

«Бекітілді»
«Қайтарылған активтерді басқару
компаниясы" жауапкершілігі
шектеулі серіктестігінің
Байқау кеңесінің шешімімен
2025 жылғы «04» сәуір
№ 1 хаттама

**«Қайтарылған активтерді басқару компаниясы»
жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің
ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ**

Этикалық нормаларды сақтау – «Қайтарылған активтерді басқару компания» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің (бұдан әрі-Серіктестік) тұрақтылығының, табысының және дамуының кепілі.

Серіктестік адалдыққа, кәсібилікке және жауапкершілікке деген адалдықты көрсететін іскерлік этиканың жоғары стандарттарын ұстанады.

Қайтарылған активтерді басқару-бұл мінсіз беделді, процестердің ашықтығын және осы процестің әрбір қатысушысына құрмет көрсетуді талап ететін күрделі және жауапты қызмет.

Іскерлік этика кодексі клиенттердің, әріптестердің сенімін қолдауға және Серіктестіктің беделін нығайтуға көмектеседі.

Серіктестік басшылығы этикалық нормалардың сақталуын күнделікті жұмыста әдетке айналдыру үшін қажетті жағдайларды жасау міндеттемесін өзіне алады.

1 - тарау Жалпы ережелер

1. Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Серіктестік қызметкерлерінің мінез-құлық қағидаттарын, нормаларын және ережелерін айқындайтын негізгі құжат болып табылады.

2. Кодекстің негізгі мақсаты – Серіктестіктің қызметінде айқындылықты, адалдықты және жауапкершілікті қамтамасыз ету, сондай-ақ қызметкерлердің, әріптестердің және қоғамның мүдделерін сақтау үшін қажетті жағдайлар жасау.

3. Кодексті Серіктестіктің қызметкерлернің лауазымы мен жауапкершілік деңгейіне қарамастан, бәрі орындауы міндетті

2 - тарау Негізгі қағидаттары

4. Серіктестіктің негізгі қағидаттары мыналар болып табылады:

1) адалдық және айқындылық;

Серіктестіктің және оның қызметкерлерінің барлық қызметі айқындылық пен адалдық қағидаттарына негізделеді.

2) кәсібилік және даму;

Өз мамандығын терең білу, қойылған міндеттерді уақтылы және сапалы орындау, кәсіби білім мен дағдыларды үнемі жетілдіріп отыру Серіктестіктің жеке құрамының негізгі ұстанымдары болып табылады. Серіктестік барлық деңгейдегі қызметкерлердің біліктілігін арттыру үшін, кәсіби білімдері мен дағдыларын дамыту үшін тең және оңтайлы жағдай жасайды, бұл ретте, қызметкерлердің өздігінен үйренуге және өзін-өзі жетілдіруге деген тұрақты ұмтылысын ынталандырады.

3) бірдейлік пен сыйластық;

Серіктестік барлық қызметкерлерге, клиенттерге және әріптестерге жынысына, жасына, ұлтына, дініне немесе басқа да айырмашылықтарына қарамастан, тең қарым- қатынас ұстанады. Серіктестік әдепсіз, тұрпайы, дөрекі, қатыгез, кемсітушілік, агрессивті немесе қорлайтын сөздерді, ым-ишараларды және мінез-құлық түрлерін көрсетуге жол бермейді. Әрбір қызметкер өз мінез-құлық арқылы Серіктестіктің беделі мен абыройын қалыптастырып, оны қорғайды және қоғамда Серіктестік туралы пікір қалыптастырады.

4) құпиялылық;

Серіктестік клиенттердің, әріптестердің және қызметкерлердің құпия ақпаратын қорғауға және жария етпеуге кепілдік береді.

5) жауапкершілік;

Серіктестік өзіне алған міндеттемелерді үшін жауапкершілік алады, ал Серіктестіктің әрбір қызметкері қабылдаған шешімдері үшін жоғары жауапкершілікте болады. Өз кезегінде, Серіктестік өз әріптестерінен де сондай жауапкершілікті күтеді. Серіктестік мемлекет пен қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілікті сезінеді.

5. Қызметкерлердің Серіктестік қағидаттарына адалдығы қағидаттарды толықтай қабылдап, күнделікті жұмыста іске асыруларынан көрінеді.

3 - тарау Мінез-құлықтың этикалық стандарттары

6. Осы Кодексте баяндалған мінез-құлықтың этикалық стандарттары Серіктестік қызметкерлері үшін әртүрлі кәсіби жағдайларда және күнделікті жұмыста қалай әрекет ету керектігін айқындайтын маңызды бағдар болып табылады. Олар ұжымда сенімді атмосфера қалыптастыруға ықпал етеді және ұйымның беделін арттырады.

7. Серіктестік қызметкерлерінің мінез-құлықтарының этикалық стандарттары өзара құрметке, адалдыққа және әділдікке негізделген салауатты

және нәтижелі жұмыс ортасын қалыптастыруға бағытталған және келесі мінез-құлық нормаларын қамтиды:

1) Қазақстан Республикасының Конституциясын, заңдарын, өзге де нормативтік құқықтық актілерін, сондай-ақ Серіктестіктің ішкі нормативтік құжаттарын қатаң сақтау;

2) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтау, шыққан тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге қатынасына, сеніміне, тұрғылықты жеріне және өзге де мән-жайларға қарамастан, адамның және азаматтың ар-намысын және қадір-қасиетін сыйлауы;

3) қызметтік міндеттерін сапалы және уақтылы орындауға, оңтайлы шешім іздеуге ұмтылуға және өз жұмысының нәтижесі үшін жауапкершілік алуға;

4) жұмысқа деген қарым-қатынасы және мінез-құлықпен ұжымда тұрақты және жағымды жағдай жасауға ықпал ету;

5) әріптестерге дөрекілік танытпау, оларды қорламау және қадір-қасиетін кемсітпеу;

6) әрбір қызметкердің жеке шекарасын, көзқарастарын, діни сенімдерін және мәдени ерекшеліктерін құрметтеуге;

7) әрбір қызметкердің қосқан нәтижелі үлесін құрметтеуге;

8) кәсіби міндеттерді орындауда әріптестерге қолдау көрсетіп, көмектесуге, тәжірибе мен біліммен бөлісуге;

9) өз қателіктерін жасырмай, мойындауға және олардың ықтимал теріс салдарын азайту мақсатында басшылық пен әріптестерге уақтылы хабарлауға;

10) Серіктестіктің беделіне нұқсан келтіруі мүмкін әрекеттерге жол бермеуге және оның абыройына зиян тигізуі мүмкін мінез-құлықтан аулақ болуға;

11) кәсіби міндеттерін атқаруда бейтарап және объективті орындауға әсер етуі мүмкін қаржылық және іскерлік қатынастардан аулақ болуға;

12) сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін болдырмауға және өзінің қызмет бабын жеке басының мақсатына пайдаланбауға;

13) сыбыс пен өсек-аяң таратпауға жол бермеу;

14) Серіктестіктің мүлкін сақтауын қамтамасыз етуі және оны тек қызметтік міндеттерді орындау үшін мақсатты түрде пайдалану қажет.

8. Серіктестіктің басшылық құрамына мінез-құлық мәдениетін құру және қолдау үшін қосымша жауапкершілік жүктеледі, онда басшылар мораль, кәсібилік және жоғары жауапкершілік стандарттарын көрсете отырып, қызметкерлерге үлгі болады.

Серіктестіктің басшы қызметкерлері үшін мынадай мінез-құлық нормаларын қамтитын қосымша этикалық стандарттар белгіленеді:

1) Кодекс талаптарына сәйкес, ашықтық пен бейтараптық қағидаттарына негізделген басқарушылық шешімдер қабылдау;

2) Осы Кодекстің талаптарын қатаң сақтауда үлгі болуға және

қарамағандыларда жоғары жалпы және кәсіби мәдениетті қалыптастыруға;

3) жұмыс көлемі мен сипатын анықтағанда әділдік, жеке және іскерлік қасиеттерді, біліктілік пен қызметкерлердің жұмыс тәжірибесін ескеру қағидаттарын басшылыққа алуға;

4) қарамағындағыларға қатысты қызметтік жоғарылауына заңсыз кедергілер жасауға, көтермелеу, жұмыс нәтижелерін бағалау кезінде кәсіби, іскерлік және жеке қасиеттерін бағалауға объективті емес көзқарас фактілеріне жол бермеуге;

5) қарамағындағыларға жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларға сәйкес келмейтін құқыққа қайшы теріс қылықтар жасауға мәжбүрlemeуге;

6) қызметтік өкілеттігін Серіктестік пен ұжымның мүддесі үшін пайдаланбау;

7) қызметкерге менсінбей қарауға, қорлауға немесе кемсітуге жол бермеу;

8) қарамағындағыларға қатысты қажетті сын айтқанда, қорлайтын емес, конструктивті тонды таңдау;

9) қабылданған шешімдер мен олардың салдары үшін жауапкершілікті мойындау;

10) бағынысты қызметкерлерге біліктілікті арттыру және дамыту мүмкіндігін беру;

11) қысым жасау, жағымпаздыққа немесе сыбайлас жемқорлыққа жол бермеу.

4 - тарау Мемлекеттік органдармен, Жалғыз қатысушымен, Серіктестіктің Байқау кеңесімен өзара қарым-қатынас

9. Серіктестіктің мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылы Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, Серіктестіктің жарғысына және ішкі құжаттарына сәйкес, Тараптардың тәуелсіздігі негізінде, мемлекеттік органдар тарапынан да, Серіктестік қызметкерлері тарапынан да сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы іс-қимылдарға жол бермеу қағидатын сақтай отырып жүзеге асырылады.

10. Серіктестіктің Жалғыз қатысушысымен, Байқау кеңесімен өзара қатынастары Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының талаптарына, Жарғысына және Серіктестіктің басқа да ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес айқындылық, барлық қатысушылардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау және құрметтеу, есептілік пен жауапкершілік қағидаттарына негізделген.

5 - тарау Іскери әріптестермен қарым-қатынас

11. Серіктестіктің стратегиясы әріптестік қатынастарды тұрақты

кеңейтіп отыруға және тұрақты, ұзақ мерзімді және өзара пайдалы ынтымақтастыққа бағытталған.

12. Жауапкершілігі шектеулі серіктестік әріптестердің барлық өтініштері, ұсыныстары мен шағымдарын уақтылы және толық қарауды қамтамасыз етеді. Қақтығыстар мен даулар туындаған жағдайда, Серіктестік келіссөздер жүргізуге және мәмілеге келуге басымдық береді.

13. Серіктестік өз қызметінде серіктестерге Қазақстан Республикасының заңнамасымен қарастырылмаған және Серіктестіктің беделіне теріс әсер етуі мүмкін негізсіз жеңілдіктер, артықшылықтар мен басымдықтарды ұсынуға жол бермейді.

14. Әріптестер мен тауарларды, жұмыстарды, көрсетілетін қызметтерді ұсынатындарды таңдауды Серіктестік Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес ашық конкурстық негізде жүзеге асырады және қолайлы бағаға, сапаға және шарттық таңдауға артықшылық береді, сондай-ақ контрагенттің іскерлік беделіне негізделеді.

15. Серіктестік адал және еркін бәсекелестікті ұстанады, және Серіктестіктің беделіне теріс әсер етуі мүмкін, сондай-ақ әріптестікке деген сенімді бұзатын жосықсыз бәсекелестік көрнісін сынайды. Осы орайда Серіктестік өз әріптестерінен де сондай әділ бәсекелестікті күтеді.

6 - тарау Қызметкердің сыртқы келбетіне қойылатын стандарттар («дресс-код»)

16. Сыртқы келбетке қойылатын стандарттар («дресс-код») корпоративтік мәдениеттің маңызды элементі болып табылады, ол Серіктестіктің имиджіне және қызметкерлердің бір-біріне деген қатынасына әсер етеді.

17. Серіктестіктің қызметкерлеріне қызметтік міндеттерін орындау кезінде Серіктестіктің респектабельді және кәсіби имиджін сақтау үшін киім, аяқ киім және шаш үлгісін таңдауда іскери стиль нормаларын сақтауы ұсынылады.

18. Дүйсенбіден бейсенбіге дейін сыртқы келбеттің міндетті нұсқасы дәстүрлі іскери стиль болып табылады. Жұма күндері жұмысқа таза және ұқыпты көрінетін еркін киіммен келуге рұқсат етіледі.

Мемлекеттік органдарда, Жалғыз қатысушының кеңестерінде, Серіктестіктің Байқау кеңестерінде қатысатын қызметкерлерге, әріптестермен іскерлік кездесулерге баратын қызметкерлер үшін артықшылық жасалады.

19. Дресс-кодты сақтау кезінде келесілерге рұқсат етілмейді:

1) жұмысқа кір және тесілген, жыртылған, тозған киіммен келуге болмайды;

2) киім тым ашық-шашық (мойын сызықтары ашық, юбкалар тым қысқа, шорты немесе іші ашық кеудешелер, дене көрініп тұратындай тым ашық матадан киімдер) болмауы керек;

3) ерсі көрінетін элементтері бар (сланцы, жағажай шортылары, ерсі суреттері бар немесе ұятсыз мазмұндағы жазулары бар киім) киіммен келуге болмайды.

7 - тарау Кодексті сақтамағаны үшін бақылау шаралары және жауапкершілік

20. Серіктестік қызметкерлері Кодекстің талаптарын қатаң сақтауға және Кодекс талаптарының кез келген бұзушылықтары туралы хабарлауға міндетті.

21. Серіктестік Кодексті ашық талқылауға дайын қызметкерлерді көтермелейді және оны жетілдіру бойынша кез келген сындарлы ұсыныстарға оң көзқараспен қарайды.

22. Серіктестік қызметкерлері, сондай-ақ іскери әріптестер мен мүдделі тұлғалар Серіктестік басшылығына, сондай-ақ Комплаенс-офицерге осы Кодекстің талаптарына қатысты немесе жұмыс барысында туындаған кез келген әдеп мәселелері бойынша жүгінуге құқылы.

23. Осы Кодекстің ережелерін бұзу тәртіптік бұзушылық ретінде қаралады. Серіктестік қызметкерлерінің Кодекстің бекітілген талаптарын бұзу мән-жайлары анықталған жағдайда, шешім қабылдау үшін материалдар Серіктестіктің Тәртіптік комиссиясының қарауына жіберіледі

8 - тарау Қорытынды ережелер

24. Осы Кодекс бекітілген сәттен бастап күшіне енеді. Серіктестік осы Кодексті Қазақстан Республикасының заңнамасына өзгерістер мен толықтыруларды және халықаралық және ұлттық практикада іскерлік этиканың жаңа стандарттарының пайда болуын ескере отырып жетілдіретін болады.

25. Осы Кодексте реттелмеген мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Серіктестіктің Жарғысымен және ішкі нормативтік құжаттарымен реттеледі.