бөлетін құрамаларды күрделі жоғары технологиялық өндірумен айналысамыз, Орталық Азиядағы ядролық отынның жалғыз өндірушісі болып табыламыз.

Біз бизнесті тұрақты ұстап тұруға және серіктестіктің барлық стейкхолдерлері үшін ұзақ мерзімді пайда табуға бағытталғанбыз.

Бүгін біз істеп жатқан барлық нәрсе жақсы болашақ құруға бағытталуы тиіс, сондықтан Кодекс серіктестік қызметкерлеріне құндылықтар мен мінез-құлық жүйесін, қабылданатын шаралардың маңыздылығын, қойылған міндеттер мен өз міндеттерін түсінуге жәрдемдесу мақсатында әзірленген.

"Үлбі-ЖБҚ" ЖШС Корпоративтік әдеп кодексі және комплаенс (бұдан әрі-Кодекс) базалық құжаттардың бірі болып табылады, оның ережелерін сақтау серіктестіктің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге ықпал етеді.

Кодекс саланың дәстүрлерін ескере отырып, МАГАТЭ ұсынымдары негізінде әзірленген және серіктестіктің барлық қызметкерлері үшін міндетті. Біз оны ұстануға тырысуымыз керек.

Серіктестіктің құндылықтары

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

Қауіпсіздік

- ✓ Қауіпсіздік-біздің әдетіміз
- ✓ Біз ядролық физикалық, ядролық, радиациялық және өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбекті қорғау және экология мәселелерінде мінсіз қырағымыз
- ✓ Қауіпсіздік үшін әрқайсымыз жеке жауап береміз
- ✓ Біз қауіпсіздік мәдениетін стандарттар мен мінез құлық арқылы қолдаймыз
- ✓ Біз қоршаған ортаға ұқыпты қараймыз

Кәсіби шеберлік

- ✓ Біз саладағы көшбасшылармыз
- ✓ Біз бірегей білім мен тәжірибеге ие боламыз және бөлісеміз
- ✓ Біз алға қойған мақсаттарға тиімді қол жеткіземіз
- ✓ Біз салмақты шешімдер қабылдаймыз

Жауапкершілік

- ✓ Біздің әрқайсымыз өз жұмысымыздың нәтижесі үшін жеке жауап береміз
- ✓ Біз болашаққа қамқорлық жасаймыз және қабылданған шешімдер үшін жауап береміз
- ✓ Біз серіктестіктің беделін бағалаймыз
- ✓ Біз бір-бірімізге, серіктестерге, жеткізушілерге, мердігерлерге және тұтынушыларға адалмыз

Даму

- ✓ Өзімізді дамыта отырып, біз серіктестікті дамытамыз
- ✓ Біз инновацияны насихаттаймыз
- ✓ Ең жақсысын сақтай отырып, біз жаңа бизнес-бағыттарды дамытамыз
- ✓ Біз технологияны жетілдіреміз

Команда

- ✓ Біз пікірді құрметтейміз және әркімнің үлесін бағалаймыз
- ✓ Біз бір-бірімізге көмектесеміз
- ✓ Біз жалпы нәтиже үшін жұмыс істейміз
- ✓ Ұрпақтардың тәжірибесі мен энергиясы тиімді команда құрады

Бұл дегеніміз, біз:

- біз тәжірибелер жасаймыз, қойылған міндеттерді шешудің жаңа тәсілдерін іздейміз және жаңа технологияларды енгіземіз;
- біз батыл әрекет етеміз және тұтынушылардың қажеттіліктерін болжай отырып, жаңа мүмкіндіктерді жіберіп алмаймыз;
- біз қалыптасқан ережелерге қарсы тұрамыз және қойылған міндеттерді шешудің жаңа тәсілдерін табамыз;
- біз проблемалар туралы уақтылы және адал хабарлаймыз, идеялармен бөлісеміз және басқаларды тиісті міндеттерге ынтымақтастыққа шақырамыз;
- біз «бақылау болмаған кезде де дұрыс жаса» принципін ұстанамыз;
- біз парақорлықпен, бопсалаумен және мемлекеттік және корпоративтік мүлікті ұрлаумен күресеміз, кез келген нысанда пара алмаймыз және бермейміз;

- қызмет бабын жеке немесе топтық пайда үшін, сондай-ақ жосықсыз бәсекелестік мақсатында пайдалану мүмкіндігін жоққа шығарамыз.

Кіріспе

1. Біздің команданың үйлесімді жұмысы-серіктестік алға қойған мақсаттар мен міндеттерге табысты қол жеткізудің кепілі. Серіктестіктің дамуы біз орындайтын жұмыстың сапасына, белгіленген ережелерді сақтауға және бұзушылықтармен табанды күресуге және оларды одан әрі болдырмауға байланысты.

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

3. Серіктестік құндылықтарын іске асыра отырып және кодексті сақтай отырып, әрқайсымыз серіктестік қатынастарды құруға және нәтижелілікті ынталандыруға инновацияларды енгізу бойынша өз үлесімізді қосамыз. Серіктестіктің құндылықтары мен Кодекс серіктестік қызметкерлері үшін серіктестіктің серіктестерімен, жеткізушілерімен, мердігерлерімен, тұтынушыларымен және өзге де стейкхолдерлерімен қарым-қатынас орнату кезінде бағдар ретінде қызмет етеді.

4. Серіктестік басшылығы Кодекстің сақталуы қысқа мерзімді перспективада кодексті бұза отырып жасалған іс-әрекеттер нәтижесінде алынуы мүмкін артықшылықтармен салыстырғанда Серіктестік үшін ұзақ мерзімді артықшылықтар әкелетінін түсінеді.

Кодекс нормаларын сақтау серіктестіктің барлық қызметкерлерінің атқаратын лауазымына қарамастан міндеті болып табылады.

5. Кодекстің ережелері серіктестік қызметінің барлық салаларында және қызметкерлердің өзара, сондай-ақ серіктестермен, жеткізушілермен, мердігерлермен, тұтынушылармен және серіктестіктің өзге де стейкхолдерлерімен өзара қарым-қатынас түрлерінде қолданылуы тиіс.

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

Кодекс серіктестіктің қызметін реттейтін басқа да ішкі актілері мен құжаттарының күшін жоймайды.

Кодекс жұмыста басшылық болып табылады, серіктестіктің комплаенс саласындағы әдеп қағидаттары мен ережелерін регламенттейді, серіктестік пен оның қызметкерлері үшін мінез-құлық ережелерін бекітеді.

7. Серіктестік әріптестері арасында өзара түсіністік пен қолдауды құптайды, бұл оларға негізделген шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді. Егер серіктестік қызметкеріне Кодекстің ережелеріне қатысты консультация, көмек, түсініктеме алу қажет болса, өзінің тікелей басшысына, жоғары тұрған басшысына, омбудсменге немесе тәуекелдер және комплаенс жөніндегі офицерге жүгіну керек.

8. Кодексті сақтамау серіктестіктің қызметі мен беделіне елеулі нұқсан келтіруі мүмкін. Серіктестік қызметкерлері, егер кодекс нормаларының, сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың, реттеуші талаптардың және/немесе ішкі рәсімдердің сақталмағаны туралы өздеріне белгілі болған жағдайда, бұл туралы өз таңдауы бойынша өзінің тікелей басшысын, жоғары тұрған басшысын, омбудсменін немесе тәуекелдер және комплаенс жөніндегі офицерін не сыртқы тәуелсіз ұйымға ("операторға") жүгіну арқылы мүмкіндігінше тезірек хабардар етуге тиіс "сенім телефоны"), оның ішінде анонимді немесе құпия негізде.

Сыртқы тәуелсіз ұйымның ("жедел желі "операторының") өзекті байланыс деректері серіктестіктің ресми интернет-ресурсында орналастырылады.

9. Бұзушылықтар туралы хабарлаған жұмысшылар қандай да бір жолмен теріс қарым-қатынасқа немесе жазаға тартылмайды. Жұмысшыларға жұмыс орнын сақтауды қоса алғанда, құқықтар мен мүдделерді толық қорғау беріледі. 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 кодексті толығымен қолдайды және оның ережелерін ұстанады. Тәуекелдер және комплаенс жөніндегі Офицер кодексті сақтамаудың анықталған фактілері бойынша серіктестіктің Бақылау кеңесіне есеп береді. Кодекстің ережелері үш жыл сайын қайта қаралады және қажет болған жағдайда жаңартылады.

11. Кодекс серіктестіктің ресми интернет-ресурсында қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде ұсынылған. Сондай-ақ серіктестіктің ресми интернет-ресурсында Кодекстің ережелерін қосымша түсіндіретін серіктестіктің ішкі құжаттары орналастырылады, олардың орындалуы серіктестіктің стейкхолдерлері үшін міндетті не ұсынылатын болып табылады. Кодекстің ережелерін сақтау үшін ішкі процестерді сипаттайтын серіктестіктің осы және басқа да ішкі құжаттары, кодекстің өзі сияқты, серіктестіктің ішкі корпоративтік порталында ұсынылған.

12. Кодексте келесі терминдер мен ұғымдар қолданылады:

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 туыстар** – ата-аналар (ата-аналар), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, 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 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** – серіктестік қызметкерлерінің сыртқы келбетіне, киім нысаны мен стиліне қойылатын талап, оның негізгі функциясы серіктестік қызметкерін ең жақсы жағынан жауапты, ұқыпты және мұқият ретінде көрсету, сондай-ақ жұмыс атмосферасын құру, мүмкін этникалық және діни айырмашылықтарды тегістеу, Серіктестік имиджін құруға және сақтауға ықпал ету болып табылады.

5) **конфмүдделер қақтығысы** – осы Кодекстің мәнмәтінінде бұл серіктестік 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 жағдай серіктестіктің мүдделеріне әсер етуі мүмкін.

6) **корпоративтік алаяқтық/алаяқтық** - осы Кодекстің мәнмәтінінде жеке және/немесе заңды тұлғалардың (қолданыстағы заңнамада көзделген жағдайларда) серіктестіктің мүдделеріне нұқсан келтіріп, өзге тұлғаның жеке пайдасын және/немесе пайдасын алу және/немесе алдау, сенімді теріс пайдалану, жаңылыстыру немесе өзге де жолмен серіктестікке материалдық және/немесе материалдық емес залал келтіру мақсатында әрекеттері немесе әрекетсіздігі. Корпоративтік алаяқтық қаржылық есептілікті бұрмалау, құжаттарды қолдан жасау және параны бопсалау, тауарлар мен көрсетілетін қызметтердің құнын төмендету, не асыра бағалау, сондай-ақ серіктестік активтеріне қатысты ұрлау, қасақана бүлдіру және басқа да бұзушылықтар, теріс пайдалану түрінде көрінуі мүмкін.

7) **жанама бағыну** – тікелей бағыныстылығына қарамастан, бір субъектінің (қызметкердің) басқа субъектіге (басшыға) бақылаудағы бағыныстылығы. Осындай бағыныстылықта кез келген басшының өзінің функционалдық міндеттері шеңберінде серіктестік 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.

8) **Бақылау кеңесі** – серіктестіктің бас директорының қызметіне бақылауды жүзеге асыратын серіктестіктегі басқару органы.

9) **Омбудсмен** – рөлі серіктестіктің өзіне жүгінген қызметкерлеріне консультация беру, еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге жәрдемдесу, серіктестік қызметкерлерінің іскерлік әдеп қағидаттарын сақтауы, Кодекстің ережелерін түсіндіру, сондай-ақ құпия негізде жинауды жүзеге асыру және Кодекс ережелерін бұзу туралы мәліметтерді қарау болып табылатын адам (Омбудсмен «ҮМЗ» АҚ, телефон – 298153; e-mail: DontsovVP@ulba.kz);

10) **серіктестер** – серіктестік ынтымақтасатын және өзара пайда алу, стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу және т. б. мақсатында Серіктестікпен ынтымақтасатын заңды тұлғалар.

11) **мердігерлер** – серіктестіктің тапсырмасы бойынша белгілі бір жұмысты орындауға, қызметтер көрсетуге және оны/олардың серіктестік нәтижесін шартта белгіленген мерзімде тапсыруға міндеттенетін заңды және/немесе жеке тұлғалар.

12) **сатып алулар тәртібі** – сатып алу санаттарын басқаруды, Қордың және Қор ұйымдарының сатып алу саласындағы тізілімдерді, тізбелерді қалыптастыруды және жүргізуді, сатып алуды жоспарлауды, өнім берушіні, мердігерді таңдауды және онымен шарт жасасуды қоса алғанда, Қордың және Қор ұйымдарының сатып алуды жүзеге асыру процесін реттейтін «Самұрық-Қазына» ұлттық әл – ауқат қоры» акционерлік қоғамы (бұдан әрі-Қор) бекіткен құжат. шарттың орындалуы;

13) **жеткізушілер** –кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын жеке тұлға, заңды тұлға (егер олар үшін Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, мемлекеттік мекемелерді қоспағанда), серіктестік пен оның арасында серіктестіктің мұқтажы үшін тауарларды, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді (бұдан әрі - тауар) сатып алу туралы жасалған шартта контрагент ретінде әрекет ететін заңды тұлғалардың уақытша бірлестігі (консорциум);

14) **тұтынушылар** – серіктестіктен тауарға тапсырыс беруге немесе сатып алуға не тапсырыс беруге, сатып алуға және (немесе) пайдалануға ниеті бар тұлғалар;

15) **қолданыстағы заңнама** — бұл шартқа қатысушылар арасындағы қатынастарды реттеу үшін қолданылатын, олардың бірі шетелдік контрагент болып табылатын белгілі бір мемлекеттің заңнамасы. Жасалатын мәмілеге қолданылатын құқықты таңдау шарт (келісімшарт) тараптарының келісімі бойынша жүзеге асырылады.

16) **тікелей бағыну** – бұл бір субъектінің (қызметкердің) басқа субъектіге (басшыға) тікелей бағынуы. Мұндай бағыныста басшының өзіне бағынысты субъектіге бұйрықтар не өкімдер беруге және олардың орындалуын талап етуге құқығы бар;

17) **жұмысшы** – Серіктестікпен еңбек шартын жасасқан жеке тұлға;

18) **басшылар** – осы Кодекстің контекстінде Бас директор, Бас директордың орынбасары-бас инженер, бас директордың қаржы жөніндегі орынбасары және қызметтердің, бөлімдердің, учаскелердің, топтардың, зертханалардың басшылары, Бас бухгалтер, Серіктестік шеберлері;

19) **көпшілік** – осы Кодекстің контекстінде серіктестіктің бас директоры, серіктестіктің бас директорының тікелей бағынысындағы лауазымдарды/позицияларды атқаратын қызметкерлер;

20) **тәуел және комплаенс жөніндегі офицер** – міндеттеріне құпия ақпараттандыру арналары арқылы келіп түсетін хабарламаларды қарау, сондай-ақ серіктестік қызметкерлерінің Қазақстан Республикасы заңнамасының, халықаралық стандарттардың, келісімдердің, шарттардың және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері жөніндегі серіктестіктің ішкі нормативтік құжаттарының талаптарын сақтауын қамтамасыз ету кіретін серіктестіктің байқау кеңесіне бағынатын тұлға;

21) **жұрағаттар** – жұбайының (зайыбының)ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сінділері, ата-аналары мен балалары;

22) **жұбайлар** – Қазақстан Республикасының (бұдан әрі - ҚР) заңнамасында белгіленген тәртіппен жасалған некеде тұрған адамдар;

23) **стейкхолдер** – серіктестікпен өзара іс-қимылға мүдделі және/немесе серіктестік өзара іс-қимыл жасайтын, бірақ терминдер анықтамасында ашылмаған адамдарға арналған термин: серіктестер, жеткізушілер, мердігерлер, тұтынушылар, қатысушылар.

1 Бөлім. Этика

1 тарау. Жеке мінез-құлықтың жоғарғы стандарттарын сақтау

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

2. Серіктестіктің барлық қызметкерлері серіктестікте қабылданған және серіктестікте қалыптасқан жауапкершілік пен дәстүрлерге сәйкес келетін жеке мінез-құлықтың жоғары стандарттарын ұстанады. Жеке мінез-құлықтың жоғары стандарттары серіктестік қызметкерлерінің серіктестіктің әріптестерімен, серіктестерімен, жеткізушілерімен, мердігерлерімен, тұтынушыларымен және өзге де 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 серіктестіктің іскерлік беделін сақтау серіктестік қызметкерлерінің негізгі міндеттерінің бірі болып табылады. Өз Еңбек міндеттерін орындау барысында серіктестік қызметкерлері өздерінің кәсіби қызметінде және жұмыс орнындағы тұлғааралық өзара іс-қимылында оларды ұстана отырып, Кодекстің ережелерін үнемі басшылыққа алады.

2 тарау. Әр адамға құрмет көрсету

1. Серіктестік қызметкерлері бір-біріне деген өзара құрметпен қарым-қатынас орнатады, серіктестіктің қатысушыларына, серіктестеріне, жеткізушілеріне, мердігерлеріне, тұтынушыларына және өзге де стейкхолдерлеріне қатысты серіктестікте де, одан тыс жерлерде де өзін дұрыс және кәсіби ұстайды, тапсырмаларды уақтылы орындайды және басқалардан осындай қатынасты талап етеді.

2. Серіктестік қызметкерлердің көпұлтты құрамына ие, сондықтан әріптестер тілдік дағдылар мен ұлттық мәдениеттің айырмашылықтарын ескеруі керек.

Көзқарастардың алуан түрлілігі серіктестіктің серіктестерімен, жеткізушілерімен, мердігерлерімен, тұтынушыларымен және өзге де Стейкхолдерлерімен Қазақстан аумағында да, одан тыс жерлерде де жұмыс істеуге жемісті әсер ететін неғұрлым қолайлы қарым-қатынасқа әкеледі.

3. Серіктестік Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сүйене отырып, іскерлік қасиеттері мен еңбегі негізінде кадрлық шешімдер қабылдайды. Серіктестік шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүлкітік 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. Серіктестік басшылығы қызметкерлерге жалдау, сыйақы, қызмет бойынша жоғарылату, жіктеу, даярлау, қайта даярлау, тағылымдама және басқа да еңбек жағдайлары мәселелері бойынша тең мүмкіндіктер беруге міндеттенеді.

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

3 тарау. Жәбірленуді болдырмау 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. Серіктестік 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. Серіктестік 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, Серіктестік әрбір қызметкерге өзінің әлеуетін толық ашуға мүмкіндік беретін қауіпсіздік пен сенімділікті қамтамасыз етеді.

4. Серіктестік жұмыс орнындағы қызметкерлердің қадір-қасиетін бұзушы немесе зардап шеккен адам кім болғанына қарамастан құрметтеуді жақтайды: серіктестіктің қызметкері, басшысы, серіктесі, жеткізушісі, мердігері, тұтынушысы немесе стейкхолдері.

5. Серіктестік ұжымдағы психологиялық ахуалдың бұзылу фактілерін, оның ішінде әріптестердің мінез-құлқы қолайсыздық туғызған кезде, қызметкер жұмыс орнындағы әріптестің лайықсыз мінез-құлқына куә болған кезде, қызметкерге қауіп төнген және/немесе қудалау және/немесе зорлық-зомбылық жасалған кезде жасырмауға шақырады. Серіктестік 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 тәуекелдер мен комплаенс жөніндегі офицерге жүгінуі керек..

4 тарау. Өндірістік қауіпсіздік

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

2. Серіктестік қызметкерлердің еңбегін және денсаулығын қорғауды, өнеркәсіптік қауіпсіздікті, қоршаған ортаны қорғауды, ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету саласындағы саясатты жүргізеді, серіктестік басшылығының осы бағыттағы қызметінің негізгі ниеттері мен бағыттарын, сондай-ақ оның өз қызметкерлерінен күтетін мінез-құлқын айқындайды. Серіктестік қызметкерлері жұмыс орнының қауіпсіздігін қамтамасыз етуге жауапты, осылайша денсаулық пен қауіпсіздік мәдениетін ілгерілетуге көмектеседі, сондай-ақ өз қауіпсіздігі, әріптестері мен іскер серіктестерінің қауіпсіздігі үшін жауапкершілікті өз мойнына алады.

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

4. Серіктестік өндірістік қызметті жүзеге асыру кезінде қызметкерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау және қолдау, серіктестік қызметіне қатысы бар басқа адамдардың қауіпсіздігін қамтамасыз ету, серіктестіктің өндірістік қызметі жүзеге асырылатын жерлерде экологиялық қауіпсіздікті жан-жақты қолдау және табиғи табиғи ортаны сақтау үшін мүдделі тараптар алдындағы жауапкершіліктің толықтығын түсінеді, жарақаттанудың нөлдік деңгейіне және қоршаған ортаға әсер етудің нөлдік деңгейіне қол жеткізуге ұмтылады..

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

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

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

3) өндірістік қауіпсіздікті қамтамасыз ету жөніндегі бағдарламаларды іске асыруда серіктестіктің барлық деңгейлері басшыларының міндеттемелерін қамтамасыз етуге;

4) серіктестіктің барлық қауіпсіздік ережелері мен рәсімдерін білуге және сақтауға міндетті;

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

6) өндірістік авариялардың алдын алуға және ықтимал салдарларды барынша азайтуға;

7) жұмыскерлердің жұмыс міндеттерін қауіпсіз орындауға және корпоративтік Жабдықты пайдалануға қабілеттілігін дамытатын өндірістен қол үзбей барлық міндетті дайындық курстарынан немесе оқытудан өтуге;

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

9) барлық әріптестерден, серіктестерден, жеткізушілерден, мердігерлерден және тұтынушылардан қауіпсіздікті сақтауды талап етуге;

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

11) өндірістік қауіпсіздікті қамтамасыз етуде алдыңғы қатарлы халықаралық салалық практикаларды қолдануға құқылы.

6. Серіктестік қызметкерлері жұмыс орындарында қауіпсіздікті қамтамасыз етуге өз үлестерін қосады:

1) анықталған қауіпті жағдайлар (ҚЖ), қауіпті әрекеттер (ҚӘ) және салдары жоқ оқиғалар туралы хабарлау – Near Miss (NM);

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

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

4) өндірістік қауіпсіздік жөніндегі жаттығу және оқу іс-шараларына қатыса отырып;

5) қоршаған ортаны қорғау, денсаулықты қорғау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласындағы қауіптерді жою және тәуекелдерді азайту арқылы бұдан әрі осындай жағдайларға жол бермеу мақсатында тиісті сабақтар ала отырып, әрбір оқиғаны сыни тұрғыдан қарауға және егжей-тегжейлі талдауға құқылы.

5 тарау. Құпиялылық және қызметкерлердің жеке мәліметтеріс қорғау

1. Серіктестік қызметкерлердің құпиялылық құқығын құрметтейді және ол бар барлық дербес деректердің құпиялылығы мен қорғалуын қамтамасыз етуге тырысады. Қызметкерлер серіктестіктің басқа қызметкерлерінің дербес деректерін өңдеу және қорғау қауіпсіздігіне байланысты рәсімдерді сақтауға тиіс.

2. Серіктестікте жұмыс істей отырып, қызметкерлер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Серіктестік ішінде де, одан тыс жерлерде де серіктестік қызметкерлері туралы ақпаратты өңдеу және беру үшін, оның ішінде жалақы төлеуді ресімдеу және өзге де кадр талаптарын орындау үшін өздерінің дербес деректерін пайдалануға келіседі.

Бұл ретте серіктестік 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. Серіктестік 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. Серіктестік қызметкерлері өздерінің күнделікті қызметінде жоғары этикалық стандарттарды сақтайды, соның ішінде:

- әріптестерінің пікірін құрметтейді, жұмыс барысында туындаған мәселелерді теңдік, ынтымақтастық және серіктестік қағидаттарында ашық және жылы шыраймен талқылайды;

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

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

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

- дресс-кодты сақтау;

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

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

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

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

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

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

8. Серіктестік қызметкерлері серіктестіктің беделіне нұқсан келтіретін немесе серіктестікті заңсыз немесе іскерлік этика тұрғысынан күмәнді қызметке тартуы мүмкін жосықсыз мінез-құлықты болдырмау үшін бар күшін салады.

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

10. Серіктестікте жұмыс істей отырып, қызметкерлер оған адал, серіктестік туралы негізсіз теріс мәлімдемелерге жол бермейді немесе оның үшінші тұлғалар алдындағы беделіне қандай да бір түрде нұқсан келтіреді. Серіктестік қызметкерлерінің мұндай ақпаратты БАҚ-та беруге немесе әлеуметтік желілерде, форумдарда, электрондық хаттарда немесе басқа да әлеуметтік сервистерде теріс ескертулер жасауға құқығы жоқ. Алайда қызметкерлерге серіктестіктің ішіндегі серіктестіктің қызметін жақсарту үшін қызметтік мақсатта сындарлы сын айтуға тыйым салынбайды.

7 тарау. Басшылардың міндеттемелері

1. Серіктестік басшылары өздерінің мінез-құлқымен серіктестіктің серіктестеріне, жеткізушілеріне, мердігерлеріне және тұтынушыларына таралатын ашықтық, ашық қарым-қатынас және сенім мәдениетін қалыптастыруда аса маңызды рөл атқара отырып, кодекс нормаларына абсолютті берілгендігін көрсетеді. Осы мақсатта басшыларға:

- 1) күнделікті істерде серіктестіктің құндылықтарын ұстануға;
- 2) жұмыстағы проблемалар туралы қарамағындағылардың ауызша және жазбаша ақпаратын жауапкершілікпен және дайындықпен қарауға және тиісті шаралар қабылдауға;
- 3) қарамағындағылармен жұмыста пайдаланылатын серіктестіктің заңнамасын, ішкі құжаттарын білуге;
- 4) туындаған проблемаларды жеке өзі жоюға немесе мән-жайларға сәйкес жоғары тұрған басшылардың қарауына нормативтік және құқықтық сәйкестік проблемалары туралы ақпарат беруге;
- 5) серіктестік құндылықтарын сақтауды және бір сәттік пайда алдында ұзақ мерзімді табысқа жетуді қалайтын шешімдерді бөліп көрсету және көтермелеу;
- 6) Бағыныстылармен әдепті сақтаудың және серіктестіктің заңнамасы мен ішкі құжаттарына сәйкестігінің маңыздылығын ұдайы талқылауға;
- 7) әріптестеріне және басқа да қызметкерлерге басшылыққа, омбудсменге немесе тәуекелдер және комплаенс жөніндегі офицерге жүгінуге кедергі жасамауға міндетті.

2. Басшылар серіктестік қызметкерлеріне олардың тікелей немесе жанама бағыныштылықта болуына не мүлде бағыныштылықтың болмауына қарамастан, қызметкерлердің біреуінің жұмысын бейтарап, объективті бағалауға жол бермей, оларға тең қарым-қатынас көрсетуге тиіс. 1. Серіктестік басшылары өздерінің мінез-құлқымен серіктестіктің серіктестеріне, жеткізушілеріне, мердігерлеріне және тұтынушыларына таралатын ашықтық, ашық қарым-қатынас және сенім мәдениетін қалыптастыруда аса маңызды рөл атқара отырып, кодекс нормаларына абсолютті берілгендігін көрсетеді. Осы мақсатта басшыларға:

- 1) күнделікті істерде серіктестіктің құндылықтарын ұстануға;
- 2) жұмыстағы проблемалар туралы қарамағындағылардың ауызша және жазбаша ақпаратын жауапкершілікпен және дайындықпен қарауға және тиісті шаралар қабылдауға;
- 3) қарамағындағылармен жұмыста пайдаланылатын серіктестіктің заңнамасын, ішкі құжаттарын білуге;
- 4) туындаған проблемаларды жеке өзі жоюға немесе мән-жайларға сәйкес жоғары тұрған басшылардың қарауына нормативтік және құқықтық сәйкестік проблемалары туралы ақпарат беруге;
- 5) серіктестік құндылықтарын сақтауды және бір сәттік пайда алдында ұзақ мерзімді табысқа жетуді қалайтын шешімдерді бөліп көрсету және көтермелеу;
- 6) Бағыныстылармен әдепті сақтаудың және серіктестіктің заңнамасы мен ішкі құжаттарына сәйкестігінің маңыздылығын ұдайы талқылауға;
- 7) әріптестеріне және басқа да қызметкерлерге басшылыққа, омбудсменге немесе тәуекелдер және комплаенс жөніндегі офицерге жүгінуге кедергі жасамауға міндетті.

2. Басшылар серіктестік қызметкерлеріне олардың тікелей немесе жанама бағыныштылықта болуына не мүлде бағыныштылықтың болмауына қарамастан, қызметкерлердің біреуінің жұмысын бейтарап, объективті бағалауға жол бермей, оларға тең қарым-қатынас көрсетуге тиіс.

8 тарау. Байланыс құралдары

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

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

2. Серіктестік қызметкерлері әріптестеріне қатыгез болуы мүмкін тиісті емес материалдарды немесе материалдарды қарау, алу немесе жіберу үшін байланыс құралдарын

пайдалана алмайды. Оның ішінде, тиісті емес немесе әдепсіз мазмұндағы хабарламаларды үшінші тұлғаларға беру үшін коммуникациялық жүйелерді пайдалана алмайды..

9 тарау. Серіктестік серіктерінің, жеткізушілерінің, мердігерлері мен тұтынушыларының мәліметтерін қорғау

1. Серіктестік серіктестердің, жеткізушілердің, мердігерлердің және тұтынушылардың жеке, жеке немесе құпия ақпаратын, сондай-ақ өздері сияқты мұқият қорғайды. Бұл серіктестіктің серіктестерімен, жеткізушілерімен, мердігерлерімен және тұтынушыларымен жасалған тиісті шарттарды және серіктестікте қолданылатын құпиялылық ережелерін түсінуді және орындауды қамтиды.

2. Серіктестік қызметкерлері серіктестіктің серіктестері, жеткізушілері, мердігерлері және тұтынушылары туралы ақпаратты Серіктестік ішінде де, одан тыс жерлерде де талқыламайды және жария етпейді, бұған тиісті өкілеттіктері болған жағдайларды қоспағанда. Серіктестіктің серіктесіне, жеткізушісіне, мердігеріне немесе тұтынушысына қатысты мәселе бойынша түсініктеме беру туралы өзге компания немесе БАҚ өкілінің өтінішін/сұрау салуын алған кезде алдымен серіктестіктің серіктесінен, жеткізушісінен, мердігерінен немесе тұтынушысынан рұқсаттың бар екеніне көз жеткізу, сондай-ақ қоғаммен байланыс жөніндегі мәселелерге жауапты серіктестіктің құрылымдық бөлімшесімен болжамды жауапты талқылау қажет.

3. Серіктестік қызметкерлеріне ортақ пайдаланылатын орындарда (дәліздер, лифттер, залдар, тамақтану орындары және басқалар) құпия ақпаратты талқылауға үзілді-кесілді тыйым салынады.

2 Бөлім. Комплаенс

1 тарау. Заңнаманы сақтау

1. Серіктестіктің жоғары беделі Қазақстан Республикасының заңнамасын, халықаралық нормаларды, оның ішінде серіктестік клиенттерімен ынтымақтасатын елдерде істердің жүргізілуін реттейтін нормативтік құқықтық актілерді сақтауға негізделген. Серіктестік 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 жөніндегі стандарттарды ұстанады.

2. Серіктестік қызметкерлері Қазақстан Республикасы заңнамасының және серіктестіктің ішкі құжаттарының талаптарын мүлтіксіз және толық көлемде орындауға міндетті. Қазақстан Республикасы заңнамасының және серіктестіктің ішкі құжаттарының талаптарын бұзу серіктестік қызметкерлерін жауапқа тартуға негіз бола алады..

2 тарау. Сыбайлас-жемқорлыққа қарсы іс-қимыл

1. Серіктестік сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және парақорлыққа қарсы күрес жөніндегі қазақстандық және әлемдік қоғамдастықтардың шараларын қолдайды.

Сыбайлас жемқорлық мемлекет пен серіктестіктің 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. Серіктестік ішкі және халықаралық нарықтарда азаматтық жауапкершілігі жоғары ұйым ретінде әрекет етеді және өзінің күш-жігері мен инновацияларының тиімділігінің арқасында нәтижелілікке қол жеткізеді.

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

4. Серіктестік сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша оның қызметінің барлық деңгейлері мен сатыларында міндеттемелер атқарады. Әріптестермен және серіктестермен, жеткізушілермен, мердігерлермен және тұтынушылармен күнделікті қарым-қатынаста осы міндеттемені қатаң сақтау серіктестіктің беделін нығайтудың кепілі болып табылады.

5. Серіктестік коммерциялық тапсырыстарды алу немесе сақтау немесе тиісінше емес артықшылықтарды тікелей де, жанама да, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерге шағын "ынталандыру" төлемдерін сақтау мақсатында әлемнің кез келген еліндегі серіктестерге, жеткізушілерге, мердігерлерге, тұтынушыларға, мемлекеттік қызметшілерге немесе өзге де адамдарға заңсыз мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар беруді не уәде етуді болдырмайды, олар басқа елдердегі іскерлік айналым нормасы ретінде қарастырылуы мүмкін.

6. Серіктестік серіктестіктің серіктестерін, жеткізушілерін, мердігерлерін және тұтынушыларын заңсыз немесе этикаға жат шаралар мен іс-әрекеттер арқылы өз мүдделерін қорғайтындығын растау үшін тиісті шаралар қолданады.

7. Серіктестік барлық серіктестерге, жеткізушілерге, мердігерлерге және тұтынушыларға жоғарыда көрсетілген стандарттарды сақтау қажеттілігі туралы талаптар белгілейді, серіктестіктің беделіне теріс әсер етуі мүмкін тараптардың әрекеттері үшін жауапкершіліктің туындау мүмкіндігі туралы түсінікке қол жеткізеді. Бұл серіктестік қызметкерлері міндетті дегенді білдіреді:

1) заңдылық қағидатын, Қазақстан Республикасының Конституциясының, заңдарының және өзге де нормативтік құқықтық актілерінің және серіктестік қызметіне қолданылатын өзге де елдер заңнамасының талаптарын басшылыққа алуға, сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы қатаң сақтауға;

2) Жеке және заңды тұлғалардың құқықтарының, бостандықтары мен заңды мүдделерінің сақталуын және қорғалуын қамтамасыз етуге міндетті;

3) серіктестіктің беделін түсіруге қабілетті іс-әрекеттер жасауға жол бермеуге;

4) өзінің тікелей басшысына немесе тәуекелдер және комплаенс жөніндегі офицерге мүдделер қақтығысының туындағаны, қызметтік міндеттерін атқару кезінде жеке мүдделілігі, сыбайлас жемқорлық мінез-құлқына көндіру және сыйлықтар алу туралы хабарлауға міндетті;

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

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

7) басқа қызметкерлерді сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға көндірмеуге және мұндай әрекеттерді көтермелемеуге;

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

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

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

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

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

13) орындау үшін алынған өкімнің заңдылығына күмән туралы өзінің тікелей басшысына немесе тәуекел жөніндегі офицерге және комплаенске дереу хабарлауға міндетті;

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

15) әріптестерінен 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 қабылдауға міндетті;

17) кіріс алуға байланысты кәсіпкерлік және (немесе) өзге де қызметті жүзеге асыруда біреуге жәрдем көрсетуден қалыс қалуға;

18) үшінші тұлғалардың мүдделерін білдіруден немесе лоббизм жасаудан, сол сияқты олардың атынан іс-әрекеттер жасаудан қалыс қалуға;

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

8. Серіктестік мемлекеттік қызметшілерге немесе мемлекеттік кәсіпорындар қызметкерлеріне, серіктестер қызметкерлеріне немесе серіктестік тұтынушыларына жанама түрде мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтарды ұсыну немесе жүзеге асыру үшін үшінші тұлғаларды пайдаланбайды.

9. Серіктестік, үшінші тұлғалармен жұмыс істеу кезінде серіктестік атынан әрекет ететін адамды жалдаған кезде, мұндай адамның жақсы беделге және тиісті біліктілікке ие екендігіне көз жеткізуі керек.

10. Серіктестік серіктестікте құқықтық немесе этикалық нормадан жол берілмейтін әрекеттерді орындау үшін үшінші тұлғаларды тартпайды.

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

12. Серіктестік жұмыс істейтін бірқатар елдерде шетелдік шенеуніктерге пара беруге тыйым салатын, сондай-ақ есеп берудің дәлдігін талап ететін заңдар болғандықтан, Серіктестік осы заңдарды оның қызметіне қатысты бөлігінде сақтайды, сонымен бірге ол бизнес жүргізетін елдердегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес жөніндегі 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 серіктестіктің өзінде де, серіктестіктің оқшауланған бөлімшелерінде де оларға тікелей және жанама бағынуына жол бермеуге міндетті.

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

4. Жанама бағыну салдарынан мүдделер қақтығысын жою үшін, егер серіктестікте олардың жақын туыстары және (немесе) жұбайы (зайыбы) және (немесе) жекжаттары жұмыс істесе, серіктестік қызметкерлері Байқау кеңесінің құрамына енгізілуге жатпайды.

5. Осы тараудың 1-4-тармақтарында көрсетілген жағдайлар анықталған кезде қызметкер осы Кодекстің 12-тарауында және "Үлбі-ЖБҚ" ЖШС Корпоративтік жанжалдар мен

мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі ережеде регламенттелген тәртіппен әрекет етуге міндетті.

4 тарау. Белсенді, әділ және ашық бәсекелік күрес

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

2. Серіктестік серіктестермен, жеткізушілермен, мердігерлермен және тұтынушылармен істерді адал 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. Серіктестік қатысушыларға, бәсекелестерге, серіктестерге, жеткізушілерге, мердігерлер мен тұтынушыларға әділ және құрметпен қарайды, соның салдарынан:

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

- келісім-шарттар жасасу кезінде ашық және тікелей әрекет етеді, жеткізушілердің, мердігерлердің артықшылықтарынан және қолданыстағы сатып алу процедураларының талаптарын (мысалы, сатып алу тәртібі) ескере отырып, нақты белгіленген салыстырмалы көрсеткіштерден туындайды;

- шарт дәл және уақтылы құжаттаманы ұсынады;

- бұл шынайы және нақты маркетингтік және жарнамалық қызметті жүзеге асырады.

Көрінеу жалған хабарларды пайдалануға, маңызды фактілерді өшіруге немесе серіктестік туралы не бар бәсекелестер туралы жалған мәлімдемелер ұсынуға жол берілмейді;

- өзінің салыстырмалы мәлімдемелерінде бәсекелестердің өнімдері мен қызметтерін әділетсіз сынға жол бермей, ерекше сақтық танытады;

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

- бағалар, тарифтер немесе серіктестік бәсекелес нарықта кәсіпкерлік қызметтің басқа шарттарын белгілеу мақсатында бәсекелестермен бағаларды немесе бағаларға қатысты кез келген мәселелерді талқыламайды.

5. Серіктестік бағаны манипуляциялау мақсатта бәсекелестермен келіссөздер жүргізбейді:

- өткізу мүмкіндіктері немесе аумақтар бөлімінде;

- серіктестерді, жеткізушілерді, мердігерлер мен тұтынушыларды тартудан бас тарту туралы келісім жасасу шарты;

- 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. Серіктестік серіктестермен, жеткізушілермен, мердігерлермен және тұтынушылармен жиі іскерлік келіссөздер жүргізетіндіктен, жұмысшылар бәсекелестікке нұқсан келтіретін кез келген әрекетті жасамас бұрын тәуекел және сәйкестік офицерінен кеңес сұрауы керек.

5 тарау. Ішкі бақылау және ақпараттың ашықтығы. Қаржылық құжаттамалардың дәлдігі мен толықтығын қамтамасыз ету

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

серіктестіктің көрсетілген сенімге сәйкес келу міндеттемесін растайды. Сенімді есептілік серіктестік қатысушыларына ресурстарды неғұрлым тиімді бөлу үшін қажетті ақпаратқа басшылықты қамтамасыз ететін және бұзушылықтардың алдын алатын серіктестік қызметінің нәтижелілігін әділ бағалауға мүмкіндік береді.

2. Серіктестік қатысушыларға, инвесторларға, байқау кеңесіне, уәкілетті мемлекеттік органдарға және өзге де тұлғаларға нақты, дұрыс және уақтылы құжаттар жасайды.:

1) жұмыс уақытын есепке алу табелін, сату туралы құжаттарды және шығындар туралы есептерді қоса алғанда, есепке алу кітаптары мен есепке алудың барлық түрлері бойынша құжаттардың толықтығына, дәлдігіне және дұрыс толтырылуына жауапты болады;

2) тіркелмеген, жасырын немесе көлеңкелі есепке алуды жүргізбейді;

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

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

5) операцияларды немесе шығыстарды көрсетпес бұрын немесе құжаттарға қол қоймас бұрын тиісті тексерулер жүргізеді;

6) ішкі бақылау шараларының маңыздылығын түсінеді және оларды дәйекті түрде сақтайды;

7) серіктестік қызметіне байланысты шығыстарды Серіктестік қаражатынан тікелей басшының рұқсатымен ғана төлейді;

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

9) Қазақстан Республикасының заңнамасына және серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес ашуға арналған ақпаратты уақтылы дайындайды.

1. Серіктестіктің ішкі бақылау жүйесі кепілдіктерді қамтамасыз ету және серіктестіктің Бақылау кеңесіне, басшылығына, басшылары мен қызметкерлеріне, сондай-ақ мүдделі тұлғаларға процестер тиімді және нәтижелі қызметті, дұрыс есептілікті, серіктестіктің ішкі құжаттары мен Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуын қамтамасыз ететіні туралы тиісті ақпарат беру үшін құрылған.

2. Серіктестіктің 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.

3. Серіктестік есептілігінің дұрыстығы бухгалтерлік есеп қағидаттарын, саясаттарды, серіктестік нұсқаулықтарында баяндалған ережелер мен рәсімдерді, сондай-ақ есепке алу және есептілік жөніндегі, ішкі бақылау жөніндегі ережелерді, нұсқаулықтарды қолдануды қоса алғанда, бақылаудың бірнеше тетіктерімен қамтамасыз етіледі.

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

5. Серіктестік қызметкерлері қызметтің барлық деңгейлерінде олар пайдаланатын немесе тиісті құрылымдық бөлімшелердің басшыларына беретін барлық жазбалардың, есептердің немесе мәліметтердің серіктестікке есептерде, құжаттарда және басқа да жария хабарламаларда ақпараттың толық, шынайы, дәл және уақтылы ашылуын жүзеге асыруға мүмкіндік беретініне көз жеткізуі тиіс. 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.

6. Серіктестіктің қаржылық немесе іскерлік ақпараты алаяқтық әрекеттердің объектісі болып табылмауға тиіс.

Корпоративтік алаяқтық сондай-ақ мыналарды қамтиды: дәйексіз құжаттар мен есептерді ұсыну, оларды қолдан жасау немесе өзгерту, Серіктестік мүлкін заңсыз иемдену немесе тиісінше пайдаланбау, мәмілелерді немесе ірі сомаларды рұқсатсыз жүргізу, Ұсақ

сомаларды заңсыз пайдалану (мысалы, өкілдік немесе іссапар шығыстары), тиісті стандарттарға сәйкес келмейтін қаржылық есептілікті есепке алу немесе шығару жазбасын енгізу бухгалтерлік есеп және есептілік.

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

7. Серіктестік атынан ақпаратты жария ашумен айналысатын қызметкерлер ақпараттың толықтығын, объективтілігін, дәлдігін және уақтылы ашылуын адал қамтамасыз етуге тиіс.

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

9. Серіктестік қызметкерлері есепке алудың, аудиттің, ақпаратты ашудың немесе бақылау шараларының күмәнді әдістеріне қатысты проблемалар туралы адал хабарлауға міндеттенеді. "Қазатомөнеркәсіп "ҰАК" АҚ хабарламалармен, оның ішінде есептің барлық түрлерімен, ішкі есепке алуды бақылау жүйесімен, аудит мәселелерімен және ақпараттың ашылуын 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.

10 Серіктестік қызметкерлері кодексті енгізудің 8-тармағында көрсетілген адамдарға немесе ұйымдарға мыналарға байланысты шағымдар мен күмәндар туралы дереу хабарлауы керек:

1) қандай да бір есептерді немесе құжаттарды дайындау, жүргізу, бағалау немесе зерделеу кезінде қасақана жіберілген алаяқтықпен немесе қателіктермен;

2) есепке алуды бақылаудың ішкі шараларын бұзумен немесе сақтамаумен;

3) жоғары буын басшысы немесе бухгалтер тарапынан мәліметтерде не басшылыққа немесе бухгалтерге жіберілетін құжаттарда қаржылық аудиттер немесе құжаттар туралы фактілерді бұрмалаумен немесе жалған өтініштермен;

4) серіктестіктің қаржылық жағдайы туралы толық және анық есептілікті беру талабынан ауытқумен;

5) серіктестіктің серіктестерімен, жеткізушілерімен, мердігерлерімен және тұтынушыларымен күмәнді мәмілелер;

6) құжаттарды қолдан жасау немесе өзге де тәсілдермен өзгерту арқылы жүзеге асырылады;

7) өнімге келісілген бағадан жоғары немесе төмен сомаға шоттар қою арқылы;

8) келісімшарттарда келісілмеген мақсаттарда жүзеге асырылатын төлемдермен;

9) Серіктестік жүзеге асыратын әдеттегі коммерциялық операциялардан ерекшеленетін тәсілдермен делдалдар арқылы төлемдер арқылы жүзеге асырылады;

10) серіктестікте шарттар жасалған ұйымның шоттарына емес, жеке тұлғалардың банктік шоттарына аударымдармен немесе депозиттермен;

11) Серіктестік активтерін ұрлау, ұрлау немесе заңсыз иемдену арқылы;

12) серіктестіктің серіктестерімен, жеткізушілерімен, мердігерлерімен және тұтынушыларымен ауызша уағдаластықтармен немесе ресми Шарттың көлеміне енгізілмеген бекітілмеген жазбаша келісімдермен;

13) комиссиялық сыйақы төлеуге қатысты тиісінше ықпал етпеу мақсатында кез келген іс-қимылмен жүзеге асырылады.

6 тарау. Серіктестіктің жеткізушілерімен, мердігерлерімен және тұтынушыларымен сенімділік қатынастарын құру

1. Жеткізушілер мен мердігерлер

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

1.2. Серіктестік мүддесінде тауарларды, жұмыстарды және көрсетілетін 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, серіктестік жеткізушіге, мердігерге тәуелділік жағдайының алдын алуға тырысады, сондықтан сенімді баламалар шеңберін жүйелі түрде кеңейтеді. Жеткізушілермен және мердігерлермен қарым-қатынас Серіктестік белгілеген процедуралармен реттеледі, олар барлық жеткізушілермен және мердігерлермен бірдей қарым-қатынасты мақсат етеді.

1.4. Серіктестік мүдделер қақтығысы мен кез келген мүдделілік көріністерінің туындауын болдырмау үшін тиісті шаралар қабылдайды. Серіктестік қызметкерлеріне белгілі бір жеткізушілер, мердігерлер үшін тиімді шешім қабылдағаны үшін сыйақы ретінде мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар алуға тыйым салынады.

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

1.6. Серіктестік өз өнім берушілері мен мердігерлерін серіктестік үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста ұстанатын жұмыс қағидаттарына, соның ішінде адам құқықтары, балалар еңбегіне тыйым салу, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормаларды, әдеп және комплаенс қағидаларын сақтауды қоса алғанда, серіктестік ұстанатын жұмыс қағидаттарына негізделген серіктестіктің өнім берушілері мен мердігерлерінің Әдеп кодексіне қол қоюға міндеттейді, атап айтқанда, сыбайлас жемқорлыққа және әділ бәсекелестік, қоршаған ортаны қорғау және Қазақстан Республикасының барлық заңдары мен нормативтік актілерін сақтау. Серіктестік бұл міндеттемелердің таңдау процесінде де, шарттық міндеттемелерді орындау кезінде де орындалатынына көз жеткізу үшін шаралар қабылдайды.

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

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

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

1.10. Серіктестік Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе қолданыстағы заңнамада немесе 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 серіктестіктің тиісті бөлімшелері мақұлдағаннан және кешенді құқықтық бағалау жүргізгеннен кейін ғана мүмкін болады, бұл серіктестіктің сауда әріптестерімен өзара қарым-қатынас жөніндегі ішкі құжаттарында сипатталған ішкі рәсімдермен қатаң реттеледі.

1.12. Серіктестік 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 серіктестік атынан өкіл жалдайтын қызметкер бұл өкілдің жақсы беделге және тиісті біліктілікке ие екендігіне көз жеткізуі керек.

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

2. Тұтынушылар.

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

2.2. Серіктестік тұтынушыларға олардың талаптарына сәйкес келетін жоғары сапалы өнімді ұсынуға міндеттенеді.

2.3. Серіктестік жеке тұтынушыларға жарнамада, жария мәлімдемелерде және ұсыныстарда өз өнімдері туралы толық ақпарат береді.

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

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

7 тарау. Серіктестерді, жеткізушілерді, тұтынушылардың мердігерлері мен әріптестерді мұқият таңдау (контрагенттерге комплаенс тексеру)

1. Қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы сақтай отырып, серіктестік серіктестік ынтымақтасатын серіктестерді, жеткізушілерді, мердігерлерді және тұтынушыларды мұқият таңдайды, соның ішінде контрагенттерге комплаенс-тексеру жүргізеді. Контрагенттерге осындай комплаенс-тексерулер жүргізу тәртібі мен рәсімдері «Үлбі-ЖБҚ» ЖШС контрагенттерін комплаенс-тексеру жөніндегі қағидалармен регламенттеледі.

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

3. Егер қандай да бір жеке немесе заңды тұлғалармен ынтымақтастыққа заңнамалық нормалармен немесе серіктестіктің ішкі құжаттарымен тыйым салынған жағдайда, оның ішінде егер бұл адамдар әртүрлі мемлекеттердің мемлекеттік органдары жариялаған тыйым салынған жеке немесе заңды тұлғалардың тізімдеріне кіретін жағдайларда, мұндай ынтымақтастыққа Серіктестік жол бермейді..

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

серіктестер;

тұтынушылардың үлесі;

өнім берушілер мен мердігерлердің, оның ішінде серіктестік атынан өкіл ретінде тартылатын немесе серіктестік тікелей жұмыс істейтін компаниялар мен тұлғалардың мандаты.

5. Серіктестік қызметкерлері серіктестік пен серіктестік өз мүдделерін білдіру үшін немесе серіктестікке тауарлар, жұмыстар мен қызметтер көрсету үшін тартылатын тұлғалардың «Үлбі-ЖБҚ» ЖШС өнім берушілері мен мердігерлерінің Әдеп кодексінің нормаларын сақтайтындығына көз жеткізуге міндеттенеді.

6. Серіктестік қызметкерлері «Үлбі-ЖБҚ» ЖШС контрагенттерін комплаенс-тексеру жөніндегі ережелермен танысуға, олардың сақталуына, сондай-ақ серіктестердің, жеткізушілердің, мердігерлердің және тұтынушылардың серіктестік пен оның серіктестері алдындағы өз міндеттемелерін түсінуін қамтамасыз етуге жауапты болады..

8 тарау. Тауарлық шектеулер мен экспорттық бақылау

1. Серіктестік 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 тәуекелдер мен сәйкестік бойынша офицерден міндетті кеңес алу қажет.

2. Серіктестік 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 серіктестік қызметкерлері серіктестік өнімдерін экспорттаудың талап етілетін рәсімдерінің сақталуын, сондай-ақ олардың кімге жіберілетінін, оларды кім алатынын және қандай мақсатта жіберілетінін бақылайды. Тиісті нормалар мен талаптарды сақтамау Серіктестік үшін де, оның қызметкерлері үшін де қатаң санкциялар қолдануға, оның ішінде одан әрі экспорттық қызметке тыйым салуға және қылмыстық жауаптылыққа әкеп соғуы мүмкін.

4. Серіктестік әлеуетті және қолданыстағы серіктестерді, жеткізушілерді, мердігерлер мен тұтынушыларды олардың серіктестікке олармен ынтымақтастыққа мүмкіндік бермейтін бұзушылықтары бар адамдар мен ұйымдар тізімінде бар-жоғына тексеруді тұрақты негізде мұқият жүзеге асырады.

5. Серіктестік 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 жүргізу үшін пайдаланылғаннан өзгеше тәсілдермен қайтару туралы өтініштер.

9 тарау. Интеллектуалдық меншік құқығы

Серіктестік үшінші тұлғалардың зияткерлік меншік құқықтарын құрметтейді, сондықтан серіктестік пайдаланбайды:

- өз қызметінде лицензияланбаған немесе шешілмеген тауар белгілерін;
- тіркелмеген патенттерді;
- авторлық құқықпен қорғалған шешілмеген материалдарды;
- рұқсат етілмеген бағдарламалық қамтамасыз ету, оның ішінде серіктестіктің компьютерлеріне жеке пайдалануға арналған бағдарламалар орнатпайды;
- үшінші тұлғалардың қызметтік, құпия ақпараты және коммерциялық құпиясы.

10 тарау. Сыртқы қарым-қатынастар

1. Байқау кеңесінің мүшелері, Бас директор (не оның міндетін атқарушы немесе оны алмастырушы тұлға) және оған бас директор (не оның міндетін атқарушы немесе оны алмастыратын тұлға) арнайы уәкілеттік берген серіктестік қызметкерлері ғана маңызды корпоративтік мәселелер бойынша көпшілік алдында сөз сөйлей алады.

2. Кодекстің 2-бөлімінің 10-тарауының 1-тармағында аталған 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. Серіктестіктің дамуына қатысты баспасөзге арналған хабарламалар және ақпаратты жария ашудың өзге де түрлері серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлерімен мұқият тексеруден өтеді. Корпоративтік дағдарыстық жағдай туындаған жағдайда серіктестік хабарламаларды жариялаудың жекелеген ережелерін белгіледі.

11 тарау. Мүдделер қақтығысы

1. Ықтимал қақтығыстарды тану және ашу, сондай-ақ олардан қалай аулақ болу керектігін білу серіктестікке өз беделін қорғауға көмектеседі және бизнесті тиімді жүргізуге ықпал етеді.
2. Егер серіктестік қызметкерлері өз міндеттерін объективті және тиімді орындауды қиындататын әрекеттерді жүзеге асырса немесе мүдделері болса, мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін. Мұндай жағдайларда серіктестіктің 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 өнім беруші немесе серіктестік мердігері Серіктестік қызметкерінің жағдайын ескере отырып таңдаса, мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін. Серіктестік қызметкері өзіне жақын адамдардың мүдделері серіктестіктің шешімдеріне әсер етуі мүмкін жағдайлардан аулақ болу керек. Қызметкерлердің туыстық немесе жеке қатынастары қызметтік міндеттерін орындауға әсер етпеуі немесе серіктестік қабылдаған шешімдерге әсер етпеуі керек.
4. Мүдделер қақтығысы нәтижесінде туындауы мүмкін, бірақ онымен шектелмейді:
 - 1) серіктестік қызметкерлерінің серіктестік іскерлік қатынастарды қолдайтын басқа заңды тұлғада қаржылық мүдделерінің болуы;
 - 2) жұмыскерлердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайларының, жекжаттарының басқа заңды тұлғалардың үлестерін (акцияларын) иеленуі;
 - 3) лауазымды тұлғаның қоса атқаратын жұмысы немесе басқа заңды тұлғалар органдарының жұмысына қатысуы;
 - 4) жеке мүліктік мүдделеріне байланысты басқа заңды тұлғаларға қатысушылардың және серіктестіктің мүдделеріне нұқсан келтіре отырып, іскерлік мүмкіндіктер беру;
 - 5) ерлі-зайыптылардың, жекжаттардың немесе жақын туыстарының бір-біріне тікелей және жанама бағыныстағы бірлескен жұмысына және/немесе осындай жақын туыстарының, жұбайларының, жекжаттарының қызметін бағалауға қатысуға құқылы.Қызметкер немесе оның жақын туысы, жұбайы, жекжаты серіктестіктің серіктестері, жеткізушілері, мердігерлері, тұтынушылары немесе бәсекелестері болып табылатын заңды тұлғалардың 1% - дан астам үлесіне (акцияларына) иелік ететін жағдай мүдделер қақтығысы ретінде бағалануы 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 туғызатын 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 туындаған мүдделер қақтығысына байланысты емес лауазымға Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен ауыстыру.
7. Мүдделер қақтығысы ашылмаған және/немесе қызметкер өзі тарап болып табылатын мүдделер қақтығысын болғызбау немесе реттеу жөнінде шаралар қолданбаған жағдайда тәртіптік жауапкершілік шараларын қолдану көзделеді.
8. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында бұрын мемлекеттік қызметші болған және өзінің қызметтік функцияларына байланысты серіктестіктің қызметін мемлекет тарапынан бақылау және қадағалау жөніндегі өкілеттігі бар жеке тұлғаны серіктестіктің бас директоры мұндай өкілеттіктер тоқтатылған күннен бастап екі жыл ішінде тағайындауға болмайды.

9. Қызметкерлер Серіктестікпен бәсекелесуге немесе серіктестіктің қандай да бір бизнес-бөлімшелерінің атынан олардың іс-әрекеттеріне жеке немесе отбасылық мүдделердің әсерінен ықпал етуге жол беруге құқылы емес..

10. Серіктестікте мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында жол берілмейді:

1) серіктестікпен мәмілені немесе серіктестік серіктес, өнім беруші, Мердігер немесе тұтынушы атынан қатысатын мәмілені жүзеге асыруда жеке мүддесінің болуы;

2) серіктестіктің бәсекелесі, серіктесі, жеткізушісі, мердігері немесе тұтынушысы болып табылатын компанияда не Серіктестікпен ынтымақтасатын немесе ынтымақтастыққа ұмтылатын ұйымда Елеулі қатысу үлесіне ие болу немесе басқа да коммерциялық мүдделердің (Директорлар кеңесіне, байқау кеңесіне жұмысты немесе мүшелікті қоса алғанда) болуы;

3) серіктестіктің белгілі бір қатысуы бар немесе болуы мүмкін кәсіпорындарға қатысу: серіктестіктің қатысу үлесі де бар немесе болуы мүмкін мүліктегі (жылжымайтын мүлік, бағалы қағаздар немесе өзге де мүлік) үлесті иелену немесе сатып алу;

4) Серіктестік қызметкерінің қызметкерге, компанияға немесе мемлекеттік қызметшіге ықпал етуге және олардан Серіктестік үшін немесе серіктестік қызметкері үшін заңсыз артықшылық алуға ықпал ететін осындай әрекеттерге қол жеткізуге арналған мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар беруі немесе алуы.

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

12 тарау. Материалдық сыйақыны, сыйлықтарды және қызметтерді қабылдауға тыйым салу

1. Серіктестік жұмысында шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында сыйлықтар, қызметтер, Түскі ас, ойын – сауық (бұдан әрі-сыйлықтар) алуға, сол сияқты беруге жол берілмейді.

Бұл серіктестік дегенді білдіреді:

1) қолма-қол ақша (материалдық сыйақы) нысанында сыйлықтар беруді және алуды болдырмайды;

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

3) мемлекеттік лауазымды адаммен өзара іс-қимыл жасау кезінде материалдық сыйақы, сыйлықтар немесе қызметтер ұсыну немесе қабылдау құқықтарын алып тастайды;

4) серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінің материалдық сыйақы, сыйлықтар немесе қызметтер беруге немесе алуға қатысты қызметін реттейтін тиісті ішкі қағидалардың сақталуын қамтамасыз етеді.

2. Серіктестік қызметкері серіктестікті жеткізушілерден, мердігерлерден немесе тұтынушылардан мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтарды талап ете алмайды немесе қабылдай алмайды.

3. Серіктестік жеке ішкі құжатта алынған не 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.

13 тарау. Киберқауіпсіздік

Серіктестік қызметкерлері электрондық ақпараттық ресурстардың, ақпараттық жүйелер мен ақпараттық-коммуникациялық инфрақұрылымның жаһандық бәсекелестік жағдайында серіктестіктің орнықты дамуын қамтамасыз ететін сыртқы және ішкі қатерлерден қорғалу деңгейіне қол жеткізуге және қолдауға бағытталған серіктестіктің күш-жігерін қолдайды. Бұл

орындалуы өңделетін ақпараттың құпиялылығын, тұтастығын және қолжетімділігін қамтамасыз ететін ақпараттық қауіпсіздік талаптарын түсіну және сақтау дегенді білдіреді..

14 тарау. Қоршаған ортаға негативтік әсерді минимизациялау

1. Серіктестік оның жұмысының қоршаған ортаға әсерін азайтуға тырысады. Серіктестік пен оның серіктестері, жеткізушілері, мердігерлері мен тұтынушылары үшін әзірленген және қабылданатын шешімдер серіктестік жұмысының кез келген өмірлік циклінде экологиялық қауіпсіз даму қағидатына негізделеді. Бұл қалдықтарды азайтуды және іс-әрекеттерді жүргізу кезінде ресурстарды тиімді пайдалануды білдіреді.

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

3. Қазақстан Республикасының заңнамасы шеңберінде серіктестік 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 серіктестік «Үлбі-ЖБҚ» ЖШС өнім берушілері мен мердігерлерінің Әдеп кодексінде тиісті ережелерді көздейді.

15 тарау. Бала еңбегі мен мәжбүрлі еңбек

Серіктестік балалар мен мәжбүрлі еңбекке қарсы және келесі принциптерді сақтайды:

1) Серіктестік Қазақстан Республикасының заңнамасын және ең төменгі еңбек жасы туралы талаптарды сақтайды және балалар еңбегін пайдаланбайды. 16 жасқа толмаған адамдарды серіктестік жұмысқа қабылдай алмайды, 18 жасқа толмаған адамдарды зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмысқа қабылдай алмайды.

2) Серіктестік заңсыз балалар еңбегін пайдаланбайды, серіктестермен, жеткізушілермен, мердігерлермен және тұтынушылармен ынтымақтаспайды, сондай-ақ заңсыз балалар еңбегін пайдаланатын ұйымдармен бірлескен кәсіпорындарға кірмейді.

3) Серіктестік, оның ішінде серіктестер, жеткізушілер, мердігерлер және тұтынушылар тарапынан мәжбүрлі еңбекке жол бермейді.

16 тарау. Сатып алуды тек Серіктестік мүддесінде жүзеге асыру

1. Сатып алу және шарттар жасасу туралы шешімдер тек серіктестіктің мүддесі үшін және сатып алу тәртібіне сәйкес қабылданады.

2. Серіктестікте сатып алу рәсімдері 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. Серіктестіктің әрбір қызметкері ұтымды үнемдеу және серіктестіктің мүлкіне адал қарым-қатынас қағидаттарын басшылыққа ала отырып, шығыстар бойынша бекітілген лимиттер шеңберінде бюджеттік тәртіптің тиісінше сақталуына дербес жауапты болады.

17 тарау. Ақпараттық ашықтық

Серіктестік серіктестікке қатысушылар, серіктестіктің қызметкерлері мен өзге де стейкхолдерлері үшін қызметтің ақпараттық ашықтығы мен ашықтығы саясатын ұстанады. Серіктестік барлық мүдделі тұлғалардың серіктестік туралы ашылған ақпаратқа еркін қол

жеткізуі үшін барлық қолжетімді ақпарат көздерін (интернет, баспа басылымдары, баспасөз конференциялары, телерадио хабарлары) пайдаланады..

18 тарау. Серіктестіктің мәліметтерін, идеяларын және интеллектуалдық меншігін қорғау

1. Серіктестіктің ақпараты, зияткерлік меншігі және инновациялық идеялары оның құнды ресурстары болып табылады. Серіктестік қызметкерлері осы материалдық емес ресурстарды анықтауы, басқаруы және қорғауы керек, өйткені оларды бәсекелестерге жария ету серіктестіктің бәсекелестік артықшылықтарына нұқсан келтіруі және бизнеске зиян келтіруі мүмкін.

2. Таратылуы шектелген қызметтік ақпарат болып табылатын серіктестіктің ақпараты серіктестіктің ішкі құжаттарында айқындалатын осындай ақпаратқа қатысты рұқсатсыз пайдаланудан, заңсыз жария етуден және өзге де заңсыз әрекеттерден қорғалуға тиіс..

3. Серіктестіктің құпия ақпараты мен коммерциялық құпиясын құрайтын мәліметтерді пайдалана отырып, сыртқы байланыстарды жүзеге асыру құпия ақпаратты жария етпеу туралы шарттық міндеттемелер жасалған, құпиялылық туралы келісімге қол қойылған және серіктестіктің құпия ақпараты мен коммерциялық құпиясын жария етпеу туралы міндеттеме болған жағдайда жүргізілуге 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. Серіктестік қызметкерімен еңбек шарты тоқтатылған/бұзылған кезде Серіктестікпен еңбек қатынастары аяқталғаннан кейін 5 (бес) жыл ішінде таратылуы шектелген қызметтік ақпаратты құрайтын мәліметтерді жария етпеу міндеттемесі сақталады, бұл туралы қызметкер тиісті міндеттемеге қол қояды.

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

19 тарау. Қайырымдылық көмек

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

2. Серіктестік коммерциялық артықшылықтар алу мақсатында қайырымдылық жобаларын қаржыландырмайды. Серіктестік Қазақстан Республикасының заңнамасына және/немесе "Самұрық-Қазына" АҚ ішкі нормативтік актілеріне сәйкес заңды болып табылатын қайырымдылықты жүзеге асырады.

3. Серіктестік өзінің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігі шеңберінде қайырымдылықты жүзеге асырады. 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 серіктестік саяси партияларды қолдау үшін жарналар мен қайырымдылықтар жасамайды. Қазақстан Республикасының және өзге де елдердің үкіметіне төлемдер тек заңнамамен бекітілген төлемдермен (салықтар, алымдар және т.б.) шектеледі, Серіктестік мұндай төлемдер туралы есепті тиісті ақпараттық ресурстарда жариялайды. Сонымен қатар, серіктестік өз қызметкерлерін саяси партияларға олардың жеке жарналарына және серіктестікте жұмыс

істеуден бос уақытта саяси партиялардың және/немесе қозғалыстардың қызметіне қатысуына қатысты шектемейді, егер мұндай жарналар мен қызмет ықтимал немесе нақты мүдделер қақтығысына әкелмесе.

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

20 тарау. Демеушілік

1. Демеушілік маркетингтік стратегияның және қоғаммен байланысты сақтаудың бөлігі болып табылады. Ол Қазақстан Республикасының заңнамасы сақталған кезде және серіктестіктің ішкі процестері шеңберінде шешіледі.

2. Серіктестікті кез келген демеушілік бағдарламасына тарту туралы шешімдер серіктестіктің уәкілетті органының мақұлдауын алуға тиіс.

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

21 тарау. Ядролық қаруды таратпау режимін қамтамасыз ету

1. Атом энергиясын пайдалану саласындағы қызметті жүзеге асыра отырып, серіктестік ядролық физикалық қауіпсіздік жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның талаптарын қатаң сақтайды, рұқсатсыз алу және диверсия тәуекелдерін азайту мақсатында ядролық материалдарды және ядролық қондырғыны физикалық қорғау, ядролық материалдарды есепке алу және бақылау бойынша қажетті ұйымдастырушылық және техникалық шараларды қабылдайды.

2. Серіктестіктің басшылары мен персоналы өз қызметінде серіктестіктің ядролық дене қауіпсіздігі мәдениеті туралы ережені сақтауға және белсенді түрде насихаттауға тиіс.

Қорытынды ережелер

1. Тәуекелдер және комплаенс жөніндегі офицер серіктестік қызметкерлерін кодексі нормалары және олардың тиісінше сақталуы бойынша корпоративтік оқытуды тұрақты негізде жүзеге асырады.

2. Байқау кеңесінің, тексеру комиссиясының мүшелері сайланғаннан кейін, бас директор тағайындалғаннан кейін осы Кодекстің мәтінімен танысуға, осы Кодекстің қосымшасына сәйкес осы Кодексті ұстану туралы міндеттемеге қол қоюға міндетті.

3. Кодексі ережелерін бұзу Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына және серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес қызметкерлерге тәртіптік сипаттағы шараларды қолдануға негіз бола алады.

«Үлбі-ЖБҚ» ЖШС Бас директорының
«29» қыркүйек 2023 жылғы №465
бұйрығымен бекітілген
Корпоративтік этика және комплаенс
кодексіне қосымша

**«Үлбі-ЖБҚ» ЖШС Корпоративтік этика және комплаенс кодексін
ұстану туралы міндеттеме**

Мен, _____
(тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда))

«Үлбі-ЖБҚ» ЖШС Корпоративтік этика кодексінің және комплаенс кодексінің (бұдан әрі – Кодекс) ережелері туралы білетінімді растаймын және оларды ұстануға міндеттенемін.

Мен Кодекстің ережелерін толық қолдаймын, өз мінез-құлқыммен оның нормаларына абсолютті түрде берілгендігімді көрсетемін, күнделікті істерде және жалпы жиналыстың / байқау кеңесінің / тексеру комиссиясының / «Үлбі-ЖБҚ» ЖШС Бас директорының құзыретіне байланысты мәселелерді шешуде серіктестіктің құндылықтарын ұстанамын.

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

уақыты, қолы