

Утвержден  
решением Совета директоров  
АО «Аэропорт Шымкент»  
от «20» июля 2015 года  
(протокол № 20)



**КОДЕКС  
ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ  
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА  
«АЭРОПОРТ ШЫМКЕНТ»**

г. ШЫМКЕНТ, 2015 год

## Содержание

### Глоссарий

1. Общие положения
2. Этические нормы деловых отношений Общества
3. Работники Общества
4. Репутация Общества
5. Деловые отношения Общества
6. Обеспечение исполнения Кодекса деловой этики Общества

## Глоссарий

**Кодекс** – Кодекс деловой этики акционерного общества «Аэропорт Шымкент»;

**Единственный акционер** – Комитет Государственного имущества и приватизации Министерства Финансов Республики Казахстан/Доверительный управляющий Товарищество с ограниченной ответственностью «AirportManagementGroup»;

**Общество** – акционерное общество «Аэропорт Шымкент»;

**дочерние организации** – организации, преобладающую часть уставного капитала которых сформировало Общество, либо если в соответствии с заключенными между ними договором (либо иным образом) Общество имеет возможность определять решения, принимаемые данными организациями;

**должностные лица** – члены Совета директоров и Правления Общества;

**работники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющие работу по трудовому договору;

**деловая этика** – правила и нормы служебного поведения, совокупность моральных и этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности должностные лица/работники Общества;

**неэтичное поведение** – поведение, нарушающее принятые настоящим Кодексом в Обществе моральные нормы служебного поведения должностных лиц/работников;

**репутация Общества** – сложившееся общественное мнение о достоинствах и недостатках деятельности Общества, качестве предоставляемых Обществом услуг, поведении должностных лиц/работников Общества;

**имидж Общества** – образ Общества, сформировавшийся в сознании его должностных лиц/работников, а также людей, не входящих в число работников Общества, выделяющий ценностные характеристики Общества и оказывающий воздействие на внешнее восприятие Общества;

**конфликт интересов** – ситуация, в которой личная заинтересованность должностных лиц/работников Общества влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей;

**личная заинтересованность** – возможность получения должностным лицом/работником Общества при исполнении должностных обязанностей имущественных благ и преимуществ непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми должностное лицо/работник Общества связан финансовыми или иными обязательствами;

**неконкурентное поведение** – деятельность, которая не допускает и/или снижает конкурентоспособность Общества, оказывает негативное влияние на рынок;

**заинтересованные лица** – Единственный акционер, государственные органы, юридические и физические лица;

кадровая служба – структурное подразделение Общества, призванное управлять персоналом Общества.

## 1. Общие положения

1. Настоящий Кодекс деловой этики акционерного общества «Аэропорт Шымкент» разработан в соответствии с внутренними документами Общества, в том числе Кодексом корпоративного управления Общества, Корпоративной идеологией, и философией бизнеса Общества, и устанавливает основополагающие принципы и нормы поведения должностных лиц/работников Общества, определяет правила взаимоотношений внутри Общества, а также взаимоотношений Общества с заинтересованными лицами.

2. Целью настоящего Кодекса является развитие и совершенствование корпоративной культуры, содействие эффективному взаимодействию должностных лиц/работников Общества с заинтересованными лицами на основе применения практики делового поведения.

3. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом корпоративных ценностей Общества.

4. Основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Общества, являются: честность, порядочность, уважение к людям, взаимовыручка и доверие.

Непреложными ценностями корпоративной культуры являются также безопасность, качество и охрана окружающей среды, ответственность, устойчивое развитие и взаимное процветание, умение работать командой, открытость к развитию, профессионализм и гордость за свое дело.

5. Деловая этика базируется на моральных и нравственных принципах, на определенных правилах поведения в Обществе.

6. Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в стандартах служебного поведения, правилах ведения переговоров и других внутренних документах Общества.

7. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц/работников Общества.

8. Должностные лица/работники Общества в своей служебной деятельности обязаны соблюдать нормы законодательства Республики Казахстан, правила деловой этики, установленные настоящим Кодексом, иными внутренними документами Общества.

## 2. Этические нормы деловых отношений Общества

9. Должностные лица/работники Общества несут ответственность за добросовестное выполнение должностных обязанностей в интересах Общества и Единственного акционера.

10. Должностные лица/работники Общества принимают решения/осуществляют возложенные на них обязанности для достижения стратегических целей Общества с учетом основополагающих корпоративных ценностей и принципов деловой этики.

11. Должностные лица/работники предоставляют друг другу достоверную информацию своевременно, без нарушения норм конфиденциальности и внутренних документов Общества.

12. Должностные лица/работники Общества обязаны:

1) работать в интересах Общества, быть образцом соблюдения правил деловой этики, установленных настоящим Кодексом, другими внутренними документами Общества, а также общепринятыми морально-этическими нормами;

2) выполнять свои должностные обязанности строго в рамках требований законодательства Республики Казахстан и внутренних норм и правил;

3) вести себя корректно, достойно, не допускать отклонений от норм делового общения, принятых в Обществе;

4) соблюдать трудовую дисциплину и эффективно использовать рабочее время, быть требовательными к себе и подчиненным;

5) своим отношением к делу и личным поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в трудовом коллективе;

6) соблюдать и уважать права человека;

7) относиться к должностным лицам/работникам Общества с уважением и соблюдением этических норм;

8) немедленно сообщать непосредственному руководителю о любой личной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Обществом, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном внутренними документами Общества;

9) не участвовать в обсуждении, голосовании, принятии решений по вопросам, в которых имеется личная заинтересованность;

10) совершенствовать профессиональные качества, проявлять инициативу и творческий подход к исполнению должностных обязанностей, использовать передовой опыт, оказывать поддержку коллегам при исполнении ими должностных обязанностей;

11) позитивно воспринимать конструктивную критику и замечания коллег и руководителей, а также уметь своевременно признавать допущенные ошибки;

12) не допускать проявлений бюрократизма и волокиты при рассмотрении обращений, принимать по ним необходимые меры в установленные сроки.

13. Со стороны должностных лиц/работников по отношению к другим работникам Общества запрещаются:

1) любые формы дискриминации - неоправданное различие в правах и обязанностях человека по национальности, гражданству, родству, полу, религиозным убеждениям, возрасту, инвалидности, роду занятий и т.д. Общество осуществляет подбор и назначение работников с учетом профессиональных и

личных качеств (производительность труда, соответствие квалификационным требованиям, стаж работы по специальности, профессиональные компетенции и т.д.), при этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам;

2) предоставление привилегий и льгот отдельным работникам, кроме как на основании принятых в Обществе: системы оплаты труда и мер социального характера, при обязательном обеспечении Обществом равных возможностей для получения указанных привилегий и льгот.

14. Должностные лица/работники Общества не вправе:

1) принимать за исполнение своих должностных обязанностей вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах от организаций и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие функции;

2) принимать подарки или услуги в связи с исполнением своих должностных обязанностей, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий;

3) злоупотреблять своим служебным положением.

### 3. Работники Общества

15. Самая большая ценность Общества – это работники Общества.

16. Политика Общества в области безопасности и охраны труда предусматривает обеспечение и постоянное улучшение здоровых и безопасных условий труда работников, предотвращение травмы и ухудшение состояния здоровья сотрудников, а также других заинтересованных сторон, которые могут подвергаться опасностям, связанным с осуществляемой Обществом деятельностью, социальное и медицинское обеспечение в рамках коллективного договора и соответствующих программ, действующих в Обществе.

17. Общество содействует профессиональному развитию сотрудников, способствует реализации их потенциала и проявлению творческой инициативы.

18. Политика Общества в области оплаты труда, в соответствии с внутренними документами Общества, основывается на признании профессиональных качеств и способностей работников, результатов их труда и достижения ключевых показателей деятельности.

19. Работники Общества должны придерживаться делового стиля в одежде в рабочее время.

20. Работники Общества должны информировать своего непосредственного руководителя о любых обстоятельствах, связанных с рабочими вопросами, в том числе негативно влияющих на их решение.

21. Непосредственные руководители должны решать, представляет ли неэтичное поведение опасность для Общества или его деловых партнеров, и

предпринять надлежащие действия, чтобы уменьшить либо устранить такую опасность.

В случае, когда непосредственный руководитель не обладает соответствующей компетенцией для решения данного вопроса, он должен передать его для принятия решения вышестоящему руководству.

22. Работники Общества должны являть собой образец уважительного обращения с коллегами и своими подчиненными.

23. Общество уважает частную жизнь работников и не допускает какого-либо вмешательства в нее.

#### 4. Репутация Общества

24. Работники должны избегать конфликта интересов между своей частной деятельностью и обязанностями, которые они выполняют в Обществе. Работники обязаны сообщать Обществу о возможном конфликте интересов.

25. Примеры конфликта интересов включают, но не ограничиваются случаями, когда:

1) член семьи или друг должностного лица/работника Общества принимается на работу в структурные подразделения Общества без прохождения установленных в Обществе процедур отбора;

2) работник Общества владеет долями/акциями в компании делового партнера Общества;

3) член семьи, работающий на конкурента/делового партнера 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 или принуждение членов тендерной комиссии сделать это.

Такие конфликты могут повлиять на способность должностных лиц или работников Общества выносить справедливые, честные суждения и привести к неправильному использованию ресурсов Общества, преследуя личные интересы.

26. Должностное лицо/работник Общества не может быть занято по совместительству у поставщика, имеющего договор/контракт с Обществом или его дочерней организацией, или владеть долями (акциями) такого поставщика.

27. Работники Общества обязаны предоставлять информацию непосредственному руководителю Общества о любых потенциальных конфликтах интересов.

28. Должностные лица/работники Общества несут ответственность за неконкурентное поведение от имени или против Общества в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними актами Общества.

29. Общество принимает меры по снижению риска преступного поведения работников Общества и расследованию предполагаемого факта несоблюдения работниками установленных настоящим Кодексом этических стандартов.



30. Общество обязано сообщать в соответствующие уполномоченные органы о неэтичном поведении работников, содержащем признаки преступлений, таких как: мошенничество, отмывание денег, взяточничество и связанных с ними преступлениях.

31. Должностные лица/работники Общества во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами обязаны воздерживаться от действий, способствующих возникновению конфликта интересов, в частности:

- 1) оказывать материальную либо иную поддержку и/или вложения денежных средств в деятельность, осуществляемую конкурентами Общества;
- 2) возникновению сторонних деловых интересов, препятствующих эффективной деятельности Общества.

32. Должностные лица/работники Общества обязаны заботиться о поддержании репутации Общества как организации с высокими этическими принципами, а также воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на ее репутации.

## 5. Деловые отношения Общества

33. Общество устанавливает четкие процедуры во взаимоотношениях с Единственным акционером, которые основаны на принципах прозрачности, подотчетности, взаимной ответственности в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами, а также положениями Кодекса корпоративного управления Общества.

34. Порядок обмена информацией между Обществом и Единственным акционером регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества.

35. Общество осуществляет свою деятельность честно, прозрачно и справедливо и ожидает того же от своих деловых партнеров, с которыми ведется бизнес. Прямое или косвенное предложение, вымогательство, уплата или получение взяток в любой форме является неприемлемым.

36. Общество соблюдает условия контрактов/договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

37. В своей деятельности Общество не допускает предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

38. Для успешного ведения бизнеса Общество имеет право на проведение мероприятий по проверке благонадежности финансового состояния деловых партнеров в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

39. Общество стремится быть организацией, где обслуживание клиентов превосходит их ожидания, понимая их настоящие и будущие потребности, отвечая требованиям потребителей и стараясь превзойти ожидания потребителей, гибко и быстро реагируя на возможности рынка, повышая результативность в использовании ресурсов организации для увеличения удовлетворенности

потребителя, увеличивая лояльность потребителя, ведущую к продолжительному сотрудничеству.

40. Работники Общества обязаны уважать, справедливо, честно и добросовестно относиться к клиентам, сообщая своему непосредственному руководителю о любых проблемах, касающихся неэтичного обращения должностных лиц/работников Общества с клиентами.

41. В случае подозрения в нарушении деловой этики клиентом, таком как: требование/предложение взятки или любого другого неэтичного поведения (напрямую или через третье лицо), должностное лицо/работник Общества обязан сообщить об этом факте непосредственному руководителю Общества, ответственному за данный договор/контракт для принятия дальнейших мер.

## 6. Обеспечение исполнения Кодекса деловой этики Общества

42. Мониторинг соблюдения положений настоящего Кодекса помогает установить причины непреднамеренных или умышленных нарушений, установленных настоящим Кодексом норм деловой этики Общества.

43. Мониторинг соблюдения положений настоящего Кодекса является обязанностью всех должностных лиц/работников Общества.

44. Общество имеет право расследовать любые случаи возникновения неэтичного поведения или нарушения положений настоящего Кодекса.

45. Общество при выявлении нарушения трудового законодательства Республики Казахстан или внутренних документов Общества вправе применить дисциплинарные меры к должностному лицу/работнику.

46. При выявлении возможных либо совершенных нарушений положений настоящего Кодекса должностное лицо/работник Общества должны в первую очередь сообщить об этом непосредственному руководителю.

47. В случаях отсутствия реакции, непринятия соответствующих мер со стороны непосредственного руководителя, должностное лицо/работник Общества может позвонить на «Горячую линию» Общества: +7 (7252) 45-50-30, оставить сообщение в общественной приемной Общества, или на сайте Общества: [www.airserver.kz](http://www.airserver.kz). Сообщение должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по расследованию и предотвращению, либо ликвидации негативных последствий для Общества, в том числе обязательное условие – сведения о заявителе.

48. Каждому заявителю о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации Общества, гарантируется конфиденциальность по факту его сообщения и отсутствие какого-либо преследования. Однако, если заявитель передает заведомо ложные сведения, порочащие честь и достоинство должностного лица/работника Общества, заявитель может быть привлечен к установленной законодательством Республики Казахстан ответственности.

49. Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе и иных внутренних документах Общества, может являться основанием

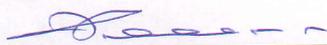
или неприменения мер стимулирующего характера, отказа в повышении в должности и принятия иных мер к нарушителю.

50. Совет директоров Общества утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

51. Кадровая служба проводит оценку соблюдения настоящего Кодекса работниками Общества при проведении аттестации, порядок, условия и периодичность проведения которой определяются коллективным договором между Обществом и его трудовым коллективом.

52. Текст настоящего Кодекса является публичным и открытым для доступа третьих лиц с целью ознакомления и выполнения, установленных в нем требований, а также должен находиться во всех структурных подразделениях Общества в виде отдельного издания.

53. Информация о настоящем Кодексе и практике его соблюдения раскрывается в годовом отчете Общества.



---

