

Утвержден
решением Совета директоров
акционерного общества
«Казспортинвест»
(протокол заочного заседания
от 2 марта 2026 года №01/26)

Введен в действие
«2» марта 2026 года

**Кодекс деловой этики
акционерного общества «Казспортинвест»**

Астана, 2026 год

Глава 1. Общие положения

1. Настоящий кодекс деловой этики акционерного общества «Казспортинвест» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Республики Казахстан, Устава и иных внутренних нормативных документов акционерного общества «Казспортинвест» (далее – Общество), с учетом признанных стандартов делового поведения и управления.

2. Кодекс представляет собой свод принципов и норм деловой этики, обязательных для исполнения всеми работниками Общества, независимо от занимаемой должности.

3. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех работников и должностных лиц Общества, при условии, что его положения не противоречат Уставу Общества и законодательству Республики Казахстан. Кодекс применяется наряду с действующими внутренними нормативными документами и отражает принятые в Обществе стандарты поведения, основанные на его миссии и ценностях. Он направлен на обеспечение честных, справедливых и прозрачных отношений как внутри коллектива, так и при взаимодействии с внешними заинтересованными сторонами.

4. Знание и соблюдение работниками Общества положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

5. Этические нормы и требования, содержащиеся в Кодексе, обязательны для соблюдения всеми работниками и должностными лицами Общества.

6. В Кодексе используются следующие определения:

1) деловая этика - совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности должностные лица и работники Общества;

2) должностное лицо Общества - лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее управленческие функции в Обществе (Президент, Вице-президенты Общества);

3) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее обязанности по трудовому договору;

4) заинтересованные лица - физические и юридические лица, чьи интересы могут быть затронуты решениями Общества или которые взаимодействуют с Обществом в рамках договорных, финансовых либо иных правоотношений;

5) комплаенс-офицер - работник Общества, основной задачей которого является обеспечение соблюдения Обществом и его работниками законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции. Комплаенс-офицер осуществляет свои полномочия независимо от исполнительного органа Общества, и подотчетен совету директоров Общества.

Комплаенс-офицер является независимым лицом в рамках работы по обеспечению соблюдения требований законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции;

6) конфликт интересов - противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, лиц, приравненных к ним, должностных лиц и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей, а также привести к причинению вреда интересам, имуществу или деловой репутации Общества;

7) коррупция - незаконное использование лицами, занимающими ответственную государственную должность, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, должностными лицами своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ;

8) буллинг (травля) – это преднамеренное, систематическое и/или повторяющееся поведение, направленное на унижение, запугивание, оскорбление, изоляцию либо причинение психологического или физического вреда другому человеку, буллинг может проявляться как в вербальной, так и в невербальной форме, включая психологическое давление, распространение слухов, публичное унижение, угрозы, бойкот, насмешки;

9) пассивная агрессия - это форма непрямой (скрытой) агрессии, при которой человек выражает негативные эмоции (раздражение, недовольство, враждебность или злость) не напрямую, а через завуалированные высказывания либо косвенные действия или бездействие, нарушающие нормы конструктивного взаимодействия и здоровый моральный климат в коллективе (в том числе через завуалированное унижение, сарказм, иронию, демонстративное молчание, холодную вежливость с уничижительным подтекстом, игнорирование, уклонение от обсуждения и бойкот); пассивная агрессия признаётся деструктивным поведением, подрывающим атмосферу взаимного уважения, доверия и продуктивной командной работы;

10) дискриминация - это несправедливое или предвзятое обращение с людьми по признаку их расы, возраста, пола, национальности, религиозных убеждений, семейного положения, инвалидности, состояния здоровья, сексуальной ориентации, гражданства, социального происхождения и т.д., которое ведёт или может потенциально вести к ущемлению прав и свобод, равных возможностей или несправедливому отношению к работникам и должностным лицам Общества, контрагентам и иным заинтересованным лицам;

11) фаворитизм - предоставление необоснованных преимуществ, преференций или льгот отдельным лицам (например, работникам, контрагентам

или другим заинтересованным лицам) на основе личных симпатий, связей или иных факторов, не связанных с объективными критериями профессионализма, компетентности и эффективности; фаворитизм нарушает принципы равного и справедливого отношения и может приводить к коррупционным рискам и подрыву корпоративной этики;

12) подарок - это добровольная безвозмездная передача имущества, денежных средств, товара, оказание услуг или иных выгод одним лицом другому, без обязательства или встречного требования; при этом подарок может рассматриваться как потенциальный источник конфликта интересов и коррупционных рисков, особенно если его стоимость или характер могут повлиять на объективность и беспристрастность принимаемых решений лицом, получившим подарок;

13) притеснение (харассмент) - нежелательное поведение, выражающееся в словесных, невербальных или физических действиях, которые унижают, запугивают или создают враждебную, оскорбительную или унижающую достоинство атмосферу для человека; такое поведение нарушает нормы уважения и равенства в коллективе и является недопустимым;

14) stalking - незаконное преследование лица, выражающееся в действиях, направленных на установление контакта и (или) выслеживание лица вопреки его воле, не сопряженных с насилием, повлекших существенный вред.

7. Прочие термины и определения, используемые в Кодексе, имеют значения, установленные законодательством Республики Казахстан, иными внутренними нормативными документами Общества.

Глава 2. Ценности и принципы деловой этики Общества

8. Должностные лица Общества, работники при выполнении своих должностных обязанностей должны соблюдать следующие принципы:

1) честность и объективность:

честность и объективность должностного лица Общества, работника предполагает поддержание им безупречных норм профессионального и личного поведения, выполнение своей работы квалифицированно, добросовестно, с соблюдением беспристрастности в своих выводах и решениях;

2) порядочность:

должностное лицо Общества, работник должен быть доброжелательным, корректным и добросовестным в своей профессиональной деятельности и укреплять авторитет Общества;

3) профессиональная компетентность:

должностное лицо Общества, работник должен постоянно повышать квалификацию и качество работы, знание законодательства Республики Казахстан, методик и методических рекомендаций, пособий, а также совершенствовать практические навыки;

4) безупречное поведение:

должностное лицо Общества, работник всемерно содействует укреплению

репутации Общества, не совершает правонарушений и воздерживается от поведения, которое может нанести ущерб его репутации и репутации Общества. Должностное лицо Общества, работник в своей профессиональной деятельности неуклонно руководствуется нормами законодательства Республики Казахстан, внутренними нормативными документами Общества, своими должностными обязанностями и общепринятыми этическими нормами;

5) лояльность:

должностное лицо Общества, работник должен быть верным, приверженным интересам Общества, положениям Устава и внутренних нормативных документов Общества. Лояльный работник действует в интересах Общества, уважает его ценности, способствует укреплению репутации Общества;

б) нетерпимость к коррупционным проявлениям:

должностное лицо Общества, работник должен соблюдать законодательство Республики Казахстан о противодействии коррупции, а также активно противодействовать любым формам коррупционного поведения. Должностное лицо Общества, работник обязан воздерживаться от совершения коррупционных правонарушений, не допускать вовлечения в коррупционные схемы и незамедлительно сообщать о ставших известными ему фактах коррупции, действуя в рамках законов Республики Казахстан и внутренних процедур Общества.

Глава 3. Нормы деловой этики

9. Должностные лица и работники Общества в своей деятельности обязаны неукоснительно соблюдать Конституцию Республики Казахстан, иные нормативные правовые акты, а также внутренние документы Общества и положения настоящего Кодекса.

10. Должностные лица и работники Общества придерживаются норм профессионального и этичного поведения, основанных на принципах взаимного уважения, недопустимости дискриминации, притеснения, буллинга, пассивной агрессии и любых форм враждебного поведения. В коллективе должна поддерживаться атмосфера доверия, справедливости и равных возможностей для всех, независимо от пола, возраста, национальности и других признаков.

11. Должностные лица и работники обязаны:

1) быть честными, справедливыми, скромными, соблюдать общепринятые морально-этические нормы, в обращении с гражданами и коллегами проявлять вежливость и корректность;

2) обеспечивать законность и справедливость принимаемых решений;

3) обеспечивать прозрачность принятия решений, затрагивающих права и законные интересы физических и юридических лиц;

4) противостоять действиям, наносящим ущерб интересам государства, препятствующим или снижающим эффективность функционирования Общества;

5) повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения служебных обязанностей, соблюдать установленные законами Республики Казахстан ограничения и запреты;

6) своими действиями и поведением не давать повода для критики со стороны общества, не допускать преследования за критику, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей деятельности;

7) не использовать служебное положение для оказания влияния при решении вопросов личного характера;

8) не распространять сведения, не соответствующие действительности;

9) неукоснительно соблюдать служебную дисциплину, добросовестно, беспристрастно и качественно исполнять свои служебные обязанности, рационально и эффективно использовать рабочее время;

10) не допускать совершения проступков и правонарушений, за которые законами Республики Казахстан предусмотрена дисциплинарная, административная либо уголовная ответственность.

Глава 4. Стандарты поведения в служебных отношениях

12. Должностные лица и работники Общества в рамках служебных взаимоотношений с коллегами обязаны:

1) способствовать установлению и укреплению в коллективе деловых, доброжелательных взаимоотношений и конструктивного сотрудничества;

2) пресекать либо принимать иные меры, направленные на недопущение нарушений норм служебной этики со стороны других работников;

3) воздерживаться от обсуждений личных и профессиональных качеств коллег, порочащих их честь и достоинство;

4) заботиться о сохранности корпоративных ресурсов Общества (включая имущество, денежные средства, интеллектуальную собственность, деловую репутацию, права, информацию, документацию, программное обеспечение, средства и каналы связи и др.), использовать их рационально, исключительно в интересах Общества, исключая личную выгоду;

5) не допускать действий (или бездействия), препятствующих исполнению коллегами их должностных обязанностей.

13. Должностные лица Общества, работники, занимающие руководящие должности, в отношениях с подчиненными должны:

1) своим поведением служить примером беспристрастности, справедливости, бескорыстия и уважительного отношения к чести и достоинству личности;

2) проявлять объективность и справедливость при оценке результатов работы подчинённых, а также при применении мер поощрения и дисциплинарных взысканий;

3) обеспечивать соблюдение принципов меритократии при принятии

решений в области кадровой политики;

4) принимать меры по обеспечению безопасности и охраны труда, созданию безопасных условий труда, а также поддержанию благоприятной морально-психологической атмосферы, исключая любые формы дискриминации и посягательства на честь и достоинство работников;

5) не допускать использования служебного положения в целях воздействия на подчинённых при решении вопросов, не относящихся к их профессиональной деятельности;

6) не принуждать работников к совершению противоправных действий, а также поступков, не совместимых с общепринятыми нормами морали и деловой этики;

7) не допускать в отношении подчинённых необоснованных обвинений, проявлений грубости, унижения достоинства, бестактности или некорректного поведения.

14. Работники, занимающие нижестоящие должности, должны:

1) при выполнении поручений руководителей представлять только объективные и достоверные сведения;

2) незамедлительно доводить до сведения непосредственного руководителя, руководителя документационного обеспечения, HR отдела или комплаенс-офицера Общества о ставших им известными случаях нарушений норм законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции, служебной этики, а также дисциплинарных проступках, дискредитирующих Общество;

3) не допускать действий (бездействия), препятствующих выполнению правомерных поручений руководителя.

15. Должностные лица Общества и работники, независимо от их статуса и должности, за исполнение своих должностных обязанностей не вправе принимать:

1) подарки и вознаграждение в виде денег, услуг и в любых иных формах от юридических и физических лиц;

2) подарки и вознаграждение в виде денег, услуг и в любых иных формах от лиц, находящихся в служебном подчинении.

16. Должностные лица Общества и работники должны соблюдать правила, порядок и процедуры, предусмотренные внутренними нормативными документами Общества, направленными на обеспечение неразглашения сведений, составляющих служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну Общества.

17. Должностные лица Общества и работники не должны допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени Общества без прямого поручения руководства или прямо предоставленных полномочий.

Глава 5. Единственный акционер

18. Приоритетной задачей для Общества является соблюдение интересов Единственного акционера. Единственный акционер имеет право на регулярное и своевременное получение информации о деятельности Общества в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В отношениях с Единственным акционером Общество руководствуется принципами открытости и информационной прозрачности.

Глава 6. Этика взаимоотношений с заинтересованными лицами

19. Общество выстраивает взаимоотношения с заинтересованными лицами, включая партнёров, контрагентов, инвесторов, представителей государственных органов и общественных структур, СМИ и иные внешние организации, на принципах взаимной выгоды, транспарентности, открытости, доверия и полной ответственности за взятые обязательства. Общество строго соблюдает условия заключённых контрактов/договоров и в полной мере исполняет свои обязательства, обеспечивая добросовестность и устойчивость делового взаимодействия.

20. Общество придерживается принципов честной и свободной конкуренции. Недопустимыми признаются любые формы недобросовестной конкуренции, включая клевету, дезинформацию, сговор, злоупотребление положением или иные действия, способные нанести вред деловой репутации, партнёрству или рыночной среде.

21. Общество исключает возможность предоставления необоснованных льгот, привилегий или иных преимуществ заинтересованным сторонам. Все решения принимаются на основе законности, объективности, профессиональных критериев и в интересах Общества.

22. Общество применяет меры по предупреждению, выявлению и урегулированию конфликта интересов на всех уровнях управления. Работники и должностные лица Общества обязаны декларировать потенциальные конфликты интересов и воздерживаться от принятия решений в случае личной заинтересованности.

23. Общество строго следует антикоррупционной политике и не допускает взяточничества, вымогательства, скрытых форм благодарности, использования служебного положения в личных целях как со стороны своих работников, так и со стороны партнёров или контрагентов. Все взаимодействия с внешними сторонами осуществляются на основании прозрачных процедур и в рамках законодательства Республики Казахстан.

24. Взаимодействие со средствами массовой информации, государственными органами, общественными объединениями и иными внешними структурами осуществляется строго в рамках установленной внутренней политики, исключительно через уполномоченных представителей Общества и с соблюдением принципов достоверности, открытости и уважения к государственным и общественным институтам.

25. Общество стремится формировать и поддерживать устойчивую

деловую репутацию, основанную на соблюдении этических норм, уважении к правам всех заинтересованных сторон и долгосрочном подходе к партнёрству.

Глава 7. Внешний вид работников

26. Внешний вид Работников Общества является неотъемлемой частью корпоративной культуры и деловой репутации. Соблюдение установленных стандартов внешнего вида способствует формированию положительного имиджа Общества и созданию атмосферы уважения, профессионализма и доверия в рабочей среде.

27. Все Работники обязаны придерживаться делового стиля в одежде и внешнем облике в соответствии с характером выполняемой работы и Кодексом. Кодексом предусматриваются следующие требования:

- стиль одежды должен быть деловым, аккуратным и опрятным;
- недопустимо находиться на рабочем месте в верхней одежде, а также в головных уборах, за исключением случаев, предусмотренных медицинскими показаниями или религиозными убеждениями;
- внешний вид не должен отвлекать от выполнения профессиональных обязанностей, вызывать у коллег или посетителей ощущение дискомфорта либо подрывать атмосферу делового взаимодействия;
- недопустимо использование чрезмерно яркой, неформальной, откровенной или вызывающей одежды, а также агрессивных элементов стиля (например, принтов с нецензурными лексикой и/или изображениями, политическими лозунгами, вызывающего макияжа, резкого парфюма и т.д.);
- работники, осуществляющие взаимодействие с клиентами, деловыми партнерами, контрагентами или представителями органов государственной власти, обязаны уделять особое внимание безупречному внешнему виду, строго соответствующему корпоративному дресс-коду.

28. В случае проведения официальных мероприятий, встреч с деловыми партнёрами, участия в презентациях, форумах, пресс-конференциях или других внешних событиях от имени Общества работники обязаны:

- соблюдать строгий деловой или представительский стиль одежды в соответствии с форматом мероприятия;
- соответствовать своим внешним видом статусу Общества как делового партнера и субъекта публичных коммуникаций;
- не допускать индивидуальных элементов, которые могут быть интерпретированы как проявление личных политических взглядов, социальной принадлежности или дискриминационного характера;
- соблюдать при наличии корпоративных регламентов по внешнему виду на мероприятиях дресс-код, рекомендации по цветовой гамме, знакам отличия, которые обязательны к исполнению.

29. Руководители структурных подразделений обязаны контролировать соблюдение стандартов внешнего вида своими подчинёнными, разъяснять положения настоящей главы Кодекса, а при необходимости — проводить

корректирующие беседы и профилактические меры в случае нарушений.

Глава 8. Ответственность

30. Каждый работник, должностное лицо Общества несёт персональную ответственность за соблюдение положений настоящего Кодекса, а также за этическое поведение в своей профессиональной деятельности. Незнание положений Кодекса не освобождает от ответственности за его нарушение.

31. Должностные лица и работники Общества обязаны проявлять нетерпимость к неэтичному поведению и своевременно сообщать о любых нарушениях требований Кодекса, законодательства Республики Казахстан, норм внутренней деловой этики и трудовой дисциплины. В зависимости от характера выявленных нарушений информация о нарушениях должна быть направлена:

- непосредственному руководителю о нарушении норм этики, трудовой дисциплины;
- руководителю документационного обеспечения, HR отдела о системных нарушениях норм этики, трудовой дисциплины или конфликте интересов;
- комплаенс-офицеру о готовящемся, совершаемом или совершенном коррупционном правонарушении, нарушениях законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции, системных нарушениях норм этики, трудовой дисциплины или конфликте интересов;
- руководителю отдела обеспечения безопасности об угрозе безопасности, о совершении уголовного/административного правонарушения.

32. Должностные лица, получившие соответствующее сообщение, обязаны обеспечить его объективное и своевременное рассмотрение. При наличии признаков нарушений оформляется служебная записка на имя Президента Общества с обоснованными выводами и предложениями:

- в случае выявления признаков уголовного или административного правонарушения - о направлении материалов в уполномоченные государственные органы в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- в случае установления факта дисциплинарного проступка - о создании приказом Президента Общества дисциплинарной комиссии для рассмотрения инцидента и подготовки рекомендаций по применению мер дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством;
- в случае выявления признаков уголовного коррупционного преступления или административного коррупционного правонарушения, а также нарушений законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции – о создании приказом Президента Общества комиссии для проведения служебной проверки и выработки предложений, в том числе о направлении Обществом соответствующих материалов в уполномоченные государственные органы в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

33. Рассмотрение сообщений о дисциплинарных нарушениях осуществляется в соответствии с положениями внутренних нормативных

документов, регулирующих порядок внутреннего трудового распорядка и процедуру дисциплинарного разбирательства. Анонимность заявителя может быть сохранена в случае соответствующего запроса.

34. Сообщение о готовящемся, совершаемом или совершённом коррупционном правонарушении подлежит немедленной передаче комплаенс-офицеру. Комплаенс-офицер инициирует и проводит служебную проверку в соответствии с Процедурой проведения служебных проверок по обращениям (жалобам) о фактах коррупции и нарушений законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции.

35. В случае поступления сведений о готовящихся, совершаемых или совершённых уголовных или административных правонарушениях, ответственность за проведение проверки и принятие соответствующих мер ложится на руководителя отдела обеспечения безопасности. Дальнейшие действия осуществляются в строгом соответствии с внутренними нормативными документами Общества и действующим законодательством Республики Казахстан.

36. За сокрытие фактов нарушений Кодекса, бездействие, попытки давления на заявителя или воспрепятствование служебной проверке, внутреннему расследованию виновные лица несут дисциплинарную, административную либо уголовную ответственность в установленном законами Республики Казахстан порядке.
