



УТВЕРЖДЕНО

Советом директоров

АО «Телерадиокомпания «Almaty»

(протокол №8 от 29 декабря 2020 г.)

с учетом изменений и дополнений,

утвержденных Советом директоров

(протокол №1 от 31 марта 2021 г.)

КОДЕКС

деловой этики АО «Телерадиокомпания «Almaty»

Оглавление

Глава 1. Общие положения.....	3
Глава 2. Ценности Общества.....	4
Глава 3. Корпоративное поведение должностных лиц и работников Общества	5
Глава 4. Отношения с Единственным акционером Общества	6
Глава 5. Отношения с работниками Общества	6
Глава 6. Отношения с деловыми партнерами	9
Глава 7. Отношения с представителями государственных органов, общественностью и конкурентами	9
Глава 8. Социальные сети	10
Глава 9. Конфликт интересов	11
Параграф 1. Принципы управления конфликтами интересов	11
Параграф 2. Раскрытие сведений о конфликте интересов	12
Параграф 3. Урегулирование конфликтов интересов	13
Глава 10. Соблюдение и ответственность за нарушение Кодекса	14

Глава 1. Общие положения

1. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом, Кодексом корпоративного управления и иных внутренних документов акционерного общества «Телерадиокомпания «Almaty» (далее – Общество), а также общепризнанных стандартов корпоративного управления.
2. Целью настоящего Кодекса является:
 - закрепление ценностей, принципов и норм деловой этики и поведения, которыми руководствуются должностные лица и работники Общества в своей деятельности;
 - развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
 - повышение и сохранение доверия к Обществу со стороны его Единственного акционера, деловых партнёров, органов государственной власти, общественности и иных заинтересованных лиц, укрепление репутации открытого и честного участника информационного рынка Республики Казахстан;
 - недопущения конфликта интересов, поддержания деловой репутации Общества и доверие к нему со стороны третьих лиц;
 - предотвращение нарушений норм действующего законодательства Республики Казахстан должностными лицами и работниками Общества.
3. Объектом регулирования настоящего Кодекса является профессиональное поведение должностных лиц и работников Общества при исполнении ими служебных обязанностей, во взаимоотношениях между собой, с Единственным акционером, деловыми партнерами, органами государственной власти, общественностью, конкурентными средствами массовой информации и иными лицами, вступающими в отношения с Обществом.
4. Положения настоящего Кодекса распространяются и должны стать нормами поведения всех должностных лиц и работников Общества вне зависимости от занимаемой должности.
5. Кодекс имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом.
6. В настоящем Кодексе используются следующие термины и определения:
 - деловая этика - это совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности должностные лица и работники Общества;
 - должностное лицо - председатель и члены Совета директоров, Генеральный директор Общества;
 - заинтересованное лицо - физические и юридические лица, вступающие в правоотношения с Обществом;

- конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника Общества влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;
- корпоративное поведение – поведение должностных лиц и работников Общества, которое охватывает разнообразные действия, связанные с деятельностью Общества;
- работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.
- работодатель – Генеральный директор либо другое должностное лицо Общества, уполномоченное на то Уставом Общества или доверенностью Генерального директора;
- руководство – Генеральный директор, заместители генерального директора и руководители структурных подразделений Общества.

Глава 2. Ценности Общества

7. Корпоративные ценности - это фундамент корпоративной культуры Общества - значимые, общепринятые и разделяемые всеми должностными лицами и работниками убеждения и принципы, закрепленные в стандартах и правилах поведения.
8. Корпоративные ценности способствуют эффективному достижению стратегических и операционных целей. Мы ожидаем, что провозглашенные ниже ценности Общества, станут ориентиром для каждого должностного лица и работника Общества при построении отношений со всеми заинтересованными сторонами и обществом, в котором мы живем и работаем. Ценностями Общества являются:

Эффективность: достижение результатов, как ожидаемых, так и превосходящих ожидания. Получение дополнительного экономического эффекта, являются неоспоримой ценностью Общества. В жестких конкурентных условиях Общество и впредь будет непрерывно повышать качество и результативность своей деятельности;

Профессионализм: Общество стремится к высочайшим стандартам профессиональной деятельности, открыто к инновациям и новым идеям. Работники Общества являются высокопрофессиональными специалистами в своей деятельности. Относятся к исполнению своих функций ответственно с приложением максимального старания.

Надежность: один из ключевых факторов сохранения самого ценного актива – деловой репутации. Общество стремится к международным стандартам корпоративного управления и придерживается политики максимальной открытости и прозрачности деятельности для Единственного акционера, деловых партнеров, органов государственной власти, работников.

Социальная ответственность: ориентированность на потребности и интересы всех слоев населения. Общество стремится вносить активный вклад в развитие страны, своевременно доводить до населения информационную политику государства, решение социальных вопросов;

Честность: Общество стремится к безукоризненно честному ведению бизнеса во всех сферах деятельности, всегда и везде. Общество придерживается принципов прозрачности внутренних процессов, построения отношений с партнерами, включая государственные органы, на основе взаимного уважения и доверия, поддержки добросовестного отношения к делу со стороны работников, соблюдения норм корпоративной этики;

Патриотизм: Общество, осуществляя информационное сопровождение государственной политики РК, оказывает неукоснительную помощь государству в воспитании истинных патриотов страны.

Глава 3. Корпоративное поведение должностных лиц и работников Общества

9. Репутация - ключевой актив Общества, основывающийся на доверии. Общество стремится поддерживать доверие государства, деловых партнеров и телезрителей. Все должностные лица и работники Общества являются его представителями, и их действия могут оказывать влияние на ее репутацию. Каждый из них должен проявлять корректность в поведении, чтобы сохранить репутацию и имидж Общества.
10. Высокие стандарты этического поведения подразумевают следование всеми должностными лицами и работниками Общества принципам честности, добросовестности, беспристрастности, уважения в общении с коллегами по работе, бизнес-партнерами, а также с телезрителями, приверженность к нулевой терпимости к взяточничеству и коррупции.
11. При осуществлении профессиональной деятельности должностные лица и каждый работник Общества обязаны неукоснительно соблюдать требования действующего законодательства Республики Казахстан, а также внутренних правил Общества. В случае возникновения сомнений относительно законности того или иного действия (бездействия) работник Общества обязан обратиться за консультацией в соответствующее структурное подразделение Общества. В части нерегламентированных вопросов, не входящих в компетенцию структурных подразделений Общества, работники должны поступать, руководствуясь общечеловеческими принципами справедливости, разумности и порядочности;
12. Каждое должностное лицо Общества в процессе принятия управленческого решения обязано:
 - выполнять возложенные на них обязанности добросовестно и честно;
 - использовать способы, которые в наибольшей степени отражают интересы Общества и Единственного акционера.
13. Каждый работник в процессе выполнения своих обязанностей обязан:
 - использовать весь имеющийся интеллектуальный и нравственный потенциал в целях обеспечения максимально высокого профессионального уровня работы;
 - непрерывно повышать свой образовательный и профессиональный уровень;
 - добросовестно относиться к исполнению своих профессиональных обязанностей, проявляя инициативу и творческий подход в целях повышения эффективности деятельности Общества;

- при осуществлении возложенных на него должностных обязанностей должен руководствоваться принципами беспристрастности и честности, не допускать предвзятого отношения к коллегам, деловым партнерам, другим средствам массовой информации, а также представителям государственных органов.
14. Все должностные лица и работники обязаны сохранять в тайне конфиденциальную информацию, ставшую известной ему в процессе осуществления профессиональных обязанностей. Данная обязанность сохраняется независимо от периода, прошедшего с момента получения таких сведений.
 15. Работники Общества в отношениях между собой действуют на основе взаимной поддержки, взаимного уважения и приоритетности интересов Общества. В случае необходимости, каждый из работников вправе получить от других работников полную и качественную консультационную, документальную и иную поддержку.
 16. Должностные лица и работники Общества обязаны руководствоваться высокими нормами общечеловеческой и деловой этики, уважительно относиться друг к другу без исключения, к Единственному акционеру, партнерам, представителям государственных органов, общественности, а также конкурентам независимо от их социальной, половой, национальной и культурной принадлежности, поддерживать на высоком уровне деловую репутацию и имидж Общества.

Глава 4. Отношения с Единственным акционером Общества

17. Общество стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния Единственного акционера путем повышения капитализации, реализации сбалансированных стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.
18. Политика Общества по раскрытию информации направлена на обеспечение Единственного акционера достоверной, актуальной и своевременной информацией посредством всех современных средств связи.
19. Порядок обмена информацией между Единственным акционером, Советом директоров и Генеральным директором регулируется законодательством РК, Уставом и внутренними документами Общества.

Глава 5. Отношения с работниками Общества

20. Общество строит отношения с работниками на принципах законности, взаимного уважения и доверия.
21. Работники Общества являются его основным и ценным ресурсом. Общество стремится создать в коллективе такую обстановку, которая способствует раскрытию лучших профессиональных и человеческих качеств работников.
22. Общество берет на себя следующие обязательства:
 - обеспечивает меры безопасности и охраны труда, предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан;

- при реализации кадровой политики, политики оплаты труда гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминаций по национальности, полу, возрасту, политическим, религиозным мотивам и другим признакам, а также любых форм протекционизма, предоставления незаконных льгот и привилегий отдельным категориям работников;
 - прием на работу, установление оплаты труда и продвижение работников, обеспечивается руководствуясь исключительно их компетентностью, эффективностью, профессионализмом и личными качествами;
 - разрабатывает конкурентоспособную систему оплаты труда, обеспечивает своевременную выплату заработной платы;
 - обеспечивает справедливое и честное отношение к работникам, рассматривает конфликты и случаи возможного нарушения работниками своих обязанностей на основании проверенных фактов и достоверной информации;
 - предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе;
 - обеспечивает надлежащие условия и поощряет профессиональное развитие работников всеми доступными методами обучения (наставничество, ротации, дистанционное обучение, корпоративные семинары, участие на внешних семинарах, круглых столах и тренингах);
 - оценивает и поощряет инициативные идеи и предложения работников, реализация которых имеет положительный эффект для Общества;
 - соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников в пределах, установленных законодательством РК;
 - соблюдает все иные требования трудового законодательства РК, условия трудовых договоров, заключенных с работниками Общества.
23. Общество не только ставит задачи, но и создает условия для своих работников, позволяющие повысить уровень профессиональных знаний и навыков, реализовать свои профессиональные, творческие способности, развивать потенциал, иметь перспективу карьерного роста.
24. Общество ценит в своих работниках и их работе:
- ориентированность на достижение стратегических целей Общества;
 - креативность, инициативность, пунктуальность и активность при исполнении должностных обязанностей;
 - дисциплинированность и ответственность;
 - взаимную поддержку между работниками, оказание содействия молодым специалистам Общества и уважение его ветеранов.
25. Должностные лица и руководители Общества должны принимать управленческие решения, соответствующие требованиям настоящего Кодекса. Руководители должны стремиться личным примером показывать приверженность положениям Кодекса, уделять время созданию кадрового резерва Общества, консультированию и наставничеству, сплочению коллектива в команду, объединенную общей миссией и ценностями.
26. Работники Общества принимают на себя следующие обязательства:
- соблюдать требования законодательства Республики Казахстан, Правил внутреннего трудового распорядка, настоящего Кодекса и других внутренних

нормативных документов Общества, осознавать свою персональную ответственность за их нарушение или несоблюдение;

- профессионально, эффективно и беспристрастно исполнять свои должностные обязанности, руководствуясь исключительно интересами и приоритетами Общества;
- не допускать возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба нематериальным или материальным интересам Общества;
- не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени Общества без прямого разрешения руководства Общества или прямо предоставленных ему полномочий;
- не допускать в отношении коллег и партнеров дискриминации по половым, возрастным, расовым, политическим, религиозным и другим подобным мотивам;
- ориентироваться в своей работе на общий результат, развивать умение работать в команде, охотно делиться с коллегами своими знаниями и опытом;
- вежливо и с уважением относиться к коллегам, партнерам, должностным лицам, представителям Единственного акционера и другим заинтересованным лицам, с которыми Общество вступает во взаимодействие, быть терпимыми к чужому мнению, не допускать в общении употребление грубых выражений, вульгарных слов, жаргона и ненормативной лексики;
- воздерживаться от любых действий, допускающих или поощряющих создание конфликтных ситуаций, проявление агрессии, угрозы, насилия и др. В случаях возникновения разногласий в коллективе работники Общества должны прилагать все усилия для их разрешения;
- развивать навыки общения для четкой формулировки сообщения, которое они хотят довести до своих коллег, подчиненных, руководителей, партнеров и других заинтересованных лиц;
- беречь корпоративные ресурсы Общества (включая, но не ограничиваясь: имущество, деньги, интеллектуальную собственность, репутацию, права, привилегии, информацию и их источники, документацию, средства и каналы связи, программное обеспечение и пр.), пользоваться ими эффективно и бережно, не использовать их для личного обогащения, выгоды или любой другой деятельности, не связанной с Обществом;
- уведомлять непосредственное руководство о попытках посторонних лиц получить доступ к конфиденциальной информации, а также об утрате или недостатке конфиденциальной информации, ее носителей, служебных удостоверений, пропусков, ключей и прочих фактах, которые могут привести к несанкционированному разглашению конфиденциальной информации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- не принимать посетителей на рабочем месте по личным вопросам, не имеющим отношения к исполнению работником своих служебных обязанностей;
- разумно распределять объем своей работы в рабочее время. В случае необходимости выхода на работу в выходные и праздничные дни, работник должен согласовать условия в установленном порядке;

- в рабочее время иметь аккуратный внешний вид, отвечающий общепринятому деловому стилю;
- соблюдать иные обязанности, предусмотренные настоящими Кодексом и другими внутренними документами Общества.

Глава 6. Отношениями с деловыми партнерами

27. Общество убеждено, что долговременные, взаимовыгодные отношения с клиентами и поставщиками, имеющими высокую деловую репутацию, являются важным условием эффективности бизнеса.
28. Общество дорожит отношениями с деловыми партнерами.
29. Общество осуществляет выбор поставщиков товаров, работ, услуг в соответствии с законодательством РК.
30. Общество гарантирует своевременное, полное и добросовестное исполнение обязательств перед деловыми партнерами.
31. Общество гарантирует деловым партнерам своевременное рассмотрение обращений, пожеланий и претензий. В случае возникновения разногласий и споров, отдает предпочтение переговорам и поиску компромисса.

Глава 7. Отношения с представителями государственных органов, общественностью и конкурентами

32. Отношения работников Общества с представителями государственных органов, общественностью, а также организациями-конкурентами строятся на следующих принципах:
 - соблюдении требований законодательства Республики Казахстан;
 - соблюдении норм корпоративной и деловой этики;
 - честности, открытости и взаимного уважения.
33. Общество прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий как со стороны государственных органов, так и со стороны должностных лиц и работников Общества.
34. Общество в своих взаимоотношениях с конкурирующими средствами массовой информации руководствуется принципом честной и свободной конкуренции. Работникам Общества следует воздерживаться от заявлений, ставящих под сомнение профессиональное поведение конкурентов, а также не поддерживать подобные заявления третьих лиц.
35. В случае поступления запроса со стороны государственных органов, общественных организаций Общество предоставляет полную и достоверную информацию в установленные законодательством РК и внутренними документами сроки.
36. Работники Общества взаимодействуя с представителями органов государственной власти выражают исключительно официальную позицию Общества, сформулированную в установленном порядке.

Глава 8. Социальные сети

37. Общество поддерживает участие работников Общества в социальных сетях, как для профессиональных, так и для личных целей.
38. К социальным сетям относится любой инструмент или сервис, обеспечивающий коммуникацию через интернет.
39. Работник должен помнить, что страницы в социальных сетях раскрывают его политические, религиозные и иные взгляды. В этой связи, работнику, как представителю интересов Общества, рекомендуется создавать профиль в социальных сетях, не противоречащий интересам Общества и принципам настоящего Кодекса.
40. Общество рекомендует работникам придерживаться следующих принципов при вовлечении в онлайн переписки/или переговоры, которые могут сказаться на имидже и позиционировании Общества:

1) защита информации

Социальные сети способствуют установлению связей с третьими лицами, распространению информации и обмену данными с ними. Соответственно, во время пользования социальными сетями работник должен особое внимание обращать на то, какая информация, к которой работник имеет доступ, относится к конфиденциальной и/или служебной, и не может быть публично распространена.

Работнику следует помнить, что информация, ошибочно выложенная в социальных сетях, не может быть удалена с сети Интернета полностью.

При размещении информации в социальных сетях, затрагивающей интересы Общества, работник должен быть уверен, что ее распространение не нанесет ущерба (вреда) Обществу. В случаях, если работник не владеет полноценной информацией по вопросу, отраженному в содержании информации, либо комментарии по темам требуют специальных знаний, рекомендуется воздерживаться от предоставления прямых ответов на такие публикации и комментарии, за исключением случаев, когда размещаются ответы, специально подготовленные по ним.

2) прозрачность и открытость

Взаимоотношения с третьими лицами должны строиться на принципах открытости и честности, введение в заблуждение третьих лиц может негативно отразиться как на репутации работника, так и на репутации Общества.

41. В случае нарушения в социальных сетях требований, указанных в настоящем разделе, Общество вправе привлечь работника к ответственности, предусмотренной законами РК.
42. В случае, если в соответствии с должностными обязанностями работник проводит работу по продвижению в социальных сетях аккаунтов Общества, являющихся собственностью Общества, то данные аккаунты не могут быть использованы в личных целях.
43. Общество оставляет за собой право требовать от работника удалять некоторые посты и комментарии в социальных сетях, противоречащие настоящему Кодексу.

Глава 9. Конфликт интересов

44. Должностные лица, равно как и работники Общества при осуществлении профессиональной деятельности обязаны стремиться к предотвращению возникновения всевозможных конфликтов интересов.
45. Примеры конфликта интересов включают случаи, но не ограничиваются ими, когда:
 - 1) член семьи или друг должностного лица/работника Общества принимается на работу в структурные подразделения Общества без прохождения надлежащих процедур конкурсного отбора посредством вмешательства должностного лица/работника;
 - 2) работник Общества владеет долями/акциями в компании поставщика/подрядчика Общества;
 - 3) член семьи, работающий на конкурента/поставщика Общества, получает материальные преимущества из-за связи с должностным лицом/работником Общества;
 - 4) оказывается влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками/подрядчиками Общества.
46. Такие конфликты могут повлиять на способность должностных лиц или работников Общества выносить справедливые, честные суждения и привести к неправильному использованию ресурсов Общества.

Параграф 1. Принципы управления конфликтами интересов

47. Общество считает, что каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Общества выше своих частных интересов.
48. В то же время, Общество уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц, и признает за ними право на занятие законной финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Обществе.
49. Максимальное соблюдение баланса интересов Общества и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Обществом.
50. Работники и должностные лица Общества не имеют права принимать участие или влиять прямо или косвенно на деловое решение, процесс или сделку в ходе осуществления деятельности Общества в случае реального или потенциального конфликта их частных интересов с интересами Общества.
51. Общество и его работники и должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.
52. Работники и должностные лица:
 - обязаны руководствоваться исключительно интересами Общества при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями;

- несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Общества, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
 - гарантируют, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
 - избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Общества.
 - не используют активы Общества, а также свое положение в Обществе и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей в Обществе, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов.
53. Должностные лица обязаны оценивать наличие у них достаточного времени для исполнения своих обязанностей. В случае невозможности и недостаточности времени для полноценного исполнения своих обязанностей должностное лицо должно добровольно сложить с себя полномочия.
54. Общество устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:
- обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;
 - индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Общества каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника, должностного лица);
 - соблюдение баланса интересов Общества и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;
 - защита работника от преследования в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт работником.

Параграф 2. Раскрытие сведений о конфликте интересов

55. Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Обществу (декларировать) все случаи реального или потенциального конфликта интересов.
56. Общество рекомендует своим работникам и должностным лицам раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создать хотя бы видимость конфликта интересов.
57. Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться работниками и должностными лицами Общества только в письменном виде, в максимально понятной форме.
58. Общество рассматривает сокрытие и/или намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверием и обман.

Параграф 3. Урегулирование конфликтов интересов

59. Общество стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Общества и его работников, должностных лиц.
60. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна тщательно проверяться непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.
61. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у работника его непосредственным руководителем принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:
- ограничение работнику доступа к конкретной информации Общества, которая может иметь отношение к частным интересам работника;
 - добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - пересмотр и изменение круга обязанностей и трудовых функций работника;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);
 - увольнение работника из Общества по инициативе работника;
 - отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества.
62. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:
- ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Общества, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;
 - добровольный отказ должностного лица или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества.
63. Данные перечни мер урегулирования конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Общества и работника, должностного лица, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта законодательным путем.
64. Работник и должностное лицо обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Общества, если последние будут иметь место.

Глава 10. Соблюдение и ответственность за нарушение Кодекса

65. Неукоснительное соблюдение положений настоящего Кодекса всеми работниками, членами совета директоров является ключевым условием для успешной реализации задач Общества и закрепления корпоративных ценностей Общества.
66. Общество негативно оценивает какие-либо действия, в том числе поручения руководителей, заведомо способствующие нарушению положений Кодекса, а также сокрытие нарушений.
67. Общество гарантирует, что для добросовестного работника и должностного лица, сообщившего о нарушении положений настоящего Кодекса или решившего пресечь нарушение, не наступят негативные последствия (в том числе дискриминация и иное преследование с чьей-либо стороны).
68. Общество гарантирует, что меры ответственности будут применяться только на основе результатов объективного рассмотрения обстоятельств совершения нарушения, с учетом его тяжести и действий лица по устранению его последствий.
69. Общество не рассматривает анонимные сообщения о нарушении положений Кодекса, вместе с тем она гарантирует конфиденциальность при проведении проверки.
70. Все факты нарушения этических норм в соответствии с настоящим Кодексом должны рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Общества.
71. Ознакомление с настоящим Кодексом обеспечивается:
 - в отношении работников – корпоративным секретарем Общества в течение 5 рабочих дней с даты его введения в действие;
 - в отношении вновь принятых работников – специалисту по работе с персоналом при принятии на работу;
 - в отношении должностных лиц – корпоративным секретарем при избрании в соответствующий орган Общества;
 - в случае изменений и дополнений положений Кодекса – корпоративным секретарем работников и должностных лиц в течение 10 рабочих дней с даты введения их в действие.
 - Принятие Кодекса, внесение в него изменений и дополнений находится в компетенции совета директоров Общества.