

 KazTransOil	«ҚазТрансОйл» АҚ
ИМЖ құжатының атауы:	«ҚазТрансОйл» АҚ Іскерлік этика кодексі
Кодекс	29-беттің 1-беті
Өзірлеуші: адам ресурстарын басқару департаменті	«ҚазТрансОйл» АҚ Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілді (2020 жылғы 10 желтоқсандағы № 12/2020 <u>хаттама</u>)

МАЗМҰНЫ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

2. ҚОЛАНЫЛУ АЯСЫ

3. ТЕРМИНДЕР МЕН АНЫҚТАМАЛАР

4. КОРПОРАТИВТІК ҚҰНДЫЛЫҚТАР ЖӘНЕ ІСКЕРЛІК ЭТИКА ҚАҒИДАТТАРЫ

1-тарау. Корпоративтік құндылықтар

2-тарау. Іскерлік этика қағидаттары

5. ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАР

6. ТҰРАҚТЫ ДАМУ

7. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАТЫНАСТАР

§1. Акционерлермен өзара қарым-қатынастар

§2. Мемлекеттік органдармен өзара қарым-қатынастар

§3. Қызмет тұтынушыларымен, серіктестермен және жеткізушілермен өзара қарым-қатынастар

§4. Еншілес және бірлескен-бақылаудағы ұйымдармен өзара қарым-қатынастар

§5. Жұртшылықпен өзара қарым-қатынастар

§6. Бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара қарым-қатынастар

8. КОМПАНИЯ, ЛАУАЗЫМДЫ ТҮЛҒАЛАР МЕН ЖҰМЫСКЕРЛЕР

9. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫ САҚТАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ ЖӨНІНДЕГІ ӨТІНІМДЕРДІ ҚАРАСТЫРУ

10. ЖАУАПКЕРШІЛІК

11. ҚОРЫТЫНДЫ

12. ҚОСЫМШАЛАР

13. ҚҰЖАТТАРҒА СІЛТЕМЕЛЕР*

1-қосымша (міндетті) «ҚазТрансОйл» АҚ Іскерлік этика кодексін сақтау туралы міндеттеме

2-қосымша (ақпараттық) Адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы Біріккен Ұлттар Ұйымы Жаһандық шартының қағидаттары

3-қосымша (ақпараттық) Ақпаратты әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, корпоративтік және жеке блогтарда, бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарға түсініктемелерде орналастыру бойынша шектеулер

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1. Осы «ҚазТрансОйл» АҚ Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі - Кодекс) «ҚазТрансОйл» АҚ-тың (бұдан әрі - Компания) корпоративтік құндылықтарын бекітеді, іскерлік мінез-құлықтың және мүдделі тараптармен тиімді өзара іс-қимылдың неғұрлым маңызды қағидаттарын, қағидаларын айқындайды және Қазақстан Республикасы мен Компанияның

құрылымдық бөлімшелері орналасқан мемлекеттердің аумақтарындағы әдеп нормалары мен заңнама нормаларын (бұдан әрі - заңнама) сақтау негізінде Компанияның барлық лауазымды адамдары мен жұмыскерлері басшылыққа алатын корпоративтік этика талаптарының жиынтығы болып табылады.

2. Кодекс заңнаманың, Компанияның ішкі құжаттарының, оның ішінде Жарғының [1], Корпоративтік басқару кодексiнiң [2], сондай-ақ іскерлік мінез-құлық пен корпоративтік басқарудың танылған әлемдік нормалары мен практикаларының талаптарына сәйкес әзірленді.

3. Егер Кодекстің жекелеген ережелері заңнамаға қайшы келген жағдайда, заңнаманың ережелері қолданылады. Егер Кодекстің жекелеген ережелері салт-дәстүрлерге, әдет-ғұрыптарға немесе тиісті мінез-құлық ережелері туралы біреудің жеке идеяларына қайшы келсе, Кодекстің ережелері қолданылады.

4. Кодекс компанияның ірі акционері болып табылатын «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Іскерлік этика кодексiнiң ережелерiн қабылдайды, сақталуына жәрдемдеседі және қайшы келмейді. Компания «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Іскерлік этика кодексiнiң ережелерiн өзiнiң комплаенс-тәуекелдерiне сәйкестiре қабылдайды.

5. Кодекстің мақсаты бірыңғай корпоративтік құндылықтарды бекіту, корпоративтік мәдениетті дамыту және іскерлік мінез-құлық практикасын қолдану арқылы компанияның мүдделі тараптармен тиімді өзара іс-қимылына жәрдемдесу болып табылады.

6. Кодекс ашық құжат болып табылады және мүдделі тараптар арасында еркін таратылады.

2. ҚОЛДАНЫЛУ АЯСЫ

7. Кодекстің ережелері Компанияның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне қолданылады.

Жұмыскерлерге қатысты Кодекстің барлық талаптары мен ережелері персоналмен қамтамасыз ету жөніндегі қызметтерді көрсету шартына сәйкес Компанияда жұмыстарды орындайтын тұлғаларға да қолданылады.

8. Компанияның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері Кодекспен танысуға, оның талаптарын Кодекске 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша тиісті міндеттемеге қол қоя отырып, қабылдауға міндетті. Компанияның Директорлар кеңесі мүшелерінің міндеттемелері Компанияның Корпоративтік хатшысының қызметінде, Компания жұмыскерлерінің міндеттемелері олардың жеке істерінде, персоналды ұсыну жөніндегі қызметтер көрсетуге арналған шартқа сәйкес Компанияда жұмыстарды орындайтын адамдардың міндеттемелері Кадр қызметінде сақталады.

9. Компания, оның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері стратегиялық шешімдер қабылдау кезінде де, күнделікті жұмысты орындау кезінде де барлық лауазымдық деңгейлерде, барлық мүдделі тараптармен және тұтастай жұртшылықпен өзара қарым-қатынастарда шешімдер қабылдау кезінде Кодекстің ережелерін қабылдайды, үздіксіз және мүлтіксіз орындайды.

10. Кодекстің ережелері негізінде, осы ережелерді өзгертпей, бірақ толықтыру мүмкіндігіне ие бола отырып, Компанияның еншілес және бірлесіп бақылайтын ұйымдары ұқсас өз Кодекстерін әзірлеп, бекіте алады.

11. Кодекс қолда бар міндеттемелердің мәніне қайшы келмейтін бөлігінде Компанияның барлық мүдделі тараптары, оның ішінде жеткізушілер, қызметтерді тұтынушылар үшін ұсынымдық беретін сипатқа ие.

3. ТЕРМИНДЕР МЕН АНЫҚТАМАЛАР

12. Кодекстің мақсаттары үшін мынадай терминдер, анықтамалар қолданылады:

- 1) **акционер** - Компания акцияларының меншік иесі болып табылатын тұлға;
- 2) **серіктестер** - өзара тиімді ынтымақтастықтың қатысушылары болып табылатын жеке және заңды тұлғалар (олардың бірлестіктері), оның ішінде стратегиялық серіктестер;
- 3) **іскерлік этика** - бұл Компания, оның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік мінез-құлықтың этикалық қағидаттары мен нормаларының жиынтығы;
- 4) **лауазымды тұлға** - Компания Директорлар кеңесінің, Басқармасының мүшесі;
- 5) **мүдделі тараптар** - Компанияның және/немесе оның еншілес және/немесе бірлескен-бақылаудағы ұйымдарының қызметі шеңберінде мүдделері қозғалатын, Компания және/немесе оның еншілес және/немесе бірлескен - бақылаудағы ұйымдары қызметінің кейбір аспектілеріне қатысты заңды талаптары бар немесе бар деп есептейтін жеке немесе заңды тұлғалар;
- 6) **кадр қызметі** - АРБД-ның кадр әкімшілендіру бөлімі, жекеленген құрылымдық бөлімшелердің кадрлар бөлімдері (қызметтері)/жекеленген құрылымдық бөлімшеде кадрлық іс жүргізуге жауапты жұмыскер;
- 7) **комплаенс-тәуекелдер** - Компанияның, оның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің заңнаманың, Компанияның ішкі құжаттарының талаптарын сақтамауы салдарынан шығындардың және заңдық санкциялардың туындау ықтималдығы;
- 8) **мүдделер қақтығысы** - Қоғамның лауазымды адамының немесе жұмыскерінің жеке мүддесі/жеке мүддесі/жеке пайдасы/қызметі Қоғам мүдделеріне қайшы келетін немесе олармен ықтимал қайшы келуі мүмкін және сол арқылы олардың лауазымдық/еңбек міндеттерін тиісінше орындамауына әкеп соғуы және өздерінің құзыретіне жататын мәселелер бойынша шешімдердің объективтілігіне әсер етуі мүмкін кез келген жағдайлар немесе мән-жайлар;
- 9) **корпоративтік мәдениет** - бұл Компанияға тән құндылықтар, қағидаттар, мінез-құлық нормалары және қарым-қатынас;
- 10) **омбудсмен** - Компанияның Директорлар кеңесі тағайындайтын, оның рөлі өзіне жүгінген жұмыскерлерге консультация беру және еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ жұмыскерлердің іскерлік (корпоративтік) әдеп қағидаттарын сақтауына көмектесу болып табылады;
- 11) **жұмыскер** - Компаниямен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;
- 12) **әлеуметтік желі** - әлеуметтік өзара қарым-қатынастарды құруға, көрсетуге және ұйымдастыруға арналған кез келген Интернет-платформа, онлайн-сервис немесе интернет-ресурс;
- 13) **бұқаралық ақпарат құралы (БАҚ)** - мерзімді баспасөз басылымы, теле-, радиоарна, киноқұжаттама, дыбыс-бейне жазбасы және интернет-ресурстарды қоса алғанда, бұқаралық ақпаратты мерзімді немесе үздіксіз бұқаралық таратудың өзге де нысаны;
- 14) **этикалық нормалар** - Компания жұмыскерлері еңбек қызметін жүзеге асыру кезінде ұстануға тиіс құндылықтар.

4. КОРПОРАТИВТІК ҚҰНДЫЛЫҚТАР ЖӘНЕ ІСКЕРЛІК ЭТИКА ҚАҒИДАТТАРЫ

1-тарау. Корпоративтік құндылықтар

13. Компанияның қызметі қалыптасатын негізгі корпоративтік құндылықтар:

1) **қауіпсіздік** - Компания өндірістік объектілердің апатсыз жұмыс істеу режимін қамтамасыз етуге ұмтылады, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасайды және қолдайды және жұмыскерлердің денсаулығына қамқорлық жасайды. Компания өз жұмысында қоршаған ортаның ластануын болдырмауға, тұтынылатын энергия мен табиғи ресурстарды үнемді және ұтымды пайдалануға тырысады.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер өздерінің және айналасындағы адамдардың қауіпсіздігі үшін жауапты болады және қауіпсіздік, еңбек және денсаулық сақтау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігін сақтау мәселелеріне айрықша бейілділігін жеке үлгі ретінде көрсетуге тиіс;

2) **кәсібилік** - жұмыскерлер - Компанияның басты құндылығы және негізгі ресурсы. Қызмет нәтижелері мен акционерлер мен басқа да мүдделі тараптар үшін құрылатын күн жұмыскерлердің кәсібилік деңгейіне тікелей байланысты. Компания өз жұмыскерлерінде Компания қызметінің ерекшелігін білуді, қойылған міндеттерді уақтылы және сапалы орындауды бағалайды және кәсіби білім мен іскерлікті тұрақты жетілдіруді қамтамасыз етеді. Компания кәсіби дамуға мүмкіндік бере отырып, жұмыскерлердің біліктілік деңгейін арттыруға ұмтылады.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер өз құзыреттерінің деңгейін арттыруға, салмақты және жауапты шешімдер қабылдау қабілетіне ие болуға, сондай-ақ өздерінің кәсіби, жеке қасиеттері мен этикалық мәдениет деңгейінің өсуіне және дамуына бағытталуы тиіс;

3) **тиімділік** - Компания мемлекет және мүдделі тараптар алдындағы өзінің жауапкершілігін түсінеді. Осыған байланысты қызметтің пайдалылығы мен тиімділігі, жоғары нәтижелерге қол жеткізу Компания үшін сөзсіз құндылық болып табылады. Бизнес-процестерді жетілдіру, шығындарды оңтайландыру, жабдықтарды жаңғыртуға бағдар беру және өндірісті дамытуға инвестициялау Компанияның тұрақты және тұрақты жұмысын қамтамасыз етеді;

4) **сапа** - Компания жоғары нәтижелерге қол жеткізуге, жұмысты жеңілдетуге, стандарттауға, уәделерді сапалы және уақтылы орындауға, жақсартуға мүмкіндіктер іздеуге ұмтылады.

2-тарау. Іскерлік этика қағидаттары

14. Компания, лауазымды тұлғалар және жұмыскерлер іскерлік этиканың мынадай қағидаттарын басшылыққа алады:

1) **шынайылық** - Компания коммерциялық, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғауды ескере отырып, Компания туралы ақпараттың, оның жетістіктері мен қызметінің нәтижелерінің барынша шынайылығы мен сенімділігіне ұмтылады.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер кездесулерге, талқылаулар мен диалогқа, серіктестермен және мүдделі тараптармен өзара мүдделерді ескеруге, Компания мен мүдделі тараптардың мүдделері арасындағы құқықтар мен теңгерімді сақтауға негізделген ұзақ мерзімді ынтымақтастық орнатуға ұмтылады;

2) **жауапкершілік** - Компания экономикаға, қоршаған ортаға және Қоғамға жұртшылық алдындағы ықпалы үшін, ал акционерлер алдында - ұзақ мерзімді кезеңде ұзақ мерзімді құнның өсуі және орнықты даму үшін өзінің жауапкершілігін түсінеді.

Шенеуніктер мен жұмысшылар саналы және саналы түрде шешім қабылдап, әр деңгейде жоғары жауапкершілікпен әрекет етуі тиіс. Өзіне қабылдаған міндеттемелер үшін жауапкершілік Компанияның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне, олардың мәртебесі мен лауазымына қарамастан, тең дәрежеде жүктеледі;

3) **ашықтық** - Компанияның шешімдері мен іс-әрекеттері мүдделі тараптар үшін айқын және ашық болуға тиіс. Компания белгіленген тәртіппен істің жай-күйі туралы акционерлер мен басқа да мүдделі тараптарды адал және уақтылы хабардар етеді.

Компания заңнамаға сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсарту негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімділігін арттыруға ұмтылады. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер тарапынан заңнамада және Компанияның ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты ашу коммерциялық, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғау жөніндегі талаптар ескеріле отырып жүзеге асырылуға тиіс;

4) **этикалық мінез-құлық** - Компания акционерлердің, басқа да мүдделі тараптардың және жалпы жұртшылықтың сеніміне лайық болуға ұмтылады. Сенім жоғары этикалық нормаларға дәйекті міндеттеме нәтижесінде туындайды.

Компанияның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің шешімдері мен іс-әрекеттерінің негізінде құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух және сенім, адалдық және әділдік сияқты жоғары моральдық құндылықтар болуы тиіс. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер өз қызметін сыйластық, төзімділік, тілектестік және парасаттылық негізінде жүзеге асырады.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер Компания орналасқан өңірлердің мемлекеттік және басқа тілдеріне, салт-дәстүрлеріне құрмет көрсетудің айрықша үлгісін көрсетеді, мінез-құлық мәдениетінің жоғары моральдық және этикалық нормаларын ұстанады, қазіргі және болашақ уақытта Компанияның беделіне нұқсан келтіретін Қоғамға жат және әдепке жат мінез-құлыққа жол бермейді;

5) **сыйластық** - Компания заңнамадан, жасалған шарттардан туындайтын немесе жанама түрде іскерлік өзара қарым-қатынастар шеңберінде барлық мүдделі тараптардың құқықтары мен мүдделерінің сақталуын және құрметтелуін қамтамасыз етеді.

Компания адам құқықтарын сақтайды, олардың маңыздылығы мен әмбебаптығын мойындайды, адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясында, адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы конвенцияда, адам құқықтары саласындағы өзге де танылған халықаралық құжаттарда, сондай-ақ Конституция мен заңдардан туындайтын іргелі қағидаттарды толық қолдайды.

Жұмыскерлердің жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, шығу тегіне, мүліктік және лауазымдық жағдайына, тұрғылықты жеріне, дінге көзқарасына және саяси нанымына қарамастан адал және әділ қарым-қатынас жасауға құқығы бар;

6) **заңдылық** - Компанияның, лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің шешімдері мен іс-әрекеттері заңнамаға, Компанияның ішкі құжаттарына, оның ішінде Жарғыға [1], Корпоративтік басқару кодексіне [2], «ҚазТрансОйл» АҚ Даму стратегиясына, Компания акционерлерінің жалпы жиналысының шешімдеріне сәйкес келуі тиіс;

7) **әділеттілік және меритократия** - Компания әрбір жұмыскердің жеке күш-жігерін, қабілеті мен жетістіктерін әділ және объективті бағалауға ұмтылады, барлық деңгейдегі жұмыскерлердің түсінушілік, қызығушылық және қолдау мәдениетін қалыптастыруға ықпал етеді.

Компанияда заңнаманың және/немесе ішкі құжаттардың негізінде болмаса, барлығына бірдей мүмкіндіктер міндетті түрде қамтамасыз етіле отырып, жекелеген жұмыскерлерге қандай да бір артықшылықтар мен жеңілдіктер беруге жол берілмейді;

8) **сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік** - Компания сыбайлас жемқорлықты оның кез келген көріністерінде қабылдамайды. Компания барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасай отырып, олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шеңберінде қабылданатын Компанияның іс-әрекеттері туралы хабардар болуын арттыру мақсатында сындарлы диалогты дамытуға ұмтылады.

Компанияның жоғары беделін сақтау мақсатында лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер күнделікті жұмыста сыбайлас жемқорлыққа тартылған немесе тартылуы мүмкін контрагенттермен іскерлік қарым-қатынас тәуекелін төмендету үшін саналы түрде күш-жігер жұмсауы тиіс;

9) **мүдделер қақтығысына жол бермеу** - Компания және мүдделі тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал, әділ және адал әрекет етуге, мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде шаралар қабылдауға тиіс.

Компания лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер, Компания арасындағы кез келген мүдделер қақтығысын болдырмауға тырысады. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің жеке мүдделері олардың өз міндеттерін орындауына ықпал етпеуі тиіс.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер заңды және жеке тұлғалармен өзара қарым-қатынаста мүдделер қақтығысының туындауы тұрғысынан тәуекелді іс-әрекеттерден бас тартуға міндетті.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер қаржылық және өзге де іскерлік байланыстардан, сондай-ақ қызметі мүдделер қақтығысының туындауына себеп болуы мүмкін және Компанияның тиімді қызметіне кедергі келтіруі мүмкін ұйымдармен бірлесіп жұмыс істеуге қатысудан аулақ болуға тиіс.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер Компаниямен байланысты мәмілелерде, шарттарда, жобаларда немесе өзге де мәселелерге, Компанияның қаржылық немесе өзге де мүдделеріне төнген қауіпке, сыртқы жеке іскерлік мүдделердің туындауына байланысты мүдделер қақтығысы туындайтын кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) туралы дереу хабарлауға міндетті.

Лауазымды адамдар оларды шешуге мүдделілік бар мәселелер бойынша уақтылы хабардар етуге және талқылауға және дауыс беруге қатыспауға тиіс.

Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, оның қатысушылары Компания мен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер арқылы оларды шешу жолдарын іздейді.

Мүдделер қақтығысын болдырмау акционерлер мен Компанияның, Компанияның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды шарт болып табылады;

10) **экологиялық жауапкершілік** - Компания өз қызметінде ресурстарға ұқыпты қарау, экологиялық менеджменттің қазіргі заманғы жүйелері мен стандарттарын енгізу арқылы өз қызметінің қоршаған орта мен Қоғамға теріс әсерін барынша азайтуға ұмтылады.

Компания энергия үнемдеуді қамтамасыз ете отырып, табиғи ортаға теріс әсерді азайта отырып, ресурстар мен уақытты ұқыпты және жауапты пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізе отырып, табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану және қолайлы қоршаған ортаны сақтау үшін Қоғам мен болашақ ұрпақ алдындағы өз жауапкершілігін сезінеді.

Әрбір жұмыскер өзінің жұмыс орындарында, жоспарлау және шешім қабылдау процестерінде табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану және қоршаған ортаны қорғау үшін жауап береді.

15. Кодекстің 14-тармағында баяндалған қағидаттар Компанияның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің әріптестерімен, сондай-ақ барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасаудағы мінез-құлқын айқындауға тиіс.

5. ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАР

16. Іскерлік қатынастардың негізгі бағыттары келесі этикалық нормалармен реттеледі:

1) **шешімдерді саралап қабылдау** - Компанияда қабылданатын өндірістік және басқа да шешімдердің өлшемдері өз мәні бойынша тек қана экономикалық болып табылмайды, олар сондай-ақ әлеуметтік, экологиялық көрсеткіштер мен орнықты даму қағидаттарын назарға алады;

2) **ақпараттың құпиялылығы** - заңнамаға және Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес оған жатқызылған ақпарат Компанияның құпия ақпараты деп танылады.

Компания жұмыскерлердің дербес деректерінің құпиялылығын құрметтейді және қорғайды және ақпараттық қауіпсіздік саясатын қолдайды. Компания мемлекеттік құпияны құрайтын ақпаратты қорғауға міндеттенеді.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер заңнамаға, Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес құпия ақпаратты құрайтын деректермен, оның ішінде дербес деректермен жұмыс істеу кезінде ерекше жауапкершілік дәрежесін көрсетеді және осындай ақпаратты қорғау үшін барлық қажетті шараларды қабылдайды.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлерге коммерциялық, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны жария етуге, сондай-ақ мұндай ақпаратты жеке мақсатта пайдалануға тыйым салынады. Осы талаптар «ҚазТрансОйл» АҚ ақпаратын ашу жөніндегі нұсқаулықпен [3], сондай-ақ Компанияның өзге де құжаттарымен реттеледі;
(нөмірленуі түпнұсқаға сәйкес)

4) **бәсекелестік талаптарына сәйкестік** - Компания бәсекелестікке кедергі келтіретін келісімдер немесе уағдаластықтар жасамайды және тиісті заңнаманы сақтайды.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер бәсекелестікті шектеуге бағытталған ашық немесе жасырын, ресми немесе бейресми, жазбаша немесе ауызша сипаттағы келісімдерге кіру туралы ұсыныстардан бас тартуы тиіс.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер бәсекелестікке қатысты заңнама талаптарын, сондай-ақ монополияға қарсы органдардың тиісті нұсқауларын сақтауға тиіс;

5) **жұмысқа қабылдау кезіндегі тең жағдайлар және еңбек жағдайлары** - Компания еңбек заңнамасын сақтайды және өз жұмыскерлері үшін қолайлы жұмыс жағдайларын жасайды. Жұмыскерлер еңбек заңнамасының нормаларын және еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастарды реттейтін Компанияның ішкі құжаттарын ұстануға міндетті.

Компания нақты және ашық өлшемдерге негізделген жұмысқа қабылдау, жұмыскерлердің жетістіктерін бағалау және жылжыту кезінде бірыңғай ережелердің болуын қамтамасыз етеді. Жұмысқа қабылдау, жетістіктерді бағалау және жұмыскерлердің алға жылжуы туралы шешім қабылдауға қатысатын лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер осы ережелерді сақтауға міндетті.

Компанияда жыныстық, нәсілдік, ұлттық немесе діни тиістілігі бойынша кез келген кемсітушілікке, заңнама және/немесе ішкі құжаттар негізінде емес, жекелеген жұмыскерлерге қандай да бір артықшылықтар мен жеңілдіктер беруге жол берілмейді.

Компания жұмыскерлердің құқықтарын қорғау немесе сақтау мақсатында, сондай-ақ оларға қосымша әлеуметтік игіліктер беру мақсатында жұмыскерлердің бірігу және Ұжымдық шарт жасасу құқығын таниды;

б) **меншікті қорғау** - лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер Компанияға сеніп тапсырылған мүліктің және өзге де активтердің сақталуын қамтамасыз етуге, олардың тиімді нысаналы пайдаланылуын қамтамасыз етуге тиіс. Компанияның мүлкі мен өзге де активтері Компанияның қызметін жүзеге асыруға байланысты заңды мақсаттарда ғана пайдаланылуға тиіс.

Компанияның мүлкіне және өзге активтеріне: материалдық активтер, ақша қаражаты, зияткерлік меншік объектілеріне құқықтар, «ноу-хау», бизнес-процестер туралы деректер, желілік ресурстар, сондай-ақ электрондық пошта және басқа да байланыс жүйелері арқылы берілетін және қабылданатын немесе оларда сақталатын жазбаша хат-хабар, мәліметтер мен ақпарат жатады.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерге жеке пайда алу мақсатында меншігін, Компания ақпаратын немесе қызметтік жағдайын пайдалануға тыйым салынады. Зияткерлік меншік - Компанияның ең құнды активтерінің бірі. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер патенттерді, тауар белгілерін, авторлық құқықтарды, Компанияның меншігі болып табылатын коммерциялық, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғауға тиіс.

Сонымен бірге басқа тұлғалардың зияткерлік меншікке заңды құқықтарын құрметтеу қажет;

7) **қаржылық есептердің ашықтығы** - Компания нақты және толық қаржылық әрі іскерлік ақпаратты ұсынады. Барлық қаржылық деректер, жазбалар мен есептер

Халықаралық қаржылық есептілік стандарттарына, заңнамаға және Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес келуі тиіс;

8) *сыйлықтар алмасу және өкілдік шығыстар* - «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңына [4] сәйкес Компанияда басқарушылық функцияларды орындайтын тұлғаларға жататын Компания жұмыскерлерінің қандай да бір сыйлықтарды қабылдауына жол берілмейді.

Көпшілік мақұлдаған сыпайылық пен қонақжайлық нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезінде нышандық зейін белгілері мен нышандық кәдесыйларды қоспағанда, Компанияның басқа да жұмыскерлері өз функцияларын атқаруға байланысты сыйлықтар қабылдауға құқылы емес.

Жұмыскерлер іскерлік сыйлықтармен және өкілдік іс-шараларға шақырулармен алмасу іскерлік қатынастардың әлеуметтік танылған құрамдас бөлігі болып табылатындығын білуі тиіс, алайда мұндай жағдайлар ешқандай жағдайда Компанияның іскерлік беделіне нұқсан келтірмеуі тиіс және белгілі бір тікелей немесе жанама экономикалық мақсаттардағы әрекеттер немесе әрекетсіздіктер үшін «төлем» болмауы тиіс. Сыйлықтар сыйға тартудың заңды мақсатымен тікелей байланысты болуы және заңсыз әрекеттерді жүзеге асыру туралы әсер қалдырмауы тиіс.

Кез келген рұқсат етілмеген сыйлықтар оларды тапсырған кезде алынбауы/берушіге қайтарылуы тиіс.

Компаниядағы жұмысқа байланысты алынған әдеттегі бағаны, оның ішінде ақшаны, бағалы қағаздарды және өзге де мүлікті, пайданы және мүліктік сипаттағы көрсетілетін қызметтерді (жұмыстарды, көрсетілетін қызметтерді, ойын-сауықты, демалысты, көлік шығыстарын төлеуді, жеңілдіктерді, мүлікті, оның ішінде тұрғын үйді пайдалануға беруді, қайырымдылық салымдарын және т.б.) төлеу міндеті жоқ материалдық немесе материалдық емес нысандағы кез келген құндылық сыйлық деп танылады.

Ешқандай жағдайда сыйлық беру/алу жұмыскердің және/немесе жалпы Компанияның беделіне теріс әсер ете алатын жасырын сыйақы болмауы тиіс.

Компания жұмыскерінің отбасы мүшелеріне, туыстарына немесе өзге жақын адамдарына оның Компаниядағы еңбек міндеттеріне, лауазымын арттыруына не лауазымға тағайындалуына байланысты қандай да бір әрекеттер (әрекетсіздік) жасауына байланысты берілген сыйлықтарға жол берілмейді.

Өкілдік шығыстар, оның ішінде Компания атынан жұмыскерлер басқа адамдар мен ұйымдарға бере алатын не Компаниядағы жұмысына байланысты жұмыскерлер ұйымдардың басқа тұлғаларынан ала алатын іскерлік қонақжайлыққа арналған шығыстар төменде көрсетілген барлық өлшемшарттардың жиынтығына сәйкес келуі тиіс:

Компанияның мақсаттарына тікелей байланысты болуы;

ақылға қонымды болуы;

қызмет көрсету, әрекетсіздік, салғырттық, қамқорлық, құқықтар беру, мәміле, келісім, лицензия, рұқсат беру туралы белгілі бір шешім қабылдау және т.б. үшін жасырын сыйақы немесе өзге де заңсыз немесе әдепке жат мақсатпен алушыға ықпал етуге әрекет жасамауы;

өкілдік шығыстар туралы ақпарат ашылған жағдайда, Компания, оның лауазымды тұлғалары, жұмыскерлері және мүдделі тараптар үшін бедел тәуекелін тудырмауы;

Кодекстің қағидаттары мен талаптарына, Компанияның басқа да ішкі құжаттарына және заңнама нормаларына қайшы келмеуі.

6. ТҰРАҚТЫ ДАМУ

17. Компания экономикаға, экологияға және Қоғамға өз ықпалының маңыздылығын сезінеді және ұзақ мерзімді құнды өсіруге ұмтыла отырып, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің тұрақты дамуын қамтамасыз етеді.

18. Компания Кодекстің 2-қосымшасында көрсетілген Біріккен Ұлттар Ұйымының адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет ету саласындағы жаһандық шартының қағидаттарын қолдайды.

19. Лауазымды тұлғалар және әрбір жұмыскер ұзақ мерзімді перспективада Компанияның орнықты дамуы үшін өзінің ықпалы мен мөлшерлес жауапкершілігін сезінуге және орнықты даму саласындағы өзінің білімін ұдайы жетілдіруге күш-жігер жұмсауға тиіс.

7. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАТЫНАСТАР

20. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау - Компания қызметінің ажырамас құрамдас бөлігі. Мүдделі тараптармен сындарлы қарым-қатынас құру Компанияның іскерлік беделіне және тиімділігіне айтарлықтай әсер етеді, сондай-ақ комплаенс-тәуекелдердің алдын алуға ықпал етеді.

21. Мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді, жемісті, сенімді және өзара тиімді қатынастарды көздейтін серіктестік - Компанияның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ететін әрі қарай дамудың аса маңызды ресурстарының бірі.

22. Жұмысты тиімді ұйымдастыру Компания мен барлық мүдделі тараптар арасындағы өзара міндеттемелерге негізделген. Өзара міндеттемелерді сақтау сындарлы жұмыстың қажетті шарты болып табылады.

§1. Акционерлермен өзара қарым-қатынастар

23. Акционерлердің құқықтарын сақтау және қорғау негізгі басымдықтардың бірі болып табылады. Акционерлермен өзара қарым-қатынастар жүйесі заңнама талаптарына, Компания Жарғысына [1], сондай-ақ Корпоративтік басқару кодексінің ережелеріне [2] сәйкес ашықтық, есептілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделген.

24. Компания өз акционерлерінің құқықтарын оларға тиесілі акциялардың санына қарамастан тең дәрежеде құрметтейді, олармен тиімді диалогты қолдайды, мәлімделген даму міндеттемелерін орындау және дивидендтер төлеу арқылы олардың сенімін ақтауға тырысады.

25. Өз қызметі туралы сенімді ақпаратты акционерлерге қолжетімді нысанда уақтылы жариялай отырып, Компания акционерлердің құқықтарының сақталуына кепілдік береді.

26. Компания мен акционерлер арасында ақпарат алмасу тәртібі заңнамамен, Компанияның Жарғысымен [1] және Компанияның ішкі құжаттарымен реттеледі.

§2. Мемлекеттік органдармен өзара қарым-қатынастар

27. Компанияның мемлекеттік органдармен өзара іс-әрекеті заңнама талаптарына, Жарғының [1], Корпоративтік басқару кодексінің ережелеріне [2] және Компанияның басқа да ішкі құжаттарына сәйкес тараптардың тәуелсіздігі негізінде, мемлекеттік органдар тарапынан да, Компанияның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері тарапынан да сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы іс-әрекеттерге, мүдделер қақтығысына жол бермеу қағидатын сақтай отырып жүзеге асырылады.

§3. Қызмет тұтынушыларымен, серіктестермен және жеткізушілермен өзара қарым-қатынастар

28. Компания қызмет тұтынушыларымен, серіктестермен және жеткізушілермен тұрақты, ұзақ мерзімді, ашық және өзара тиімді қарым-қатынастар орнатуға мүдделі.

29. Серіктестер мен жеткізушілерді таңдауды Компания заңнама талаптарына, «Самұрық-Қазына» АҚ пен «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ құжаттарына сәйкес ашық негізде жүзеге асырады және үздік бағаны, сапа мен шарттарды, сондай-ақ контрагенттің іскерлік беделін таңдауға негізделеді.

30. Компания қызметтерді тұтынушылармен, серіктестермен және жеткізушілермен шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындайды.

31. Компанияның әлеуетті және жұмыс істеп тұрғандарын қоса алғанда, өнім берушілермен өзара қарым-қатынасы заңдылық, адалдық, турашылдық, сатылмаушылық және әлеуетті өнім берушілерді бағалау және таңдау кезінде сыбайлас жемқорлықтың кез келген көріністеріне төзбеушілік, тиімділік, әділ бәсекелестік, өзара тиімділік, ақпараттық ашықтық, өзіне қабылдаған міндеттемелер үшін жауапкершілік, шарттар талаптарын қатаң сақтау қағидаттарына негізделген. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер қандай да бір өнім берушілердің заңсыз артықшылықтарға ие болуына әкеп соғуы мүмкін кез келген іс-әрекеттен бас тартуы тиіс.

32. Компания тиісті тендерлік комиссиялардың тәуелсіз жұмысын және олардың қызметіне араласпауды қамтамасыз етеді. Тендерлік комиссияның мүшелері болып табылатын жұмыскерлер өнім берушіні таңдау рәсімдерін жүргізу кезінде мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда міндетті түрде тендерлік комиссияға дереу хабарлауға тиіс.

33. Компания жеткізушілерден және олардың үлестес ұйымдарынан заңнама талаптарының сақталуын, жұмыскерлерге әділ қарым-қатынастың сақталуын, балалар еңбегін пайдаланбауды, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді, қоршаған ортаны қорғауды және Кодекс ережелерінің сақталуын күтеді.

34. Компания өз қызметінде серіктестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермейді.

35. Компания «Самұрық-Қазына» АҚ қабылдаған құжаттарға сәйкес және отандық өнім берушілердің көрсетілетін қызметтері мен тауарларының сапасы оның қажеттіліктерін қанағаттандыратын жағдайда, қазақстандық өнім берушілерге артықшылықтар бере алады.

§4. Еншілес және бірлескен-бақылаудағы ұйымдармен өзара қарым-қатынастар

36. Компанияның еншілес және бірлескен-бақылаудағы ұйымдармен өзара іс-қимылының негізгі мақсаттары:

олардың әлеуеті мен активтерін жалпы корпоративтік мүдделерде тиімді пайдалану; еншілес және бірлескен-бақылаудағы ұйымдардың тұрақты дамуын, қаржылық тұрақтылығын, тиімді басқарылуын қамтамасыз ету;

Компанияның құқықтары мен заңмен қорғалатын мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету және ол қойған міндеттерді орындау.

37. Компания заңнама талаптарына, Компанияның Жарғысына [1] және Компанияның басқа да ішкі құжаттарына, еншілес және бірлескен-бақылаудағы ұйымдардың жарғыларына сәйкес еншілес және бірлескен-бақылаудағы ұйымдармен өзара қарым-қатынасты жүзеге асырады.

38. Компанияның еншілес және бірлескен-бақылаудағы ұйымдармен қарым-қатынасы басқару құрылымының тиімділігі және активтерді тиімді пайдалануды және оларға билік етуді қамтамасыз ету қағидаттарына негізделеді.

§5. Жұртшылықпен өзара қарым-қатынастар

39. Компания Қоғам алдындағы өзінің әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді және тұрақты даму мен корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті енгізу жөніндегі қағидаттарды ұстанады. Демеушілік және қайырымдылық қызметке қатысу «Самұрық-

Қазына» АҚ және Компанияның уәкілетті органдарының шешімдеріне сәйкес айқындалады.

40. Компания іскерлік және инвестициялық белсенділіктің өсуіне көмектесу есебінен тікелей немесе жанама түрде халықтың өмір сүру деңгейінің өсуіне көмектеседі, сондай-ақ бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі қағидаттарын енгізеді.

41. Компания экономиканың әлеуметтік маңызды салаларын дамытуға бағытталған бағдарламаларды қолдауға тырысады, егер бұл Компанияның Жарғысына [1], мүдделі тараптардың үміттері мен талаптарына және Компанияның ішкі құжаттарына қайшы келмесе.

42. Компания әлеуметтік маңызды мәселелерді шешуге көмектесуге тырысады.

43. Компания экономикалық тиімді және орынды болған кезде жаңа жұмыс орындарын құруға және жұмыскерлердің кәсіби біліктілігін арттыруға ұмтылады.

44. Компания Қоғамдық қатынастарды жетілдіру, қоршаған ортаны жақсарту және Қоғам өмірінің қауіпсіздігін, халықтың денсаулығын және Компания мен оның мүдделі тараптары активтерінің тұтастығын қамтамасыз ету мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес, коммерциялық емес және басқалар) сындарлы қатынастар орнатуға ұмтылады.

§6. Бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара қарым-қатынастар

45. Компания туралы жария ақпаратқа еркін қол жеткізу мүмкіндігін Компания қамтамасыз етеді. Компания туралы, Компанияның қызметі мен негізгі маңызды оқиғалары, корпоративтік басқару, еншілес және бірлескен - бақылаудағы ұйымдардың қызметі, сондай-ақ кадр саясаты, байланыс деректері және т.б. туралы ақпарат Компанияның <http://www.kaztransoil.kz> интернет-ресурсында жалпы қолжетімді режимде көру мүмкіндігі қарастырылған.

46. Компания бұқаралық ақпарат құралдарымен (бұдан әрі - медиарилейшинз) Компанияның қызметі туралы дұрыс түсінік қалыптастыруға және оның беделіне жағымсыз ақпарат таратудың алдын алуға ықпал ететін өзекті және маңызды ақпаратты БАҚ-пен ұсыну арқылы сындарлы және тиімді коммуникациялар құруға ұмтылады. Компанияның медиарилейшинз негізгі бағыттарының қатарында «Бұқаралық ақпарат құралдары туралы» Қазақстан Республикасының Заңында [5] белгіленген мерзімдерде сұратылған ақпаратты БАҚ-қа ұсыну жолымен БАҚ-тың бейілді қарым-қатынасын қалыптастыру, жария іс-шараларды ұйымдастыру болып табылады.

47. Компания лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің көпшілік алдында сөйлеген сөздерінде немесе жұртшылықпен байланыс жөніндегі басқа да іс-шараларда жалған ақпарат таратуға, фактілерді жасыруға және/немесе бұрмалауға жол бермейді. Компания атынан ашылатын кез-келген ақпарат барлық маңызды аспектілерде дәл, толық, дұрыс және заңнама мен Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес келуі тиіс.

48. Шенеуніктер мен жұмыскерлер Компанияның лауазымды тұлғалары/жұмыскерлері ретінде айтқан кез-келген көзқарас немесе жалпы ақпарат Компанияның өзіне, оның имиджіне тікелей байланысты екенін және оның іскерлік қоғамдастықтағы беделіне әсер ететінін түсінуі және әрдайым есте ұстауы тиіс.

Компанияның атынан көпшілік алдында сөйлеуге, пікір жазуға, БАҚ алдында, оның ішінде Интернет арқылы Компанияның атынан қандай да бір мәлімдемелер жасауға осыған өкілетті лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері құқылы.

49. Компания атынан сөз сөйлеген кезде лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер жалпы қабылданған іскерлік этика нормаларын сақтауға, тек дұрыс ақпаратты таратуға, сондай-ақ құпия ақпараттың жария болуына жол бермеуге міндетті.

50. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер еңбек қызметі және жалпы Компания қызметі мәселелері бойынша өз пікірін көпшілік алдында жарияламаған жөн, егер ол:

Компания қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;

күпия ақпаратты ашатын болса;

Компанияның лауазымды тұлғаларына немесе жұмыскерлеріне қатысты әдепке жат сөздерді айтудан тұрса.

51. Әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, корпоративтік және жеке блогтарда ақпаратты орналастыру бойынша шектеулер, бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарға түсініктемелер Кодекстің 3-қосымшасында келтірілген.

8. КОМПАНИЯ, ЛАУАЗЫМДЫ ТҰЛҒАЛАР МЕН ЖҰМЫСКЕРЛЕР

52. Компания өз қызметін жүзеге асыру кезінде:

персоналды басқаруда ашықтықты және ашықтықты қамтамасыз етеді, жұмыскерлерге қолайлы еңбек жағдайларын, біліктілікті арттыру және өз әлеуетін іске асыру мүмкіндігін қамтамасыз ете отырып, басқару әдістерін үнемі жетілдіріп отырады;

жұмысқа қабылдау кезінде қандай да бір белгілер бойынша ешқандай кемсітуге жол бермейді. Кадрларды іріктеу және жоғарылату тек кәсіби қабілеттер, білім мен дағдылар негізінде жүзеге асырылады;

непотизмнің, субъективтіліктің немесе жағымсыздықтың кез-келген мүмкіндігін жоққа шығарады;

жұмыскерлерді оқыту және кәсіби дамыту бағдарламаларына сәйкес өздігінен білім алуға және кәсіби дамуға ұмтылатын жұмыскерлерді лайықты бағалай отырып, барлық деңгейдегі жұмыскерлердің біліктілігін арттыру үшін тең жағдайлар жасайды;

адам өмірін жоғары құндылық ретінде қарастырады, салауатты өмір салтын қолдауға және денсаулықты қорғауға ерекше көңіл бөледі;

Компания мен Компания жұмыскерлері арасындағы ұжымдық шартқа, Компаниядағы жұмыстың беделін арттыруға бағытталған Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес жұмыскерлерге қатысты әлеуметтік саясатты іске асырады;

кәсіби дағдылары мен басқарушылық (іскерлік) құзыреттерін дамытудың жоғары деңгейімен мансаптық өсуге уәжделген жұмыскерлерден тұратын кадр резервін құрады;

жұмыскерлердің дербес деректерінің құпиялылығын және қорғалуын қамтамасыз етеді;

осы процестің кез келген кезеңінде мүдделер қақтығысы туындауынан бос шешімдер қабылдауға лауазымды тұлғадан шешім қабылдайтын кез келген жұмыскерге дейін жауапты болады;

Компания жұмыскерлерінің корпоративтік мәдениеті мен іскерлік этикасы деңгейі тақырыбына мониторинг жүргізеді, зерттеулер/сауалнамалар жүргізеді.

53. Компанияның сыйақы саласындағы саясаты жұмыскерлердің кәсіби қасиеттері мен қабілеттерін, олардың еңбек нәтижелерін тануға және қызметтің негізгі көрсеткіштеріне қол жеткізуге негізделеді.

54. Компанияның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы саясаты жұмыскерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді, жұмыскерлер мен қоршаған ортаға жағымсыз әсерлерді азайтуды және болдырмауды көздейді.

55. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер өзіне міндеттерді қабылдай отырып, Компания мен акционерлердің мүдделеріне адал және парасатты түрде тиісті қамқорлықпен және сақтықпен орындауы тиіс, жанжалдардан аулақ болуы тиіс:

лауазымдық (еңбек) міндеттерін орындау кезінде жеке мүдделерді немесе жеке пайданы емес, Компанияның мүдделерін басшылыққа алуы;

Кодексте көзделген корпоративтік құндылықтарды, қағидаттар мен нормаларды басшылыққа алуы;

Кодекстің ережелерін бұзу фактілері туралы хабарлауы;

оның жұмысқа деген көзқарасы мен мінез-құлқы ұжымда мейірімді және құрметті жағдай жасауға ықпал етеді. Әрбір жұмыскер іскерлік этика қағидаттарын ұстануды қолдай

отырып, ұжымда және мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу мәдениетін қалыптастыруға үлес қосуы;

жоғары кәсіби жұмыс үшін барлық күш-жігерді жұмсауы, Компанияның мүлкіне ұқыпты қарау, оны ұтымды және тиімді пайдалануы;

өзіне (немесе өзімен байланысты адамдарға) қатысты да, басқаларға қатысты да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін ұстауы;

өз іс-әрекеттерімен Компанияның беделін нығайтуға, жұмыста Компанияның беделін түсіретін іс-әрекеттерге жол бермеуі;

заңдылық қағидаттарын басшылыққа алуы, заңнама нормаларын мүлтіксіз сақтауы;

тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жұмыс орнына, жұмысқа орналасуының болуына немесе кез келген өзге жағдаяттарға қарамастан, адамның және азаматтың ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуі;

мемлекеттік рәміздерге - Ту, Елтаңба және Әнұранға құрметпен қарауы;

корпоративтік нышандарға, сондай-ақ мүдделі тараптардың нышандарына құрметпен қарауы;

өз еңбек міндеттерін орындау кезінде киімде және сыртқы көріністе ұқыпты, іскерлік және корпоративтік стильді (ұқыпсыздық пен шамадан ашық-шашық киімге қиюге тыйым салынады) ұстануы;

іскерлік келіссөздерді жағымсыз эмоциялар мен дауыстың көтерілуіне жол бермей, құрметпен және дауысты көтермеу жүргізуі;

жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтауы, мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, барлық халықтардың және діни конфессиялар өкілдерінің салт-дәстүрлеріне құрметпен қарауы;

корпоративтік іс-шараларды өткізу кезінде жалпы қабылданған этикет ережелерін сақтауы;

жұмыстан тыс уақытта мінез-құлықтың жалпы моральдық және этикалық нормаларын ұстануы, Компанияның беделіне нұқсан келтіруі мүмкін Қоғамға қарсы мінез-құлыққа жол бермеуі;

сыпайы және ілтипатты болуы;

кішіпейілділік, ізгілік, мәлімдемелерде айқындық таныту, жанжал жағдайларында өзін бейтарап ұстай білуі;

немқұрайлылық пен дөрекілікке төзбеуі;

іскерлік этика және этикалық нормалар қағидаттарын бұзу мәселелері бойынша тергеу жүргізу кезінде көмектесуі;

тіпті егер ол толық көрсетілмесе де, әрқашан көрсетілген көмекке алғыс айтылуы тиіс; басқалардың пікіріне мұқият болуы;

сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етуі, уәделерді орындауы;

өзінің жасаған бұрыс әрекеттер және/немесе қателіктерді мойындауы;

өзінің лауазымдық жағдайын басқаға көрсетпеуі және пайдаланбауы;

өзінің іс-әрекеттерімен және шешімдерімен мүдделі тараптар тарапынан негізді сынға себепкер болмауға, сынағаны үшін қудалауға жол бермеуі, оған төзімділікпен қарауы, орынды сынды кемшіліктерді жою мен өзінің кәсіби қызметін жақсарту үшін пайдалануы; өз қателіктерін жасырмауы/ мойындауы.

56. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлерге тыйым салынады:

Компанияның, оның жұмыскерлерінің, мүдделі тараптардың жұмысына бұрыс, теріс немесе бұрмаланған түрде пікір білдіруге;

есірткі құралдарын, психотроптық заттарды және сол тектес препараттарды пайдалануға;

іскерлік этикет нормаларын сақтау шартымен арнайы іс-шараларды қоспағанда, жұмыс орнында мас болуға, алкоголь өнімін жұмыс орнында, Компания аумағында немесе Компания атынан жұмыс жүргізу орнында пайдалануға;

арнайы бөлінген орындардан тыс жерлерде темекі шегуге;
агрессивті, қорлайтын немесе қорлайтын, дұшпандық, қорқыту әрекеттері, әрекеттері мен мінез-құлқы, басқалардың мұндай мінез-құлқына қатысу немесе басқалардың осындай мінез-құлқымен жол бермеуге;

қорлайтын материалдарды, соның ішінде визуалды бейнелерді таратуға;

егер бұл олардың құзыретіне кірмесе және оларда тиісті өкілеттіктер болмаса, Компания атынан сөз сөйлеуге;

тікелей немесе жанама түрде Компанияның имиджі мен беделіне теріс әсер етуі мүмкін әрекеттер жасауға;

Компанияның жарғылық капиталына немесе осындай ұйымдардың басқару органдарына жұмыскердің өзінің, оның жақын туыстарының немесе отбасы мүшелерінің басым қатысу жағдайларын қоса алғанда (бірақ шектелмей), лауазымды тұлғаның/жұмыскердің Компания мүдделерінен ерекшеленетін елеулі жеке мүддесі бар ұйымдармен іскерлік қатынастарда Компанияның атынан таныстыруға.

57. Компанияның лауазымды тұлғаларының шешім қабылдауы ашықтық қағидаттарына негізделуі тиіс. Лауазымды тұлғалар бір-біріне сенімді ақпаратты құпиялылық нормаларын бұзбай және Компания органдарының шешімдерін, Компанияның ішкі құжаттарын ескере отырып, уақтылы ұсынады.

58. Өз қарамағында жұмыскерлері бар басшылар тиіс:

бағыныштылардың міндеттері мен еңбек міндеттерінің көлемін олардың лауазымдарына/жұмыс кәсіптеріне және еңбекті нормалаудың объективті пікірлеріне сәйкес дәл айқындауы;

өзінің еңбек міндеттерін орындау кезінде төрешілдік көріністеріне ықпал етпеу, сондай-ақ жұмыс процесіне көмектесудің қолдан келген шараларын қабылдай отырып, жұмыс тиімділігін арттыруға барынша ықпал етпеуі;

қарамағындағыларға қатысты негізсіз айыптауларға, дөрекілік, адамдық қадір-қасиетін қорлау, әдепсіздік және немқұрайлылық фактілеріне жол бермеуі;

кішіпейілділік, ізгілік, мәлімдемелерде айқындылық таныту, стресстік және жанжал жағдайларында өзін сабырлы, орнықты ұстай білуі;

өзінің лауазымдық жағдайын бағыныштылардың мүдделеріне нұқсан келтіре отырып, баса көрсетпеуі және пайдаланбауы;

өзінің мінез-құлқымен әділдіктің, жауапкершіліктің, кәсібиліктің және адалдықтың үлгісі бола алады;

сынағаны үшін қудалауға жол бермеуі, сондай-ақ бағыныштылардың өтініштеріне мұқият, сыпайы және шыдамды болуы,

кемшіліктерді жою және бағыныштылардың кәсіби қызметін жақсарту үшін сындарлы сынды пайдалануы;

бағынысты жұмыскерлерді заңнаманы және талаптарды бұзушылықтар, құқыққа қарсы теріс қылықтар немесе жалпы қабылданған моральдық-этикалық мінез-құлық нормаларына сәйкес келмейтін іс-әрекеттер жасауға мәжбүрлемей;

Компанияның барлық жұмыскерлеріне әділ және әділ қарым-қатынасты қамтамасыз ету, жұмыскерлерді кемсітудің кез келген нысандарына жол бермеуі, сондай-ақ адамдардың жекелеген санаттарына заңсыз жеңілдіктер мен артықшылықтар бермеуі;

ұжымда ашық қарым-қатынас ортасын құруы, онда әр жұмыскер қандай да бір мәселені талқылауға шығарып, өзін жайлы сезінуі;

Компанияның құрылымдық бөлімшелерімен этика мәселелері бойынша бағынысты жұмыскерлердің белсенді өзара іс-қимылын қамтамасыз етуі, этикалық мәселелерді талқылауға адал ниетті жұмыскерлерге қолдау көрсетуі;

Кодекстің талаптарын бұзушылықтарды жою бойынша дереу шаралар қабылдауы, сондай-ақ қажетті ықпал ету шараларын қабылдауы;

жұмыскерлердің Кодекс талаптарын сақтауын және жұмыскерлердің бағалау жүргізу кезінде Компанияда мінез-құлық мәдениетін қалыптастыруға қосқан үлесін ескеруі;

жұмыскерлердің этикалық мінез-құлық Компания қызметінің нәтижелерінен кем емес екенін түсінуі үшін қолдан келгеннің бәрін жасауы;
жұмысты ұйымдастыруда және даулар мен жанжалдар туындаған кезде оларды шешуде талапшыл, объективті болуы.

9. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫ САҚТАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ ЖӨНІНДЕГІ ӨТІНІМДЕРДІ ҚАРАСТЫРУ

59. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің құқықтарын бұзуға әкелетін кез келген жағдай заңнама нормаларына және Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес қаралуы тиіс.

60. Кодекстің ережелерін қолдану мәселелері және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелер бойынша Компанияның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері омбудсменге жүгінуге құқылы.

61. Мүдделі тараптардың омбудсмен арқылы Директорлар кеңесіне Басқарма мүшелерінің заңсыз және әдепке жат іс-әрекеттері туралы хабарлауға құқығы бар және мұндай хабарланған жағдайда олардың құқықтарына қысым жасалмауы тиіс.

62. Омбудсмен институты акционерлер, Директорлар кеңесі мен Компания Басқармасы қабылдайтын бастамалар, шаралар мен іс-қимылдар аясында құрылған:

Компанияның құрылымдық бөлімшелері мен барлық жұмыскерлерінің Кодекс ережелерін сақтауын қамтамасыз етуі;

корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу жөніндегі шараларды күшейтуі.

63. Омбудсменнің өкілеттіктерін тағайындау және тоқтату тәртібі, функциялары, құқықтары мен міндеттері «ҚазТрансОйл» АҚ омбудсмені туралы ережемен [6] айқындалған.

64. Егер Кодекстің нормаларын тікелей басшының өзі бұзған жағдайда, іскерлік этика мәселелерін және/немесе іскерлік этика қағидаттарын, заңнама талаптарын және Компанияның ішкі құжаттарын бұзу жағдайларын жұмыскерлер тікелей басшымен немесе деңгей бойынша жоғары тұрған басшымен талқылауы мүмкін. Егер талқылау нәтижелері бойынша қолайлы шешім табылмаса, онда ұсынымдар алу және/немесе тиісті шаралар қабылдау үшін тиісті проблема туралы омбудсменді хабардар ету қажет.

65. Компанияның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің іскерлік этика нормаларын, заңнаманы және Компанияның ішкі құжаттарын бұзуы анықталған жағдайда, омбудсмен өтінімде көрсетілген мәселелерді шешу құзыретіне жататын тиісті лауазымды тұлғалардың/Компанияның тиісті құрылымдық бөлімшелерінің қарауына және шешім қабылдауына одан әрі жіберу үшін материалдар әзірлейді.

Бұл ретте Кодекстің, заңнама нормаларының және Компанияның ішкі құжаттарының ережелерін бұзушылықтар туралы мәліметтерді қарау кезінде өтінім берушіге құпиялылық, бейтараптық және қасақана әрекет жасамауға кепілдік беріледі.

66. Өтінімді қарау кезінде Компания тексерілген фактілер мен сенімді ақпаратты басшылыққа алады. Егер лауазымды адам немесе жұмыскер басқа адамның ар-намысы мен қадір-қасиетіне кір келтіретін жалған мәліметтер берсе, онда ол заңнамада белгіленген тәртіппен жауаптылыққа тартылуы мүмкін.

67. Компанияның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттер фактілері бойынша тиісті шаралар қабылдау үшін +7(7172)555-210 телефоны бойынша, Компанияның doverie@kaztransoil.kz электрондық ақпараттық сенім жүйесі бойынша, «Сыбайлас жемқорлыққа жол жоқ!» 5213@kaztransoil.kz арнайы бөлінген жүйесіне жүгіне алады. Бұл ретте мұндай өтініш жасалған жағдайда, олардың құқықтарына нұқсан келтірмеуге тиіс.

68. Компания лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің өтінімдерін (ішкі өтінімдер), іскерлік этиканы, заңнама нормаларын және Компанияның ішкі құжаттарын бұзу

мәселелері бойынша мүдделі тараптардың сауалдары мен өтінімдерін өңдеуді және есепке алуды жүргізеді.

10. ЖАУАПКЕРШІЛІК

69. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер өздерінің мінез-құлқы шеңберінде этикалық нормалардың сақталуына жауап береді. Кодекс нормаларын сақтау Компанияның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері үшін міндетті болып табылады. Кодекс нормаларын бұзу заңнамада белгіленген тәртіппен тәртіптік жауаптылыққа әкеп соғады.

70. Өз қарамағындағы жұмыскерлері бар басшылар ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалға, мінез-құлық мәдениетін қалыптастыруға жауапты болады, онда жұмыскерлер өз құқықтары мен міндеттерін түсінеді және қудалаудан қорықпай ережелерді сақтамау мүмкіндігіне алаңдаушылық білдіреді.

11. ҚОРЫТЫНДЫ

71. Директорлар кеңесі Кодекстің ережелерін кезең-кезеңімен қайта қарайды және жетілдіреді, олардың практикада қаншалықты іске асырылып жатқанын талдайды, сондай-ақ қажет болған кезде, оған өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізеді.

72. Кодекс Қағидалардың толық жиынтығы болып табылмайды және лауазымды тұлғалар, жұмыскерлер және мүдделі тараптар өздерінің лауазымдық (еңбек) міндеттерін орындау барысында және Компаниямен өзара қарым-қатынастарда кездесуі мүмкін барлық ықтимал жағдайлар үшін ұсынымдарды көздей алмайды.

73. Кодексте тікелей көзделмеген жағдайда шешім қабылдау қажет болған кезде әрбір лауазымды адамға, жұмыскерге және/немесе мүдделі Тарапқа өзіне мынадай сұрақтар қою тиіс:

- ✓ *Менің алаңдаушылығымды тудыратын әрекет заңды ма?*
- ✓ *Бұл Компанияның корпоративтік құндылықтары мен мүдделеріне сәйкес келе ме?*
- ✓ *Ол Компанияны қандай да бір қолайсыз тәуекелдерге ұшыратады ма?*
- ✓ *Бұл Компанияның беделіне теріс әсер ете ме?*
- ✓ *Бұл әрекет адал және әділ ме?*
- ✓ *Менің осындай өкілеттіктерім бар ма?*
- ✓ *Менің әрекеттерім Компанияның басқа жұмыскерлері үшін жақсы үлгі бола ала ма?*

74. Егер осы сұрақтардың кез келгеніне жауап теріс болса немесе Кодекстің қолданылуына байланысты сұрақтар туындаса, онда жағдайды тікелей басшымен, омбудсменмен не сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және/немесе комплаенс-бақылау мәселелері бойынша жауапты құрылымдық бөлімшенің өкілдерімен талқылаған жөн. Компания Кодексті сақтамаған және/немесе өзге де бұзушылықтар фактілері туралы хабарлаған бірде-бір жұмыскерді қудалау әрекетіне жол бермеуге кепілдік береді.

12. ҚОСЫМШАЛАР

<u>1-қосымша</u> <u>(міндетті)</u>	«ҚазТрансОйл» АҚ Іскерлік этика кодексін сақтау туралы міндеттеменің нысаны
---------------------------------------	---

<u>2-қосымша</u> (ақпараттық)	Біріккен Ұлттар Ұйымының адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет ету саласындағы жаһандық шартының қағидаттары
<u>3-қосымша</u> (ақпараттық)	Әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, корпоративтік және жеке блогтарда, бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарға түсініктемелерде ақпаратты жариялау бойынша шектеулер

13. ҚҰЖАТТАРҒА СІЛТЕМЕЛЕР*

[1]	Компанияның Жалғыз акционерінің шешімімен бекітілген «ҚазТрансОйл» акционерлік қоғамының <u>жарғысы</u> («ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Директорлар кеңесінің 2012 жылғы 19 қазандағы № 8/2012 отырыс хаттамасы)
[2]	Компания акционерлері жалпы жиналысының шешімімен бекітілген Корпоративтік басқару <u>кодексі</u> (2016 жылғы 27 мамырдағы № 3/2016 хаттама)
[3]	Компания Басқармасының шешімімен бекітілген «ҚазТрансОйл» АҚ ақпаратын ашу жөніндегі <u>нұсқаулық</u> (2018 жылғы 24 қыркүйектегі № 24 отырыс хаттамасы)
[4]	2015 жылғы 18 қарашадағы «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының <u>Заңы</u>
[5]	1999 жылғы 23 шілдедегі «Бұқаралық ақпарат құралдары туралы» Қазақстан Республикасының <u>Заңы</u>
[6]	Компанияның Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілген «ҚазТрансОйл» АҚ омбудсмені туралы <u>ереже</u> (2020 жылғы 24 сәуірдегі № 4/2020 отырыс хаттамасы)

*Кодексті пайдалану кезінде ағымдағы күнгі жағдай бойынша анықтамалық құжаттардың қолданылуын тексерген жөн. Егер сілтемелік құжат ауыстырылған (өзгертілген) болса, онда Кодексті пайдалану кезінде ауыстырылған (өзгертілген) құжатты басшылыққа алған жөн. Егер сілтемелік құжат ауыстырылмай жойылса, онда оған сілтеме берілген ереже, осы сілтемені қозғамайтын бөлікте қолданылады

«ҚазТрансОйл» АҚ
Іскерлік этика кодексін сақтау туралы міндеттеме

Мен, _____,

(Т.А.Ә., лауазымы/кәсібі)

«ҚазТрансОйл» АҚ Іскерлік этика кодексімен толық таныстым, оның мазмұнын түсіндім және осы Кодексте белгіленген іскерлік этика қағидаттарын және мінез-құлық қағидаларын адал ұстануға міндеттенемін.

Жұмыскердің қолы _____

Күні 20____ ж. «_____» _____

**Біріккен Ұлттар Ұйымының адам құқықтары, еңбек қатынастары,
қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет ету
саласындағы жаһандық шартының қағидаттары**

Адам құқықтары:

1. Іскерлік орта халықаралық деңгейде жарияланған адам құқықтарын қолдап, құрметтеуі тиіс.
2. Іскерлік орта адам құқықтарының бұзылуына қатыспауы тиіс.

Еңбек қатынастары:

3. Іскерлік орта бірлесу еркіндігін және ұжымдық шарттар жасасу құқығын нақтылы тануды қолдауы тиіс.
4. Іскерлік орта мәжбүрлі және міндетті еңбектің барлық нысандарын жоюды қолдауы тиіс.
5. Іскерлік орта балалар еңбегін толығымен жоюды қолдауы тиіс.
6. Іскерлік орта еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікті жоюды қолдауы тиіс.

Қоршаған орта:

7. Іскерлік орта сақтық қағидатына негізделген экологиялық мәселелерге деген көзқарасты қолдауы тиіс.
8. Іскерлік орта қоршаған ортаның жай-күйі үшін жауапкершілікті арттыруға бағытталған бастамаларды қабылдауға тиіс.
9. Іскерлік орта экологиялық қауіпсіз технологиялардың дамуы мен қолданылуына көмектесуі тиіс.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл:

10. Іскерлік орта сыбайлас жемқорлықтың барлық нысандарына, соның ішінде бопсалау мен парақорлыққа қарсы тұруы тиіс.

Әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, корпоративтік және жеке блогтарда, бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарға түсініктемелерде ақпаратты жариялау бойынша шектеулер

Әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, корпоративтік және жеке блогтарда, БАҚ-тағы жарияланымдарға түсініктемелерде ақпаратты жариялаған кезде жұмыскерлер:

- 1) жалпы қабылданған этикалық нормаларды сақтауы;
- 2) Компанияның құпия ақпаратын, ішкі хат жазысудан алынған мәліметтерді ашпауы, Компаниядағы әңгімелердің аудио-, бейнежазбаларын пайдаланбауы;
- 3) Компанияны атағанда «Біз» емес, «Мен» есімдігін қолданып, өз атынан сөйлеу, сонымен қатар барлық жарияланған ақпарат Компанияның ресми позициясы емес, жұмыскердің жеке пікірі екенін түсіндіруі;
- 4) Компания атынан полемикаға түспеуі және Компания атынан Компания мен мұнай-газ саласындағы оқиғаларды, халықаралық оқиғаларды және интернет-кеңістікте белсенді талқыланатын тақырыптарды түсіндірмеуі;
- 5) нәсілдік, ұлттық, діни және гендерлік мәселелерге қатысты тақырыптардан аулақ болуы;
- 6) пайдаланушылардың Компания қызметіне қатысты сұрақтарына жауап бермеуге және оларды Компанияның әлеуметтік желілердегі ресми парақшаларын жүргізуге жауапты Компанияның құрылымдық бөлімшесіне жіберуі;
- 7) Компанияның логотиптерін немесе сауда белгілерін пайдаланбауы (егер бұған рұқсат болмаса);
- 8) мазмұны заңға қайшы болып табылатын және/немесе басқа адамның ар-намысы мен қадір-қасиетіне кір келтіретін немесе оның беделіне нұқсан келтіретін көрінеу жалған мәліметтерден тұратын ақпаратты таратуды жүзеге асырмауы;
- 9) түрлі интернет-ресурстарда тіркелу кезінде жеке мақсаттарда корпоративтік пошта жәшігінің мекенжайын жарияламауы;
- 10) Компанияны көрсете отырып, корпоративтік кештерде түскен жеке фотосуреттерді интернетте жарияламауы;
- 11) жалпы Компания, Компания басшылығы/тікелей басшысы, Серіктестері, Компанияның мүдделі тұлғалары және басқа да тұлғалар туралы пікірлер мен жағымсыз пікірлер қалдырмауы;
- 12) интернетте жарияланған ақпаратты жою мүмкіндігі әрдайым бола бермейтіндігіне байланысты жауапкершілікті есте сақтауы және түсінуі тиіс.

Егер Компания жұмыскерінің қандай да бір мәлідемелері немесе пікірлері Компанияның беделіне нұқсан келтіреді деп есептелсе, Компания жұмыскерге түзетулер жасауын, жеке парақшалардағы тиісті посттарды және түсініктемелерді жою туралы ұсыныс айтуға құқылы.