

 ҚазМұнайГаз NATIONAL COMPANY ҰЛТТЫҚ КОМПАНИЯСЫ	«ҚазМұнайГаз» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы	
Құжаттың атауы:	«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Іскерлік әдеп кодексі	
Құжат түрі: Кодекс	KMG-VND-4071.2-48	15 беттің 1-беті

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілген
«11» ақпан 2025 ж. № 1/2025 хаттама

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы Іскерлік әдеп кодексі (бұдан әрі – Кодекс) және іскерлік мінез-құлық пен корпоративтік басқарудың танылған стандарттары ескеріле отырып, сондай-ақ халықаралық сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама ескеріле отырып, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ (бұдан әрі – Компания) Жарғысының және өзге де ішкі құжаттарының ережелеріне сәйкес әзірленді және іскерлік әдептің негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаттарын, сондай-ақ іскерлік және қызметтік қатынастардың этикалық нормаларын белгілейді.

1.2. Кодекс Компанияның корпоративтік құндылықтары мен этикалық қағидаларын көрсетеді, олардың негізінде қабылданған мінез-құлық ережелері, корпоративтік этика стандарттары мен нормалары айқындалады және сақталады.

1.3. Егер «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ тобының ұйымдары орналасқан елдердің заңнамасы Кодекстің ережелеріне қарағанда неғұрлым қатаң талаптар белгілесе, онда осындай заңнаманың талаптары қолданылады.

2. Қолданылу саласы

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

2.2. Осы Кодекстің ережелерін сақтау, атқаратын лауазымына қарамастан, Компанияның барлық қызметкерлерінің міндеті болып табылады.

2.3. Осы Кодекстің ережелері негізінде осы ережелерді өзгертпей, бірақ толықтыра отырып, Компанияның еншілес және тәуелді ұйымдары (бұдан әрі – ҚМГ ЕТҰ) ұқсас өз Кодекстерін әзірлеп, бекіте алады. Компания ҚМГ ЕТҰ-ға осы Кодекстің ережелерін белгіленген тәртіппен қабылдауды не осы Кодекстің ережелеріне қайшы келмейтін ұқсас саясаттарды басшылыққа алуды ұсынады.

2.4. Компаниямен жұмыс істейтін немесе Компания атынан өкілдік ететін іскери серіктестерге, жеткізушілерге және басқа үшінші тұлғаларға Кодекстің ережелерін немесе комплаенс мәселелері бойынша басқа да ұқсас саясаттарды ұстану ұсынылады.



3. Кодекстің мақсаттары

3.1. Компанияның барлық лауазымдық деңгейлердегі қызметкерлері басқарушылық шешімдер қабылдауда және өзінің күнделікті қызметінде басшылыққа алатын іскерлік этика мен мінез-құлық құндылықтарын, принциптерін, ережелері мен нормаларын бекіту.

3.2. Мінез-құлық кодексі корпоративтік мәдениетті дамытуға және Компанияның беделін нығайтуға, қызметкерлер мен сыртқы қоғамдастық (акционерлер, мемлекеттік органдар, стейкхолдерлер және басқалар) тарапынан Компанияға деген сенімді арттыруға және сақтауға бағытталған.

4. Корпоративтік құндылықтар мен принциптер

4.1. Компанияда барлық деңгейлерде Компанияның корпоративтік құндылықтарына сәйкес басқарушылық шешімдер қабылданады.

4.2. Компанияның негізгі корпоративтік құндылықтары:

Қауіпсіздік

- ✓ Біз барлық деңгейде қауіпсіз еңбек мәдениетін дамытамыз
- ✓ Біз қызметкерлеріміздің, серіктестеріміздің және қоршаған ортаның қауіпсіздігі қамын ойлаймыз
- ✓ Біз оқиғаларға нөлдік төзімділікті насихаттаймыз және қауіпсіздік процестерін үнемі жетілдіріп отырамыз

Тиімділік

- ✓ Біз Компанияның ресурстарына ұқыпты қараймыз
- ✓ Біз қажетті өзгерістерді енгізіп отырамыз және нәтижеге мейлінше тиімді түрде қол жеткіземіз
- ✓ Біз қателіктер кезінде кінәлілерді іздеуге уақыт кетірмейміз – шешу жолдарын ұсынамыз

Жауапкершілік

- ✓ Біз Компанияның мүддесінде жұмыс істейміз және құқықтық салада әрекет етеміз
- ✓ Біз қызметкерлерімізге қамқорлық жасаймыз және стейкхолдерлер алдындағы міндеттемелерімізді орындаймыз
- ✓ Біз елдің, оның азаматтарының және болашақ ұрпақтың әл-ауқатына үлес қосып келеміз

Команда

- ✓ Біз – біртұтас командамыз. Біз Компаниямен бірге дамып, ілгері жылжудамыз



✓ Біз әр қызметкеріміздің бастамаларын қолдаймыз, қатысуын бағалаймыз, жұмысындағы шығармашылық пен инновациялық шешімдерді қолдаймыз

✓ Біз өзара құрмет пен сенім мәдениетін ұстанамыз. Біз бір-бірімізбен тәжірибе бөлісеміз.

4.3. Компанияның қызметі мынадай принциптерге негізделген:

Әдепті мінез-құлық

Қызметкерлер мемлекеттік және басқа тілдерге, мемлекеттік рәміздері мен Компанияның рәміздеріне, қатысушы өңірлердің салт-дәстүрлеріне құрмет көрсетудің айрықша үлгісін көрсетеді, мінез-құлық мәдениетінің жоғары моральдық және этикалық нормаларын ұстанады, Компанияның қазіргі және келешектегі беделіне нұқсан келтіретін қоғамға жат және этикаға жат мінез-құлыққа жол бермейді.

Кәсіпқойлық

Қызметкерлер – Компанияның негізгі құндылығы және негізгі ресурсы. Қызмет нәтижелері және Акционерлер мен Мүдделі тараптар үшін құрылған құн қызметкерлердің кәсіби деңгейіне тікелей байланысты.

Компания қажетті еңбек жағдайларын қамтамасыз ете отырып, кәсіби және жеке дамуға мүмкіндік бере отырып, қызметкерлердің біліктілік деңгейін арттыруға ұмтылады.

Қызметкерлер барлық қажетті біліктілік талаптарына, өздерінің лауазымдық нұсқаулықтарына сай болуы тиіс, өз құзыретінің деңгейін арттыруға тырысуы керек, салмақты және жауапты шешімдер қабылдау қабілеті болуы тиіс, сондай-ақ өздерінің кәсіби, жеке қасиеттерін және этикалық мәдениет деңгейін өсіруге және дамытуға ынталы болуы керек.

Әділеттілік және меритократия

Компания айқын жалдау ережелері сақталатын және қызметкерлер өздерінің әлеуетін дамытуы және табысқа жетуі үшін тең мүмкіндіктері болатын әділ және инклюзивті орта жасайды.

Құрмет

Компания қызметкерлері бір-біріне деген өзара құрметке негізделген қарым-қатынас орнатады, Компанияның кеңсесінде де, одан тыс жерлерде де акционерлерге, серіктестерге, жеткізушілерге, тұтынушыларға және Компанияның басқа да стейкхолдерлеріне қатысты өздерін дұрыс және кәсіби деңгейде ұстайды.

Қызметкерлердің жынысына, нәсіліне, ұлтына, қарым-қатынас тіліне, шығу тегіне, мүліктік және лауазымдық жағдайына, тұрғылықты жеріне, дінге



көзқарасына және саяси сенімдеріне қарамастан, адал және әділ қарым-қатынасқа құқығы бар.

Ашықтық

Компания Компанияның бизнес-процестеріндегі ашықтық пен айқындықты, ашық коммуникациялар мен кері байланысты ынталандырады және бұл үшін барлық қызметкерлер үшін қауіпсіз және тең жағдай жасайды. Қызметкерлердің өзгерістерге ашықтығын ынталандырады және бастамаларын қолдауға жағдай жасайды.

Қызметкерлер кездесулерге, талқылауларға және диалогқа ашық болуға ұмтылады; әріптестермен және басқа да Мүдделі тараптармен өзара мүдделерді ескеруге, Компания мен оның Мүдделі тараптарының мүдделері арасында құқықтар мен тепе-теңдікті сақтауға негізделген ұзақ мерзімді ынтымақтастық құруға ұмтылады.

Экологиялық жауапкершілік

Компания өз қызметінде Қазақстан Республикасының қоршаған ортаны қорғау, табиғи ресурстар және адамдардың денсаулығы саласындағы заңнамасының талаптарын қатаң сақтауға, сондай-ақ ресурстарға ұқыпты қарау арқылы өз қызметінің қоршаған ортаға және қоғамға теріс әсерін барынша азайтуға ұмтылады.

Компания табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану және қолайлы қоршаған ортаны сақтау, энергия үнемдеуді қамтамасыз ету, табиғи ортаға теріс әсерді азайту, ресурстар мен уақытты ұқыпты және жауапкершілікпен пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізу үшін қоғам мен болашақ ұрпақ алдындағы жауапкершілігін мойындайды.

Әрбір қызметкер өз жұмыс орындарында, жоспарлау, шешім қабылдау және ресурстарға ұқыпты қарау процестерінде табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану және қоршаған ортаны қорғау үшін жауап береді.

Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздікті сақтау үшін жауапкершілік

Компания өз қызметінде өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты, еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы қауіпті өндірістік факторлардың алдын алуда қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына басымдық береді.

Компания жазатайым жағдайлар мен авариялармен байланысты шығындар мен залалдарға қатысты нөлдік төзімділік қағидатын ұстанады.

Орнықты даму

Әрбір қызметкер ұзақ мерзімді перспективада Компания мен қоғамның орнықты дамуы үшін өзінің ықпалын және барабар жауапкершілігін сезінуі тиіс



және орнықты даму саласындағы өз білімін үнемі жетілдіріп отыруға күш салуы керек.

Компания Біріккен Ұлттар Ұйымының Жаһандық шартының қағидаттарын қолдайды («ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Іскерлік әдеп кодексіне №1 қосымша).

Кемсітуге және қысым көрсетуге тыйым салу

Компанияда нәсілдік, діни, ұлттық, жыныстық, саяси немесе өзге де қатыстылығы, әлеуметтік шығу тегі, мүліктік және лауазымдық жағдайы, қарым-қатынас тілі және басқа да мән-жайлар негізінде қорқытуға, оның ішінде әзілмен қорқытуға және біреуге қатысты кез келген кемсітушілікке, сондай-ақ көрсетілген белгілер негізінде жекелеген Қызметкерлерге қандай да бір артықшылықтар беруге жол берілмейді.

Компания сөзбен де, физикалық немесе визуалды да қысымға немесе қорлайтын мінез-құлыққа мүлдем жол жоқ деп санайды.

Қауіп-қатерге, зорлық-зомбылыққа және физикалық қорлауға мүлдем жол берілмейді.

Компанияда дөрекі, қатал сөз тіркестерін қолдануға, балағат сөздерді, қолдануға рұқсат етілмейді.

Компания жұмыс орнында ешқандай қысымға, соның ішінде жыныстық қудалауға, моральдық зорлық-зомбылыққа және агрессивті мінез-құлыққа жол бермейді.

5. Компаниядағы мінез-құлық нормалары мен ережелері

5.1 Күнделікті іс-әрекеттерінде қызметкерлер мынадай мінез-құлық ережелерін ұстанады:

1) тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, қарым-қатынас тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жұмыс орнына, жұмысқа орналасу-орналаспауына немесе кез келген өзге де мән-жайларға қарамастан, кез келген адамның және азаматтың ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтейді;

2) әріптестерінің пікірін құрметтейді, жұмыс барысында туындаған мәселелерді теңдік, ынтымақтастық және әріптестік қағидаттарында ашық әрі мейірімді ниетпен талқылайды;

3) іскерлік қарым-қатынаста тұрпайылыққа жол бермейді, телефонмен сөйлескенде дұрыс және сыпайы мінез танытады; немқұрайлылық пен дөрекілікке төзбейді;

4) біреудің пікіріне мұқият қарайды;

5) Әріптестермен тәжірибе мен ақпарат алмасады, жақсы нәтижеге қол жеткізуде бір-біріне көмек көрсетеді;



6) Өзінің жұмыс уақыты мен әріптестерінің, серіктестерінің және басқалардың уақытын ұтымды пайдаланады;

7) Ресми нысанмен, ұстамдылық пен дәлдікпен ерекшеленетін жалпы қабылданған іскерлік киім стилін ұстанады – іскерлік костюм, классикалық үлгіде пішілген жепір мен жейделер киеді;

8) Жұмыс уақытында қызметтік міндеттерін орындаумен байланысты емес істермен айналыспайды;

9) Әріптестердің жеке немесе кәсіби қасиеттерін талқыламайды.

5.2 Қызметкерлер салынатын тыйымдар:

1) Қызметкерлер үшінші тұлғалар алдында Компания туралы негізсіз жағымсыз сөздер айтпауға немесе қандай да бір түрде Компания беделіне нұқсан келтірмеуге тиіс. Компания қызметкерлерінің мұндай ақпаратты БАҚ-та беруіне немесе әлеуметтік желілерде, форумдарда, электрондық хаттарда немесе басқа да әлеуметтік сервистерде теріс пікірлер айтуға құқығы жоқ. Алайда қызметкерлерге Компанияның өз ішінде қызметін жақсарту үшін қызметтік мақсатта сындарлы сын айтуына тыйым салынбайды;

2) есірткі және рұқсат етілмеген психотроптық заттарды қолданбауға; жұмыс орнында, Компания аумағында немесе Компания атынан жұмыс жүргізілетін жерде алкоголь ішпеуге, жұмыс орнында алкогольдік масаң күйде болмауға тиіс;

3) егер қызметкер өзінің лауазымдық міндеттеріне қатысы жоқ саяси, діни, мәдени немесе өзге де қызметті жүзеге асыратын болса, онда мұндай қызмет шеңберінде ол жеке тұлға ретінде ғана әрекет ете алады, бірақ Компанияның өкілі ретінде емес;

4) егер құзыретіне кірмесе және тиісті қызметтік өкілеттіктері болмаса, Компания атынан сөз сөйлемеуге тиіс;

5) Компанияның имиджі мен беделіне тікелей немесе жанама түрде теріс әсер ететін әрекеттерді жасамауға тиіс.

5.3 Басшы қызметкерлердің жауапкершілігі мен міндеті

Басшы қызметкерлер өздерінің мінез-құлқымен әріптестерден бастап Компания серіктестеріне, жеткізушілеріне және тұтынушыларына таралатын айқындық, ашық қарым-қатынас және сенім мәдениетін құруда маңызды рөл атқара отырып, осы Кодекстің нормаларын мінсіз ұстанатынын танытады.

Осы мақсатта басшылар:

1) қызметкерлер өздерінің құқықтары мен міндеттерін түсінетін және қудалаудан қорықпай, ережелердің ықтимал сақталмауына алаңдаушылық білдіретін мінез-құлық мәдениетін қалыптастырады;

2) әдепті мінез-құлықты және Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтауды жеке басы үлгісімен танытады;



3) қызметкерлердің жұмысын бағалау және көтермелеу кезінде мінез-құлық ережелерін ұстанатынын ескереді; қызметкерлер қызметкердің этикалық мінез-құлқының маңызы Компания қызметінің нәтижелерінен кем түспейтінін түсінуі үшін қолдан келгеннің бәрін жасайды;

4) қызметкерлердің Кодекстің ережелерімен танысуын, олардың Кодекс қағидаттарын түсінуін және сақтауын қамтамасыз етеді;

5) қарамағындағыларына қатысты негізсіз айыптауларға, дөрекілік, қадір-қасиетін қорлау, әдепсіздік және немқұрайлылық фактілеріне жол бермейді;

6) қарапайымдылық, ізгі ниет, мәлімдемелерінде айқындық таныту, стрестік және жанжалды жағдайларда өзін лайықты әрі сабырлы ұстай біледі;

7) өзінің қызмет бабын қарамағындағылардың мүдделеріне нұқсан келтірмей, пайдаланады және басынбайды.

8) сын үшін қудалауға жол бермейді, сондай-ақ қарамағындағылардың өтініштеріне мұқият, сыпайы және шыдамды болады;

9) кемшіліктерді жою және қарамағындағылардың кәсіби қызметін жақсарту үшін сындарлы сын қолданады;

10) бағынысты қызметкерлерін заңнама мен талаптарды бұзуға, жалпы қабылданған моральдық-этикалық мінез-құлық нормаларына сәйкес келмейтін құқыққа қайшы теріс қылықтарды немесе іс-әрекеттерді жасауға мәжбүрлемейді;

11) Компанияның барлық қызметкерлері үшін алаламай, бейтарап және әділ қарым-қатынасты қамтамасыз етеді, қызметкерлерді кемсітудің кез келген түріне жол бермейді, сондай-ақ адамдардың жекелеген санаттарына заңсыз жеңілдіктер мен артықшылықтар бермейді;

12) ұжымда әр қызметкер қандай да бір мәселені талқылауға шығарғанда өзін жайлы сезінетін ашық қарым-қатынас ортасын құрады;

13) қарамағындағылар мен қызметкерлердің Компанияның құрылымдық бөлімшелерімен этика мәселелері бойынша белсенді өзара іс-қимылын қамтамасыз етеді, этикалық мәселелерді талқылауға адал бастамашы болған қызметкерлерге қолдау көрсетеді;

14) Кодекс талаптарының бұзылуын жою жөнінде дереу шаралар қабылдайды, сондай-ақ қажетті ықпал ету шараларын қабылдайды;

15) қызметкерлердің кодекс талаптарын сақтауын және қызметкерлерді бағалау кезінде олардың Компанияда мінез-құлық мәдениетін қалыптастыруға қосқан үлесін ескереді.

6. Ішкі және сыртқы стейкхолдерлермен қарым-қатынас этикасы

6.1 Акционерлермен қарым-қатынас этикасы

Компания акционерлерінің құқықтарын сақтау және қорғау негізгі басымдықтардың бірі болып табылады. Акционерлермен өзара қарым-



қатынастар, соның ішінде Компания мен акционерлер арасында ақпарат алмасу тәртібі, Қазақстан Республикасы заңнамасының, Компания өз қызметін жүзеге асыратын мемлекеттердің өзге де қолданылатын заңнамасының талаптарына, Компанияның бағалы қағаздарына баға белгіленетін қор биржаларының талаптарына, сондай-ақ Компанияның Жарғысы мен ішкі құжаттарына негізделген.

6.2 Саяси маңызы бар адамдармен, мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл этикасы

Саяси маңызы бар адамдармен, мемлекеттік органдармен немесе мемлекет меншігіндегі немесе мемлекеттік бақылаудағы ұйымдармен өзара іс-қимыл кезінде ерекше сақтық таныту қажет.

Компанияның мүдделерін білдіретін қызметкерлер мен делдалдарға:

1) Саяси маңызы бар кез келген адамға ақшалай қаражат, сыйлықтар, қонақжайлық белгілері, кез келген құндылықтар беруге;

2) Саяси маңызы бар адамдарға, мемлекеттік органдарға және мемлекет меншігіндегі немесе мемлекеттік бақылаудағы Компанияларға нысандылықтарды жеделдету үшін заңсыз төлемдерді жүзеге асыруға тыйым салынады;

3) Коммерциялық қызметті Саяси маңызы бар тұлғалармен бірлесіп жүзеге асыру сыбайлас жемқорлық тәуекеліне әкелуі мүмкін. Қызметкерлерге ішкі рәсімдерге сәйкес алдын ала тексерусіз мұндай коммерциялық мәмілелер жасасуға тыйым салынады.

4) Компания қызметкерлерін құттықтауға, өндірістік объектілердің салтанатты ашылуына, сондай-ақ мемлекеттік және ұлттық мерекелерге, сондай-ақ Компания мен осы Саяси маңызы бар адамдар арасындағы өзара іс-қимылды талқылау мақсатындағы басқа да іскерлік жиналыстарға Саяси маңызы бар адамдар шақырылған іс-шараларға рұқсат етіледі. Бұл ретте осы іс-шаралар/жиналыстар шеңберінде Саяси маңызы бар адамға басқа шақырылған адамдарға қатысты преференциялар берілмейді.

6.3 Контрагенттермен өзара іс-қимыл этикасы:

1) заңдылық, ашықтық, шарттардың талаптарын сақтау, сыбайлас жемқорлықтың кез келген көріністеріне төзбеушілікке және сатылмаушылыққа негізделген өзара іс-қимыл, сондай-ақ Контрагенттерді мынадай факторлар комбинациясының негізінде іріктеу: үздік баға, сапа және шарттар, Контрагенттің іскерлік беделі;

2) Компания Контрагенттерден қолданыстағы заңнама талаптарын сақтауын, Қызметкерлермен әділетті қарым-қатынас жасауын, балалар еңбегін пайдаланбауын, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуін, қоршаған ортаны қорғауын және әдепті мінез-құлықтың өзге де қағидаттарын ұстануын күтеді;



3) Тендерлік комиссияның тәуелсіз жұмысын қамтамасыз ету және оның қызметіне араласпау; Компания үшін жұмыстарды, тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алу кезінде қызметкерлер мүдделер қақтығысын, сыйлықтар мен іскерлік қонақжайлық белгілерін болдырмай, практикалық ойларды басшылыққа ала отырып шешім қабылдайды. Компания заңнама талаптарын сақтайтын және адалдық қағидаттарына сүйену жөніндегі Компания міндеттемесіне сәйкес келетін іс-қимылдарды орындайтын жеткізушілермен ғана бизнес жүргізеді;

4) Бірлескен кәсіпорындарды ұйымдастыру кезінде, бірігу мен қосып алуды жүзеге асыру кезінде Компания өзінің комплаенсқа және Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтауға бейілділігі туралы хабардар етеді және іскер әріптесінен осындай бейілділікті күтеді.

6.4 Бәсекелестермен өзара іс-қимыл этикасы

Бәсекелестермен қарым-қатынаста Қызметкерлерге:

- 1) Бәсекелестермен құпиялылық режимдегі ақпаратпен алмасуға;
- 2) Бәсекелестермен бағалар немесе нарықты бөлу туралы ресми немесе бейресми келісім жасауға – бұл Компания үшін жауапкершілікке әкеп соғуы және оның беделіне нұқсан келтіруі мүмкін;
- 3) Бәсекелестер туралы құпия ақпаратты алудың заңсыз әдістерін пайдалануға;
- 4) Бәсекелестер, олардың тауарлары/көрсететін қызметтері туралы жалған мәлімдемелер жасауға тыйым салынады.
- 5) Біз тек адал әрі шынайы жарнаманы пайдаланамыз, жарнамалық және маркетингтік іс-шараларды өткізу кезінде заңды немесе үшінші тұлғалардың құқықтарын бұзуға жол бермейміз.

6.5 Бұқаралық ақпарат құралдарымен және қоғаммен өзара іс-қимыл этикасы

Қоғаммен қарым-қатынасында Компания мынадай принциптерді ұстанады:

- 1) Белгіленген тәртіппен БАҚ-қа мәлімет ұсынатын Компанияның жауапты тұлғалары оның дұрыстығына және онда қызметтік және коммерциялық құпия құрайтын мәліметтің, сондай-ақ құпия сипаттағы мәліметтің болмауына дербес жауапты болады;
- 2) Әрбір қызметкер Компанияның қызметкері ретінде білдірген кез келген көзқарасы немесе жалпы ақпараты Компанияның өзіне, оның имиджіне тікелей байланыстырылатынын және оның іскерлік қауымдастықтағы беделіне әсер ететінін түсінуі және әрқашан есте ұстауы керек;
- 3) егер Компания Жарғысына, Компания акционерлерінің үміттері мен талаптарына және Компанияның басқа да ішкі нормативтік құжаттарына



қайшы келмесе, Компания экономиканың әлеуметтік маңызы бар салаларын дамытуға бағытталған бағдарламаларды қолдауға ұмтылады.

4) Бизнесінің әлеуметтік жауапкершілігі қағидаттарын ұстанады.

7. Тәуекелдерді басқару

7.1 Компанияның бағалы қағаздарымен мәмілелер

1) Компанияның ішкі құжаттары Компанияның инсайдерлік ақпаратына қол жеткізе алатын адамдарға осындай ақпарат негізінде немесе Жабық мерзім ішінде Компанияның бағалы қағаздарымен мәмілелер жасасуына, сондай-ақ Компанияның бағалы қағаздарын басқа тұлғаларға сатып алу немесе сату туралы осындай ақпарат немесе ұсыныстар беруіне тыйым салады;

2) Компанияның бағалы қағаздарымен мәмілелер жасасудың алдын алу принциптері, жүйелері мен бақылау құралдары Компанияның ішкі құжаттарымен реттеледі.

7.2 Сыбайлас жемқорлық

Компания сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес шеңберінде мынадай қағидаттарды ұстанады:

1) Компания қолданылатын жергілікті және халықаралық заңнаманы, Кодекстің және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы өзге де ішкі құжаттардың ережелерін басшылыққа алады, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы әлемдік стандарттарға өзінің бейілділігін растайды;

2) Компанияда кез келген нысанда және көріністерде сыбайлас жемқорлықты қабылдамау қағидаты («нөлдік төзімділік» қағидаты) бекітіледі;

3) Компания сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін сәйкестендіреді, бағалайды, басқарады, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту жөніндегі шараларды енгізеді және орындалуын қамтамасыз етеді.

7.3 Мүдделер қақтығысы

Компания Қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың кәсіби міндеттері арасындағы қақтығыстарға жол бермеуге тырысады. Қызметкерлер:

1) Қызметкерлер қатаң түрде Компания мүддесінде іс-қимыл жасауға және іскерлік шешімдер қабылдауға міндетті;

2) Қызметкерлер кез келген ықтимал мүдделер қақтығысы туралы алдын ала хабарлауға тиіс;

3) Барлық жағдайларда Мүдделер қақтығысына әкелген немесе әкелуі мүмкін жағдай шешілуі тиіс.

7.4 Құпиялық



Құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде Қызметкерлер мынадай қағидаттарды ұстанады:

- 1) Құпия ақпаратты қорғау үшін барлық қажетті шараларды қабылдайды;
- 2) Қолданылатын жергілікті заңнамаға сәйкес құпия ақпаратты жария етпеу;
- 3) Құпия ақпаратқа қол жеткізе алмайтын басқа қызметкерлерге немесе Компаниядан тыс басқа үшінші тұлғаларға құпия ақпараттың рұқсатсыз кіруіне және жария етілуіне жол бермеу, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеу туралы қамқорлық жасайды.

7.5 Компанияның меншігін қорғау

Меншікті қорғау шеңберінде Қызметкерлер мынадай қағидаттарды ұстанады:

- 1) Компанияның мүлкі мен активтеріне ұқыпты қарау, ұрлықтың, бүлдірудің, ысырап етудің, ұқыпсыз қараудың алдын алу;
- 2) Компанияның мүлкін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға тыйым салынады;
- 3) Компанияның зияткерлік меншігін қорғау.

7.6 Сыйлықтармен алмасу

Компания жұмыскерлерінің:

- 3) өздерінің лауазымдық міндеттерін орындау үшін тиісті функцияларды орындамайтын заңды ұйымдар мен жеке тұлғалардан ақша, бағалы сыйлықтар, қызметтер түрінде және өзге де нысандарда сыйақы қабылдауға;
- 4) әдептілік пен қонақжайлылықтың жалпыға бірдей қабылданған нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезінде ілтипаттық символдық белгілер мен символдық кәдесыйларды қоспағанда, өз лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты төмендегідей:
 - Компания жұмыскерлерінің арасында жасалған (сый алатын жұмыскер мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті тұлғаларға теңестірілген тұлға болып табылатын жағдайларды қоспағанда);
 - Компаниядан жұмыскерге атаулы күнге (сыйлық берілетін жұмыскердің мерейтойы, Компаниядағы мерейтойлық жұмыс өтілі, зейнеткерлікке шығуы, туған күндері және т.б.) берілетін;
 - Компания өз жұмыскерлері үшін ұйымдастыратын корпоративтік іс-шаралар шеңберінде Компания атынан жұмыскерлерге берілетін;
 - егер бірдей брендтелген кәдесыйлар бұқаралық іс-шаралар (хаттамалық іс-шаралар, ресми қабылдаулар, семинарлар, конференциялар және т.б.) шеңберінде осындай іс-шараның әрбір қатысушысына тапсырылған болса, сыйлықтар немесе көрсетілетін қызметтерді қабылдауға құқығы жоқ;



- Компания атынан төменде көрсетілген тұлғаларға, егер мұндай сыйға тарту Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы заңнамасында көзделген талаптар мен шектеулерді бұзбаса:

- Компания брендин ілгерілету мақсатында, сондай-ақ маркетингтік бағдарламалар, жарнамалық және PR-науқандар (көрмелер, баспасөз турлары және т.б.) шеңберінде атаулы күндер мен мерекелерде әріптестерге және өзге де үшінші тұлғаларға;

- әріптестерге, клиенттерге және іскерлік қатынастарды қолдау мақсатында, сый беретін тарап өңірінің мәдени, ұлттық ерекшелігін ескере отырып, өзге де үшінші тұлғаларға брендтелген кәдесыйларды сыйға тартуға жол беріледі.

7.7 Өкілдік шығыстар

Өкілдік шығыстарды, оның ішінде Компанияның үшінші тұлғалармен іскерлік қонақжайлылығын жүзеге асыру мынадай өлшемдерге сәйкес келуге тиіс:

1) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының нормаларына, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі саясатқа және Компанияның басқа да ішкі нормативтік құжаттарына толық сәйкес келуге;

2) ақылға қонымды, көлемі мөлшерлес болуға және сән-салтанат заттары болып табылмауға;

3) қызмет көрсеткені, әрекет еткені, әрекетсіздігі, жол бергені, қамқорлық жасағаны, құқық бергені, мәміле, келісім, лицензия, рұқсат және т.б. туралы белгілі бір шешім қабылдағаны немесе алушыға өзге заңсыз немесе әдепсіз мақсатпен ықпал ету әрекеті үшін жасырын сыйақы болмауға;

4) қонақжайлылық білдіру адамның белгілі бір түрде әрекет етуге ықпал етуге немесе бейімдеуге немесе осы адамды оның рөлін немесе функциясын орындағаны үшін сыйақы алуға арналмаған және қабылданбайтын болуға;

5) сыйлықтар немесе өкілдік шығыстар туралы ақпаратты жария еткен жағдайда Компания, лауазымды адамдар мен жұмыскерлер, сондай-ақ өзге де адамдар үшін бедел тәуекелін туғызбауға;

б) қонақжайлылық көрсету орынды және Компанияның Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатында көзделген шектен шықпайтын және тиісті бөгде ұйымның қонақжайлылығына қатысты саясатты бұзбайтын болуға тиіс

7.8 Қайырымдылық және демеушілік көмек

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



2) Компания коммерциялық артықшылықтар алу мақсатындағы қайырымдылық жобаларын қаржыландырмайды. Компания Қазақстан Республикасының заңнамасына және/немесе «Самұрық-Қазына» АҚ ережелеріне сәйкес заңды болатын қайырымдылықты жүзеге асырады;

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

4) Қайырымдылық ықтимал немесе нақты мүдделер қақтығысына әкелмеуі тиіс;

5) Мүдделер қақтығысын болдырмау және сыбайлас жемқорлықтың және/немесе лоббилік айыптаулардың ықтимал тәуекелдерін болдырмау мақсатында Компания саяси партияларды қолдайтын жарналар мен қайырымдылықтар жасамайды. Қазақстан Республикасының және өзге де елдердің үкіметтеріне жасалатын төлемдер тек заңнамамен бекітілген төлемдермен (салықтар, алымдар және т.б.) шектеледі, Компания мұндай төлемдер туралы есепті тиісті ақпараттық ресурстарда жариялайды. Сонымен қатар Компания өз қызметкерлерін Компаниядағы жұмысынан тыс уақытында саяси партияларға жеке жарналар төлеуін және саяси партиялардың және/немесе қозғалыстардың қызметіне қатысуын шектемейді, егер мұндай жарналар мен қызмет ықтимал немесе нақты мүдделер қақтығысына әкеп соқтырмайтын болса;

б) Қайырымдылық көмек көрсету туралы мәселе қаралғанға дейін осындай көмек алушыларға қатысты міндетті комплаенс тексеру жүзеге асырылады.

8. Омбудсмен қызметі және Комплаенс қызметі

Омбудсмен және комплаенс қызметтері Компанияның барлық қызметкерлерінің Кодекс ережелерін сақтауын қамтамасыз ету мақсатында Компанияның акционерлері, Директорлар кеңесі және Басқармасы қабылдайтын бастамалар, шаралар мен іс-қимылдар шеңберінде құрылды.

9. Кодекстің сақталу мәселелері бойынша байланыс арналары

Компанияда Компания қызметкерлерінің Кодексті, Қазақстан Республикасының, заңнамасын бұзу фактілері туралы ақпараттандырудың қауіпсіз, құпия және қолжетімді арнасы ұйымдастырылған.

Компания қызметкерлерінің қайсыбірінде өз іс-әрекеттерінің әдептілігіне немесе заңдылығына, сондай-ақ Компаниямен өзара іс-қимыл жасайтын басқа қызметкерлердің, органдардың, контрагенттердің немесе өзге де мүдделі тұлғалардың іс-әрекеттеріне, әрекетсіздігіне немесе ұсыныстарына күмән туындаған кезде, олар бұл туралы (оның ішінде анонимді түрде) мынадай байланыс арналары (қауырт желі) арқылы хабарлай алады:



• **Омбудсмен**

Тел.: +7 (7172) 78 65 61

Электрондық пошта: ombudsman@kmg.kz

• **Қауырт желі:**

Тел.: 8 800 080 47 47

WhatsApp: 8 771 191 88 16

Интернет-портал: www.sk-hotline.kz

Электрондық пошта: mail@sk-hotline.kz

• **НЫСАНА:**

Тел.: 8 800 080 30 30

Интернет-портал: www.nysana.csc.kz

Электрондық пошта: nysana@csc.kz

10. Қорытынды ережелер

- 1) Компанияның барлық қызметкерлері Кодекске №2 қосымшаға сәйкес Кодекспен танысқаны туралы растау нысанына қол қоюы тиіс;
- 2) Кодекс ережелерін бұзу Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына және Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес қызметкерлерге тәртіптік сипаттағы шара қолдануға негіз бола алады;
- 3) Компания Кодекстің сақталмауы және/немесе басқа да бұзушылықтар туралы хабарлаған бірде-бір қызметкердің қудаланбауын қамтамасыз етеді;
- 4) Кодекс ережелердің толық жиынтығы болып табылмайды және қызметкерлер мен Мүдделі тараптар өздерінің лауазымдық міндеттерін орындау барысында және Компаниямен өзара қарым-қатынаста ұшырасуы мүмкін барлық ықтимал жағдайлар үшін ұсынымдарды болжай алмайды.

**«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
Іскерлік әдеп кодексіне
№1 қосымша****«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ БҰҰ Жаһандық шартының он қағидатын
құрметтеуге міндеттеме алады****Адам құқықтары:**

1. Іскер топтар халықаралық танылған адам құқықтарын қорғауды қолдауы және құрметтеуі тиіс;
2. Іскер топтар адам құқықтарын өздерінің бұзбайтынына көз жеткізуі тиіс.

Еңбек:

3. Іскер топтар қауымдастықтың еркіндігін және ұжымдық келіссөздерге құқықтың тиімді танылуын қамтамасыз етуі тиіс.
4. Іскер топтар зорлық-зомбылық немесе мәжбүрлі еңбектің барлық нысандарының жойылуын қамтамасыз етуі тиіс.
5. Іскер топтар балалар еңбегіне тыйым салуды қамтамасыз етуі тиіс.
6. Іскер топтар еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушіліктің жойылуын қамтамасыз етуі тиіс.

Қоршаған орта:

7. Іскер топтар экологиялық мәселелерді шешуге сақтықпен қарауы керек.
8. Іскер топтар үлкен экологиялық жауапкершілікті ілгерілетуге арналған бастамаларды көтеруі тиіс.
9. Іскер топтар экологиялық қауіпсіз технологияларды дамыту мен таратуды ынталандыруы тиіс.

Сыбайлас жемқорлықпен күрес:

10. Іскер топтар сыбайлас жемқорлықтың барлық түрлеріне, соның ішінде бопсалау мен пара алуға қарсы іс қимылдар жасауы тиіс.