



**«Самұрық-Энерго» АҚ
Директорлар кеңесінің
2018 жылғы «29» маусымдағы
шешімімен бекітілген
№ 06/18 хаттама**

КОРПОРАТИВТІК МЕНЕДЖМЕНТ ЖҮЙЕСІ

**«Самұрық-Энерго» АҚ-ның Мінез-құлық кодексі
Р 01-03-18**

Астана 2018

МАЗМҰНЫ

Біздің құндылықтарымыз.....	3
Қағидаттарымыз.....	4
Мінез-құлық кодексі кімге арналған?.....	5
Мінез-құлық кодексі не үшін керек?.....	5
Мінез-құлық кодексін сақтау қалай қамтамасыз етіледі?.....	5
Қоғамға қызмет ету.....	7
Миссиямызды ұстану	7
Орнықты даму.....	7
Этикалық мінез-құлық.....	8
Сыртқы коммуникация.....	9
Қызметкерлерге деген қатынас.	10
Жұмысқа қабылдау мен еңбек етудің тең шарттары.....	10
Кемсітушілік пен қысымшылыққа тиым салу.....	11
Бизнес қауымдастықпен өзара іс-қимыл	12
Үшінші тұлғаларды тарту	12
Мүдделер қақтығысы	13
Әлеуметтік жобалар және демеушілік	15
Сыйлықтар және қонақжайлылық белгілері	15
Компаниямызға қамқорлық жасау	16
Активтерді қорғау.....	16
Қаржылық есептіліктердің мөлдірлігі.....	17
Ақпаратты басқару.....	18

БІЗДІҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫМЫЗ

БІЗДІҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫМЫЗ ҚАНДАЙ?

ҚУАТ/ҚҰАТ/ЭНЕРГИЯ

«Қамқорлық»/QAMQORLYQ/Тәлімгерлік

Біз әрқашан көмек қолын созып, қолдау көрсетуге дайынбыз
Әріптестермен және серіктестермен сенімді қарым-қатынас орнату үшін ашық әрекет етеміз
Біз тәлімгерлік жасауға, тәжірибемізді сақтауға және бөлісуге дайынбыз

«Уәдеге беріктік»/ҰАДЕГЕ БЕРІКТИК/Сенімділік

Біз жұмыстың үздіксіз және сапалы болуына жауаптымыз
Біз қоршаған орта мен экологияға ұқыптылықпен қараймыз және келешек ұрпақтың алдында жауаптымыз
Біз жаппай қауіпсіз, жайлы және бәсекеге қабілетті еңбек жағдайларын жасауға жауаптымыз
Біз қабылданған міндеттемелерге адалмыз

«Адалдық»/ADALDYQ/Әділдік

Кез келген мәселені шешуде біз жағдайды объективті бағалаймыз және әділдік танытамыз
Біз тең талаптар қоямыз және тең мүмкіндіктер ұсынамыз
Біз өз ойын айту және тыңдау мүмкіндігін бере отырып, басқалардың пікірлерін бағалаймыз

Тәжірибе/ТАЖІРІБЕ /Кәсібилік

Біз қойылған міндеттерге адал қараймыз және жұмыстан рахат аламыз.
Біз - өз ісіміздің кәсіби шеберлеріміз, өзімізді жетілдіріп отырамыз және нәтижеге қол жеткіземіз
Тиімділікті арттыру үшін біз түрлі көзқарастарды іздейміз және алуан түрлі әдістерді қолданамыз

ҚАҒИДАТТАРЫМЫЗ

Кәсіпқойлық

Компания қызметкерлерінің жоғары кәсіпқойлығы – оның тиімді қызметінің кепілі. Сондықтан Компания жеке және кәсіби дамуы үшін тең мүмкіндіктерді бере отырып, жайлы жұмыс пен әрбір қызметкердің әлеуетін іске асыру үшін барлық қажетті шарттарды құруға тырысады. Әрбір қызметкер Компания ұсынатын мүмкіндіктерді пайдалана отырып, сондай-ақ дербес өзінің кәсіпқойлық деңгейін арттыруға тырысады.

Комплаенс

Қағидаттарды ұстану ортақ мақсаттармен, мінез-құлық мәдениетімен және дәстүрлермен біріктірілген кәсіпқой команда болып қалуға мүмкіндік береді, сондай-ақ Компанияда және іскерлік серіктестер мен клиенттермен өзара түсінуді тиісті деңгейде ұстауға көмектеседі.

Қауіпсіздік

Біз әлемді энергиямен қамтамасыз етеміз және бұны қауіпсіз әдістермен жасауға тырысамыз.

Тәуекелге бағдарланған тәсіл

Біз тәуекелдерді басқарудың корпоративтік басқару жүйесінің негізгі құрамдасы ретінде маңыздылығын сезінеміз және Компанияның құны мен беделіне теріс әсерін тигізетін тәуекелдерді уақытылы сәйкестендіруге және деңгейін азайтуға бағытталған қажетті шараларды қабылдаймыз.

Әлеуметтік жауапкершілік

Біз қоршаған ортаны қорғай отырып және өзара іс-қимыл жасайтын қауымдастықтарды құрметтей отырып, өндірістік қызметті жүргізуге тырысамыз. Біздің еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және жалпы қауіпсіздік, сондай-ақ қоршаған ортаны қорғау саласындағы мақсаттар – жазатайым оқиғалардың, денсаулыққа тигізетін зиянның және қоршаған ортаға залалдың болмауы.

Ашықтық

Біз кездесулерге, талықлауларға және диалогқа ашықпыз, өзара тиімді мүдделерді есепке алуда, құқықтарды және Компания мен мүдделі тұлғалар мүдделерінің арасындағы теңгерімді сақтауда негізделген мүдделі тұлғалармен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты құруға тырысамыз.

МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ КОДЕКСІ КІМГЕ АРНАЛҒАН?

Кодекстің ережелері Компанияның барлық қызметкерлеріне, лауазымдық тұлғаларға және директорларға тікелей таралады. Осы Кодексте қолданылатын «Сіз», «біз» немесе «барлығы» сөздері Компанияның барлық қызметкерлерге, лауазымды тұлғаларына және директорларына қатысты.

«Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобына кіретін еншілес және тәуелді ұйымдар (бұдан әрі - ЕТҰ) Мінез-құлық кодексін өзінің комплаенс тәуекелдеріне шамалас етіп қабылдауы тиіс.

Іскерлік серіктестерге, өнім берушілерге және Компаниямен жұмыс істейтін және Компанияның мүдделерін ұсынатын үшінші тұлғаларға Кодекстің ережелерін немесе комплаенс мәселелері бойынша басқа да ұқсас саясаттарды ұстануға ұсынылды.

МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ КОДЕКСІ НЕ ҮШІН КЕРЕК?

Біздің стратегиямыз Еуразиялық маңызы бар тиімді операциялық энергия холдинг – Қазақстан нарығының көшбасшысы болу.

Біздің мақсатымыз: әлемдегі табысты Компаниялардың бірі болу.

Жалғыз акционерді, қызметкерлерді және іскерлік серіктестерді қса алағнда барлық мүдделі тұлғалардың тарапынан қызметімізде сенімділікті сақтауынсыз және арттырусыз стратегиялық мақсаттарымызға қол жеткізе алмаймыз.

Осы Кодекс құндылықтарды, негізгі қағидаттарды және мінез-құлық стандарттарды орнатады, оларды басшылыққа ала отырып, барлық мүдделі тараптардың мүдделерін қамтамасыз ете аламыз. Мінез-құлық кодексі корпоративтік мәдениетімізді және нарықтың ашық және адал қатысушы ретінде Компаниямыздың беделін күшейтуге бағытталған. Кодекс біз қақтығысуымыз мүмкін тәуекелдердің барлық спектрін қамтымайды. Сондықтан, Мінез-құлық кодексі дұрыс ойлау және бұл үшін жауапкершілік тарту қажеттігінен босатпайды.

МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ КОДЕКСІН САҚТАУ ҚАЛАЙ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТІЛЕДІ?

Компанияның әрбір қызметкері осы Кодексте баяндалған мінез-құлықтың стандарттары мен негізгі қағидаттарын Компаниядағы күнделікті қызметінде ең басты деп есептейді.

Төменде алғашқы негізгі қадамдар келтірілген:

- ✓ Мінез-құлық кодексінің ережелерін оқыңыз және түсініңіз;
- ✓ Өзіңіз айтатын сөздері мен қызметіңізде Кодекстің ережелерін қатаң ұстаныңыз;
- ✓ Комплаенс тәуекелдер туралы алаңдаушылықты көрсетіңіз және хабарлаңыз.

Әрқайсысымыз мынадай тәжірибелік нұсқаулық негізінде өз мінез-құлығымызды бағалауымыз керек:

- ✓ Менің әрекетім Кодекске сәйкес келе ме?
- ✓ Бұл этикаға сәйкес келе ме?
- ✓ Бұл заңды ма?
- ✓ Егер менің мінез-құлығым туралы жұртшылыққа белгілі болса, менің мінез-құлығым лайқты бола ма?

Этикалық және комплаенс талаптарын ұстану және сақтау – бұл Компанияда жұммыс істейтін немесе оның мүдделерін ұсынатын әрбіреудің жауапкершілігі. Осы Кодексті бұзу Компаниямыздың беделі мен жұмысына зиян тигізеді және тәртіптік жазалар мен жұмыстан босатуға әкеп соғуы мүмкін. Кодекстің белгілі бір бөлімдерін сақтамау сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы заңнаманың бұзу болып табылуы және жеке әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікке әкеп соғуы мүмкін екенін атап кеткен маңызды. Кодексті сақтау комплаенс бағдарламасымен қамтамасыз етіледі және Директорлар кеңесі оны толығымен жақтайды. Комплаенс қызметі комплаенс бағдарламасын әзірлейді, оны үйлестіреді және оның іске асырылуында белсенді орынға ие. Комплаенс бағдарламасының негізгі элементтері мыналар болып табылады:

- ✓ Комплаенс тәуекелдерін бағалау;
- ✓ Комплаенс рәсімдерін және ішкі бақылауларды ендіру комплаенс тәуекелдерге шамалас;
- ✓ Комплаенс мәселелері бойынша оқытуды қоса алғанда тиімді коммуникация;
- ✓ Алаңдаушылықты білдіру және жедел желі арқылы бұзушылықтар туралы ақпараттандыру;
- ✓ Комплаенс бұзушылықтарын тексеру және түзетуші шараларды қабылдау.

Егер Сізге Кодекске қатысты ұсыныстар немесе кеңестер әлі де қажет болса, Сіз өзіңіздің тікелей басшыңызға немесе Комплаенс қызметіне жүгіне аласыз.

Егер Сізге Кодекстің қандай да бір ережелерін немесе комплаенстың басқа да рәсімдерін, ішкі бақылаулардың жүйелерін бұзу туралы белгілі болса, олар туралы Сізге хабарланатын тәсілдермен жедел желі арқылы тез арада

хабарлауға тиіссіз. Бұндай хабарламалар қудалаудан қорғау кепілімен құпия немесе анонимді негізде берілуі мүмкін.

ҚОҒАМҚА ҚЫЗМЕТ ЕТУ

МИССИЯМЫЗДЫ ҰСТАНУ

Біздің міндетіміз қоршаған ортаны қорғау және үнемді өндіріс қағидаттарын басшылыққа ала отырып, Қазақстанның энергиямен қамтамасыз етудің жоғары технологиялық кепілі мен Еуразияның өнім берушісі ретінде акционерлер, қызметкерлер мен қоғам үшін құндылықтарды құру болып табылады. Біз өз міндеттерімізді Компанияның ұзақ мерзімді құнын және орнықты дамуын қамтамасыз ету мақсатында жалғыз акционермен адал қатынас қағидаттарына; Компанияның ашықтығына, тиімділігіне және икемділігіне; бірізділікке Компанияның барынша тиімді мүдделерінде шешімдерді уақытылы қабылдауға; жауапкершілікке, есептілікке және заңдылыққа негізделген.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

✓ Компания атынан қызметті жүзеге асырған кезде қоғам мен мемлекетімізге қызмет етудің ерекше міндетін сезініңіз және Компанияның миссиясын дұрыс сезініп, лайықты қамқорлық көрсетіңіз;

✓ Сіздің міндетіңіз қоғам мен мемлекет өмірінің сапасы мен деңгейіне тікелей әсерін тигізе алатынын сезініңіз;

✓ **Өз міндеттеріңізді Компанияның миссиясына сәйкес орындаңыз және орындау үшін Компанияда Сізге берілген жайғасымыңыз**

Выполняйте свои обязанности в соответствии с миссией Компании и не принимайте мер, выходящих за рамки целей, для выполнения которых Вам делегирована Ваша позиция в Компании;

✓ Өзіңіздің жеке мәселелеріңізді шешкенде Компанияның мүдделерін ресми түрде ұсынатыңызд көрсетпеңіз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУ КЕРЕК:

✓ Теріс қоғамдың пікірге әкеп соға алатын және/немесе Компанияның беделіне зиян келтіре алатын кез келген әдепсіз немесе лайықсыз мінез-құлық белгілері.

ОРНЫҚТЫ ДАМУ

Компания болашақ ұрпағымызға қамқорлық жасайды және еліміздің орнықты дамуына ерекше назар аударады. Біз экожүйені

қорғауды, ауа сапасының жақсаруын және ресурстарымыздың тұрақтылығын сақталуын қолдаймыз.

Біздің Компаниямыз операциялық қызметтің халыққа және қоршаған ортаға теріс әсерін мейлінше азайтуға, қоршаған ортаға зиян келтіретін өндірістік аварияларды алдын алуға тырысады, сондай-ақ табиғи ресурстарды тиімді пайдалану мен ұдайы өндірісті қолдайды. Біз энергияның тиімді пайдалануын, ресурстардың үнемділігін және баламалы энергия көздерінің пайдалануын қолдаймыз.

Біз алдымызға қойылған мақсаттарды орындау мен қол жеткізу кезінде зиян келтірмеу және қоршаған ортаны қорғау қағидаттарын ұстанамыз. Компаниямыз қызметінің қоршаған ортаға әсерін бағалайды.

Біз жұмыс орнында қауіпсіздікті қамтамасыз ету және жарақаттарды болдырмау үшін қауіпсіз еңбек қағидаттарын әзірлейміз және басшылыққа аламыз.

БІЗДІҢ МІНДЕТІМІЗ:

✓ Сіздің шешіміңіз бен әрекетіңіз экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға теріс әсерін тигізбейтініне сеніңіз;

✓ Экономикалық, әлеуметтік және экологиялық аспектілер тұрғысынан мүдделі тұлғаларға тигізетін теріс әсерін мейлінше азайту үшін қажетті шараларды қабылдауға тырысыңыз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

✓ Қоршаған орта туралы заңдар мен қағидаттар ережелерінің кез келген айқын немесе әлеуетті бұзушылықтарының белгілері.

Сұрақ:

Компанияда орнықты даму бойынша бас құжат бар ма?

Жауап:

Ия, Орнықты даму жөніндегі нұсқаулық, оны біздің корпоративтік веб-сайтында қарай аласыз.

ЭТИКАЛЫҚ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ

Бедел – сенімде негізделген Компанияның негізгі активі.

Компания мемлекеттің, іскерлік серіктестердің, инвесторлардың және қоғамның сенімділіктеріне жетуге тырысады.

Сенім жоғары этикалық нормаларды жүйелі ұстану салдарынан туындайды.

Барлығымыз Компанияның өкілі болып табыламыз және әрекетіміз Компанияның беделіне әсер тигізуі мүмкін.

Компанияның беделін сақтау үшін әрқайсысымыз мінез-құлығымызда әдептілік көрсетуіміз керек.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

✓ Жалпы жұрт қабылдаған моральдық және этикалық мінез-құлық нормаларын ұстаныңыз, Қазақстанда және шетелде жұмыс істей отырып, мемлекетке және басқа тілдерге, барлық елдердің дәстүрлеріне және әдет-ғұрыптарға құрмет көрсетіңіз;

✓ Жұмыстан тыс уақытта жалпы жұрт қабылдаған моральдық және этикалық мінез-құлық нормаларын ұстаныңыз, Компанияның беделіне зиян келтіре алатын қоғамға қарсы мінез-құлыққа жол бермеңіз;

✓ Егер Сізде тиісті өкілеттік болмаса, Компанияның қызметі туралы жұрт алдында сөз сөйлеуден тартыныңыз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

✓ Компания беделінен айырылуына әкеп соғуы мүмкін қызметкерлердің әдепсіз мінез-құлығы.

Сұрақ:

Әріптесім жұмысқа мас күйінде келіп жүр және алкогольді кеңседе қолданады деп күдіктенемін. Не істеуім керек?

Жауап:

Мәселені шешу бойынша шараларды қабылдайтын басшыңызбен тез арада кеңесу керек.

СЫРТҚЫ КОММУНИКАЦИЯ

Компанияның қызметкері бола отырып, егер Сіз қоғамдық жерлерде әдепсіз ұстасаңыз, ол қоғам тарапынан Компания туралы сынды пікірге сылтау болады.

Компанияның шегінен тыс Компаниямыздың мүдделерін ұсынатыңызды есте сақтауыңыз керек.

Компания атынан кез келген рұқсатсыз сыртқы коммуникация Компаниямыздың имиджине әсер тигізеді.

Әлеуметтік желілердегі белсенділік тек жеке мақсаттарда пайдаланылуы тиіс және Компаниямен байланысты емес болуы тиіс.

Компания атынан ашылатын кез келген ақпарат барлық елеулі аспектілерде нақты, толық, қисынды болу және қолданыстағы заңнама мен ішкі қағидаттарға сәйкес келуі тиіс.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

✓ Оған өкілеттік болмаса, Компания атынан ешқашан сөз сөйлемеңіз;

✓ Өзіңіздің қызмет бабын жеке табыс үшін ешқашан пайдаланбаңыз;

✓ Бұқаралық ақпарат құралдарында Компанияның қызметі туралы өзіңіздің жеке пікірін білдірмеңіз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

✓ Тікелей Компаниямен байланысты әлеуметтік желілердегі ресми емес белсенділік.

Сұрақ:

Компания қызметкері тұтынушылық өнімге немесе қызметке наразылығы туралы жария түсініктемелерді берді. Бұл Кодекстің бұзушылығы болып есептеле ме?

Жауап:

Бұл Кодекстің бұзушылығы болып табылмайды. Компания тұтынушылық шағымдары бар немесе өзінің жеке өмірінде пікірін білдіре алатын қызметкерлердің жеке өмірін құрметтейді. Аталған пікір Компанияның ұстанымы ретінде қабылданбауы тиіс екені маңызды болып табылады.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРГЕ ДЕГЕН ҚАТЫНАС

ЖҰМЫСҚА ҚАБЫЛДАУ МЕН ЕҢБЕК ЕТУДІҢ ТЕҢ ШАРТТАРЫ

Адамдарымыз – ең құнды актив және Компания өз қызметкерлерін жұмыс үшін үздік перспективаларымен қамтамасы ету саясатын ұстанады. Сондықтан, Компаниямыз кәсіби қабілеттіктерін дамыту мен дағдыларын жетілдіру үшін Компанияда жұмыс істейтіндерге тең мүмкіндіктерді береді. Сондықтан, Компания персоналды тартудың және әділ рәсімін жан-жақты жұмыс тәжірибесі мен таланттары бар мамандарды таңдай отырып, қызмет бабында көтерілудің әділ рәсімін құрады.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

✓ Өз міндеттеріңізді ең жоғары этикалық нормаларды ұстана отырып, біздің корпоративтік құндылықтарымыз мен қағидаттарымыз негізінде кәсіби орындаңыз;

✓ Жұмысқа қабылдау, сыйлықақы беру туралы шешімдерді еңбегін, біліктілігін, нәтижелілігін және өндірістік қажеттілікті ескере отырып қабылдаңыз;

✓ Непотизмнің, субъективтіліктің немесе қате түсініктің кез келген мүмкіндігін болдырмаңыз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

✓ Жұмыс орнында кез келген әдепсіз немесе лайықсыз жүріс-тұрыстың белгілері;

✓ Еңбек заңнамасының кез келген айқын бұзушылықтардың немесе әлеуетті бұзушылықтардың белгілері.

Сұрақ:

Жұмысқа қабылдаған немесе жұмыс бабында көтіреліген кезде тең шарттардың бұзушылығы ретінде қабылданатын қандай жағдайлар туралы хабарлай аламын?

Жауап:

Басқа қызметкердің жалақысы неге жоғары жөніндегі сұрақтарды қоюға болмайды. Жалақы мөлшері құпия ақпарат болып табылады, ол тәжірибеге, біліктілігіне, біліміне және басқа да факторларға негізделеді. Сіз жұмысқа қабылдаған кезде, жұмыс бабында көтерілген және жұмысты тоқтатқан кезде кемсітушіліктер туралы хабарлай аласыз. Мысалы, Сіз жаңа қызметкер өз түйіндемесінде бір компанияда 5 жыл бойы жұмыс істегенін көрсетті. Бірақ ол аталған компанияда жұмыс істемегеніне сенімдісіз, бұл қызметкер тарапынан алдау болып табылады және бұндай адал емес мінез-құлыққа жол берілмейді.

КЕМСІТУШІЛІК ПЕН ҚЫСЫМШЫЛЫҚҚА ТИЫМ САЛУ

Компания барлық қызметкерлер бір бірімен құрметпен қатынасатын еңбек шарттарын жасауға тырысады. Сондықтан, Компаниямыз діни, нәсілдік, этникалық, жыныстық, жастық және басқа да белгілер бойынша кемсітушіліктерді қоса алғанда ешқандай кемсітушілік нысанын төзбейді. Компаниямыз қорлаушы, басқыншылық немесе дұшпандық болып табылатын кез келген нысанға тиым салады.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

- ✓ Әріптестеріңізге құрметпен және адал қараңыз;
- ✓ Әріптестеріңізді қорқытпаңыз және балағатпаңыз;
- ✓ Әріптестеріңізге қатысты орынсыз сөздерді айтпаңыз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

- ✓ Жұмыс орнында кез келген әдепсіз немесе лайықсыз жүріс-тұрыстың белгілері;
- ✓ Еңбек заңнамасының кез келген айқын бұзушылықтардың немесе әлеуетті бұзушылықтардың белгілері.

Сұрақ:

Мен – Компанияның жүкті қызметкерімін, менің менеджерім қосымша өтемақыны болдырмау және ауыстыратын қызметкерді тез арада табу үшін маған қысым көрсетеді және қандай да бір негіздемесіз жұмыстан кетуді сұрайды..

Жауап:

Жүкті қызметкер ретінде Сізде Еңбек кодексімен қаттамасыз етілген арнаулы мәртебе мен құқықтарыңыз бар. Егер Сіздік менеджеріңіз Сізге қандай да бір негіздемесіз қысым көрсетсе, Сізге осы жағдай туралы еңбек,

еңбек қақтығыстары және өзге де ұқсас мәселелерімен айналысатын Компанияның Омбудсменіне хабарлау керек.

БИЗНЕС ҚАУЫМДАСТЫҚПЕН ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛ

Компания акционерлердің құқықтарын іске асыру жоғары тиімді болуы үшін тұрақты жұмыс істейді.

Компания оларға тиесілі акциларға тәуелді емес өз акционерлерінің құқықтарын тең дәрежеде құрметтейді, олармен тиімді диалогты қолдайды, дамыту бойынша мәлімдеген міндеттемелерді орыдап, дивиденттерді төлей отырып, олардың сенімін ақтауға тырысады.

Акционерлерге қол жетімді нысанды өз қызметі туралы шынайы ақпаратты уақытылы орналастыра отырып, Компания акционерлердің құқықтары мен мүдделерінің қорғалуына кепілдік береді. Ашылуға жататын ақпаратты міндетті түрді алдын ала жариялай отырып, мүмкін болатын қосылу, жұтылу немесе қайта құру туралы ақпарат Компанияның ішкі нормативтік құжаттарына және қолданыстағы заңнамаға сәйкес ашылады.

Біз тең акционер болып табылатын бірлескен ЕТҰ-ны басқарған кезде немесе бірлескен ЕТҰ-лардың қызметін ұсымдастырған кезде іскерлік этиканың көпшілік қабылдаған нормаларға, осы Кодекстің талаптарына және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына негізделеміз.

Компанияның әрбір қызметкері Қазақстанның қор нарығында сатуға шығарылған «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының акцияларын еркін сатып алуға құқығы бар.

ҮШІНШІ ТҮЛҒАЛАРДЫ ТАРТУ

Компаниямыз ашықтық, заңды толық ұстану, адалдық және тиімділік қағидаттары негізінде өнім берушілермен, консультанттармен, іскерлік серіктестермен және басқа да үшінші тұлғалармен өзара іс-қимыл жасайды.

Компаниямыз іскерлік серіктестерге негізделмеген басымдықтар мен артықшылықтарды бермейді және олармен өзара тиімділік негізінде іскерлік қатынастарды қолдайды. «Самұрық - Қазына» АҚ Директорлар кеңесінің 2016 ж. 28 қаңтардағы шешімімен (№126 хаттама) бекітілген «Самұрық - Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» акционерлік қоғамының және дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу және одан астам пайызы меншік немесе сенімгерлікпен басқару құқығымен «Самұрық - Қазына» АҚ-ға тікелей немесе жанама тиесілі ұйымдардың Тауарларды, жұмыстарды және көрсетілетін қызметтерді сатып алу ережесі негізінде барынша тиімді бағаға,

тауарлардың/қызметтердің сапасына және өнім берушілердің жақсы іскерлік беделіне көңіл бөле отырып, өнім берушілерді ашық таңдаймыз.

Үшінші тұлғалар осы Кодекстің немесе ұқсас комплаенс саясаттарының ережелерін ұстанады деп сенеміз. Өз кезегінде, үшінші тұлғалар бізден осы Кодекстің ережелерін ұстанушылығын күтеді және Компанияның ЖЕДЕЛ ЖЕЛІ арқылы Кодекстің кез келген нақты немесе әлеуетті бұзушылықтары туралы хабарлау мүмкіндігі берілді.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

- ✓ Өнім берушілерді олардың біліктілігіне, қызметіне және бәсекеге қабілеттілігіне негізделіп отырып таңдаңыз;
- ✓ Күдік туғызатын іскерлік беделге ие үшінші тұлғалармен өзара іс-қимыл жасамаңыз;
- ✓ Бәсекелес ортаны құру үшін барлық күшіңізді салыңыз;
- ✓ Үшінші тұлғаларымыз осы Кодекстің ережелері туралы хабардар екенін анықтаңыз;
- ✓ Есептелген сыйлықақы ұсынылған тауарларға/қызметтерге сәйкес келетініне көз жеткізіңіз;
- ✓ Үшінші тұлғаларға құрметпен және адал қараңыз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

- ✓ Үшінші тұлғалар сенімсіз іскерлік тәжірибеде қатысады немесе бұрын айыплады;
- ✓ Үшінші тұлғалар бізбен келімішартты жасағанға дейін комиссияны немесе сыйлықақыны алуға өкіректенеді.

Сұрақ:

Мен, ашық тендерде қатысатын әлеуетті өнім берушінің акционері Компания қызметкерінің жақын туысы болып табылатынын білдім. Осы туралы хабарлауыға тиіспін ба?

Жауап:

Иә, осы туралы басшыңызға немесе Комплаенс қызметінің жетекшісіне хабарлауға тиіссіз, өткені, ол біліктілік, қызметі және бәсекеге қабеліттілік критерийлерден өзгеше таңдау критерийлеріне негізделген өнім берушіні таңдауға әсер етуі мүмкін.

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫ

Компания жеке өміріңізді жоғары құрметтейді және әрқайсысының Компаниядан тыс заңды қызметпен айналысудың құқығына түністік пен құрметпен қарайды. Соған қоса, байқауыңызды және мүдделер қақтығысының туындауынан аулақ жүруіңізді сұраймыз.

Мүдделер қақтығысы Сіздің мүдделеріңіз немесе байланыстарыңыз Сіздің Компания үшін бизнес-шешімдеріңізге әлеуетті әсер еткенде немесе әсер етуі мүмкін болғанда туындайды.

Мүдделер қақтығысы ретінде қабылданатын жағдайлар өте әртүрлі болуы мүмкін және оларды санамалап айтуға мүмкін емес. Алайда, кейбір мысалдарға Сіздің жеке заңды тұлғаның акционерлік капиталында үлесіңіз бар немесе аталған заңды тұлғада басқарушылық лауазымда жұмыс істейсіз және осы міндеттемелер Сіздің Компаниядағы лауазымдық міндеттемелерін орындауға кедергі болып табылатын жағдайлар жатады.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

- ✓ Сіздің жеке байланыстарыңыз/жағдайларыңыз Компаниядағы бизнес-шешімдеріңізге әсер еткендегі жағдайлардан аулақ жүріңіз;
- ✓ Тікелей басшыңызға немесе Комплаенс қызметіне Сіздің нақты, әлеуетті немесе анықталған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашыңыз;
- ✓ Егер Сізде нақты, әлеуетті немесе анықталған мүдделер қақтығысы болса, шешімді қабылдауға қатыспаңыз;
- ✓ Егер ол Сіздің Компаниядағы қызметіңізге теріс әсер етсе, Компаниядан тыс қандай да бір жұмысқа және бизнеске (коммерциялық немесе коммерциялық емес) қатыспаңыз;
- ✓ Сіздің жеке жағдайларыңыз Компаниядағы лауазымдық міндеттемелеріңізді қозғайтынына қатысты қандай да бір күмәніңіз болса, тікелей басшыңызға немесе Комплаенс қызметіне кеңес және ұсыныс алу үшін өтінішпен барыңыз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

- ✓ Сізде немесе әріптесіңізде Компанияда немесе Компанияның әлеуетті немесе нақты серіктесі не болмаса өнім берушісі болып табылатын ұйымда жұмыс істейтін отбасы мүшелері немесе басқа да үлестес тұлғалар болса;
- ✓ Сізде немесе әріптесіңізде Компанияның әлеуетті немесе нақты серіктесі немесе өнім берушісі болып табылатын ұйымның акционерлік капиталында қатысу үлесіңіз болса, не болмаса Сіз немесе әріптесіңіз аталған ұйымда басқарушылық лауазымда жұмыс істесеңіз;
- ✓ Сізде немесе әріптесіңізде Сізден немесе әріптесіңізден кұпия ақпаратты қоса алғанда Компанияның ресурстарын пайдалануды талап ете алатын қосалқы қызмет немесе Компаниядан тыс басқа қызмет болса.

Сұрақ:

Менің жақын туысым ашық тендерде қатысатын компанияның акционері болып табылады. Мен тендерлік комиссияның мүшесі болып табыламын. Бұл мүдделер қақтығысы болып санала ма?

Жауап:

Иә, бұл мүдделер қақтығысының жағдайы болып табылады, Сіз бұндай жағдады Комплаенс қызметіне ашуға тиіссіз және аталған тендерде шешім қабылдау процессіне қатыспаңыз.

ӘЛЕУМЕТТІК ЖОБАЛАР ЖӘНЕ ДЕМЕУШІЛІК

Компания «Самұрық-Қазына» АҚ-ның Қайырымдылық саясатына сәйкес, қайырымдылық пен демеушілік қызметін жүзеге асырады.

Қызметінің барлық салаларында қол жеткізуге ұмтыла отырып, Компания бизнесінің коммерциялық дамуын әлеуметтік қызметімен үнемі сүйемелдейді. Өркендейтін қоғам үшін жағдай құруға өз үлесін тұрақты қоса отырып, Компания ұзақ мерзімді жетістігінің негіздерін қалайды. Бұл кешенді жұмыс, оның басымдықтары болып балаларға, талантты жастарға және өндіріс ардагерлеріне көмек көрсету, мәдениетті, өнерді, білімді қолдау және қоршаған ортаға қорғау көрсету үнемі болған және болып қалады.

Біз дене шынықтыру мен спортты, білімді, мәдениетті және әлеуметтік саланың басқа түрлерін дамытуға бағытталған бағдарламаларды қолдауға тырысады.

Сұрақ:

Менің жергілікті қайырымдылық жобада өз еркімен қатысу ниетім бар. Осы Кодекспен рұқсат етіле ме?

Жауап:

Көп жағдайда рұқсат етіледі. Бұндай жұмыс сіздің Компаниядағы міндеттемелеріңізге әсер етпейтініне және Қайырымдылық саясатына, «Самұрық-Қазына» АҚ-ның Демеушілік бағдарламасына, сондай-ақ «Самұрық-Энерго» АҚ-ның Алаяқтық және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес саясатына қарсы келмейтініне сенуіңізді сұраймыз. Егер Сізе күмәніңіз болса, Сіз әрқашан Комплаенс қызметіне немесе қауіпсіздік мәселелері жөніндегі құрылымдық бөлімшеге жүгіне аласыз.

СЫЙЛЫҚТАР ЖӘНЕ ҚОНАҚЖАЙЛЫЛЫҚ БЕЛГІЛЕРІ

Компанияның саясаты үшінші тұлғаларға қатысты көрсеткен немесе олардан алған қонақжалылықтың стандартты және лайықты белгілеріне жол береді.

Алайдасыйлықтарды алу және сыйлау, сондай-ақ қонақжайлылық белгілерін көрсету үшінші тұлға тарапынан негізделмеген болжалдарға немесе Сіз негізделген коммерциялық тоғысы бойынша емес, жеке пайда бойынша үшінші тұлғаға артықшылық көрсетесіз деген пікірге әкеп соғуы мүмкін.

Сыйлықтар мен қонақжайлылық белгілері қолма-қол ақшаны ғана емес, Компанияда коммерциялық қызметті жүзеге асырған кезде қызметкерлер, лауазымды тұлғалар, директорлар ұсынатын немесе алған құндылығы бар заттарды білдіреді.

Сыйлықтарды және қонақжайлылық белгілерін түсіну және түсіндіру әртүрлі көз қарасқа тәуелді өзгеріледі, сондықтан, сыйлықтарды және қонақжайлылық белгілерін алу шешімді қабылдау процессіне әлеуетті әсерін тигізбеуі тиіс.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

✓ Ұсынатын немесе алатын сыйлықтың немесе қонақжайлылық белінің түрін, құндылығын және сомасын сақтықпен бағалаңыз;

✓ Ақшаны, ақша баламаларын, жеке қызметтерді немесе кез келген басқа да заңсыз немесе лайықсыз сыйлықтарды және қонақжайлылық белгілерін ешқашан ұсынбаңыз, алуғы тырыспаңыз және алмаңыз;

✓ Егер Сіз ұсынатын немесе алатын сыйлықтар шешімді қабылдау процессіне әсер етуі мүмкін болса, бұндай сыйлықтарды қабылдамаңыз және сыйламаңыз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

✓ Тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді сатып алған кезде, жұмысқа қабылдаған немесе жұмысқа орналастырған кезде ұсынылатын немесе алынатын қолма-қол ақша немесе ақша баларалары түріндегі кез келген сыйлықтар мен қонақжайлылық белгілері;

✓ Сіздің шешіміңіз бен әділділігіңізге немесе әріптесіңіздің шешімі мен әділділігіне әсер етуі мүмкін кез келген сыйлықтар мен тартулар.

Сұрақ:

Бизнес-серіктестерден сыйлықтарды алғанда шектеулер бар ма?

Жауап:

Қылмыстық кодексте лауазымды тұлғалардың және директорлардың екі айылық есептік көрсеткіштен аспайтын сомасын алуы пара болып табылмайтыны белгіленеді. Жалпы айтқанда, кез келген қызметкер олардың шешімдеріне әсер етуі мүмкін құндылықтарды алмауы тиіс. Егер бұл шешімге әсер етсе, кез келген сыйлық пара ретінде қарастырылуы мүмкін.

КОМПАНИЯМЫЗГА ҚАМҚОРЛЫҚ ЖАСАУ

АКТИВТЕРДІ ҚОРҒАУ

Компанияда жұмыс істейтін әрбір қызметкер Компанияның активтерін тиісінше басқаруға жауапты. Активтерді тиісінше басқаруға Компанияның инвестицияларын, қорлары мен меншіктерін бақылау мен қолдау жатады.

Бедел Компанияның жоғары бағаланатын активі болып табылады. Әрқайсысымыз осы активті иеленеміз және лайықты мінез-құлық арқылы осы активтің құндылығын арттыра немесе төмендеті аламыз. Әрқайсысымыз Компанияның беделін күшейтуге тырысамыз.

Активтердің өсуіне қол жеткізу және олардың құнын қалыптастыру үшін әрқайсысымыз лайықты қатынас және жоғары жауапкершілік тәжірибесін ендіру тиіспіз.

Активтерді дұрыс емес пайдалану Компанияның жұмысына тікелей әсер етеді; алаяқтықтың немесе ұрлаудың кез келген жағдайы туралы тез арада хабарлау қажет.

Компанияның активтерін жеке мақсаттар үшін кез келген пайдалануға тиым салынады.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

- ✓ Берегите имущество Компании как Ваше личное;
- ✓ Возьмите на себя ответственность за контроль над надлежащим использованием активов Компании;
- ✓ Обеспечьте соответствующее разрешение и точную документацию для использования активов;
- ✓ Обеспечьте только надлежащее использование активов в соответствии с Вашими обязанностями;
- ✓ Разумно подходите к формированию представительских расходов, осознавая необходимость средств бюджета Компании на более важные нужды

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

- ✓ Активтерді иелену немесе ысырап ету;
- ✓ Активтерді ұрлау мен бүлдіруден қате қорғау;
- ✓ Алаяқтықтың, зиян келтірудің немесе ұрлаудың кез келген белгілері.

Сұрақ:

Компаниямыз Жекешелендіру бағдарламасы аясында активтерді төмендетілген баға бойынша сататынның білемін және бұл баға нарық бағасынан төмен деп санаймын. Осы жағдай активтерді қорғамайтынымызды білдіре ме?

Жауап:

Жекешелендіру Компанияның өз активтерін басқару тәсілдерінің бірі болып табылады. Озық баға ашықтық пен бәсекелестік арқылы қалыптастырылады. Компания ашықтық пен бәсекелестік саясаты мен рәсімін басшылыққа алады. Сондықтан, егер Сіз жекешелендіру рәсімін бұзудың кез келген жағдайы туралы білсеңіз немесе кез келген күдіктеріңіз болса, тікелей басшыңызға немесе Комплаенс қызметіне хабарлаңыз.

ҚАРЖЫЛЫҚ ЕСЕПТІЛІКТЕРДІҢ МӨЛДІРЛІГІ

Компания нақты және толық қаржылық пен іскерлік ақпаратты ұсынады.

Барлық қаржылық деректер, жазбалар мен есептер Қаржылық Есептіліктің Халықаралық Стандарттарына, ұлттық заңнамаға және Компанияның ішкі қағидаттарына сәйкес келуі тиіс.

Барлық мәмілелер мен есептер жүйелі болуы және лайықты түрде жіктелуі тиіс. Шешімдер толық және нақты деректерне негізделуі тиіс. Компания фактілерді қалай да бұрмалауға тиым салады.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

- ✓ Мәмілелер мен шарттарды адал тіркеңіз;
- ✓ Барлық іскерлік операциялардың толық, нақты және уақытылы есебін жүргізіңіз;
- ✓ Бұқпа жазбаларды және заңсыз қаржылық операцияларды пайдаланбаңыз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

- ✓ Аса көтерілген қаржылық болжалдары бар дұрыс емес және толық емес есептер мен шығындардың теріс көрсеткіштері;
- ✓ Әділетсіз қызметтің белгілері, мысалы, ресми түрде көрсетілмеген құралдарды іс-жүзінде өзге мақсаттарда пайдалану;
- ✓ Иссапарларға жұмсалған толық емес және нақты емес шығындар және өзге шығындар
- ✓ Өндірістік қызметтің қаржылық нәтижелерге сәйкес келмеуі.

Сұрақ:

Меннен бухгалтерлік есеп жүйесінде деректерді пайдаланушыны шатастыратындай қылып жазуды өтінді. Егер менде есептің дәлсіз екенін күмәнім болса, не істеуім керек?

Жауап:

Бухгалтерлік есеп жүйесінде қажетті тәртібін сақтай отырып, деректерді есебін әрқашанда тура және дұрыс жүргізу өте маңызды. Біріншіден, есептілікті қалыыптастыру мен ұсыну бойынша талаптарда қалайша сақтауға тиіс екеніңізді толық түсіну үшін менеджеріңізден және/немесе бөлімше басшысынан бухгалтерлік есепті жүргізген кезде қолданылатын әдістемені нақты түстіндіруді сұраңыз. Егер Сізде әлі де қорқыныш немесе сұрақтарыңыз болса, Қаржылық контролерге немесе Комплаенс қызметіне жүгіне аласыз.

АҚПАРАТТЫ БАСҚАРУ

Біз бизнес-шешімдерді қабылдау үшін күнделікті қызметімізде ақпаратты қолданамыз. Компания ақпаратты бір бөлігі құпия болып табылатын, активретінде қарастырады. Құпия ақпаратқа біздің ноу-хау және басқа да бәсекеге қабілетті ақпарат, жеке деректер және бұған рұқсат болмаса үшінші тұлғаларға ешқашан ашуға болмайтын өзге ақпарат кіреді.

СІЗДІҢ МІНДЕТТЕРІҢІЗ:

- ✓ Компанияның шегінен тыс құпия ақпаратпен қажеттілік бойынша қатаң түрде және кәсіби ұсынысты алғаннан кейін ғана бөлісіңіз;
- ✓ Құпия ақпараттың сақтау мен ашуға қатысты барлық ішкі талаптар мен шектеулерді сақтаңыз;

- ✓ Егер Сіз құпия ақпараттың қандай болса да жайылып кетуін біліп қойсаңыз, оны қорғау үшін шараны қабылдаңыз;
- ✓ Құпия ақпаратты жарияламау туралы міндеттемеге қол қойыңыз;
- ✓ Үшінші тұлғалар Сіз оларға құпия ақпаратты ашқанға дейін құпия келісімге қол қойғанын анықтаңыз.

НЕГЕ НАЗАР АУДАРУЫҢЫЗ КЕРЕК:

- ✓ Қоғамдық орындарда үшінші тұлғалармен құпия ақпаратты талқылау;
- ✓ Кез келген құпия ақпараттың бұқаралық ақпарат құралдарында шығуы.

Сұрақ:

Мен бизнес-серіктестен бірлескен жоба бойынша ақпаратты ұсыну туралы сұраныс алдым, бірақ осылай істеуге құқығым бар екеніне сенімсізбін.

Жауап:

Сіз Ақпаратты ашу туралы саясаты мен регламентіне сәйкес осы ақпарат құпия ақпарат болып табылмайтынына көз жеткізуіңіз тиіссіз. Егер Сіздің әді де сұрақытарыңыз болса, тікелей басшыңызға, Корпоративтік басқару департаментінің маманына немесе Комплаенс қызметіне жүгіне аласыз.