



**FREEDOM
BROKER**

Бекітілген

«Фридом Финанс»

акционерлік қоғамы

Директорлар кеңесінің шешімімен

(28 наурыз 2025 жылғы № 03/28
отырыс хаттамасы)

2025 жылғы 28 наурыздан бастап

қолданысқа енгізілді

АДАМ ҚҰҚЫҒЫ САЛАСЫНДАҒЫ САЯСАТ

Астана қ.

2025

ТЕРМИНДЕР, ҚЫСҚАРТУЛАР ЖӘНЕ АНЫҚТАМАЛАР

1. «Фридом Финанс» акционерлік қоғамының (бұдан әрі - Компания) Адам құқығы саласындағы саясатында (бұдан әрі - Саясат) адам құқығы саласындағы халықаралық шарттарда және келісімдерде, Қазақстан Республикасының заңнамасында және Компанияның ішкі құжаттарында белгіленген, сондай-ақ осы Саясатта арнайы айқындалған терминдер, қысқартулар мен анықтамалар пайдаланылады.
2. Саясатта белгіленген терминдер, қысқартулар мен анықтамалар мыналарды білдіреді:
 - 1) ESG (Environmental, Social, Governance) - компанияның қызметін жүзеге асыру кезінде назарға алынатын орнықты даму факторлары, атап айтқанда: экологиялық (климаттық факторларды қоса алғанда, бірақ олармен шектелмей), әлеуметтік (жалпы қоғамды және жергілікті қоғамдастықтарды, компанияның қызметкерлерін және өзге де мүдделі тараптарды қоса алғанда) және басқарушылық (компаниядағы корпоративтік басқару жүйесімен және оған қойылатын талаптармен байланысты факторлар);
 - 2) кемсітушілік¹ - бұл (А) нәсіліне, түр-түсіне, жынысына, жасына, дініне, саяси сенімдеріне, ұлтына немесе әлеуметтік қатыстылығына байланысты жүргізілетін, еңбек және кәсіп саласындағы мүмкіндіктердің немесе қарым-қатынастың жойылуына немесе теңдігінің бұзылуына әкелетін кез келген айырмашылық, жол бермеу немесе артықшылық; (b) тиісті мүше кәсіпкерлер мен еңбекшілердің өкілді ұйымдарымен және басқа да тиісті органдармен жүргізілетін консультациялар бойынша айқындайтын, еңбек және кәсіп саласындағы мүмкіндіктердің немесе өтініштердің теңсіздігінің жойылуына немесе бұзылуына әкеп соғатын кез келген басқа айырмашылық, жол бермеу немесе артықшылық;
 - 3) шағым – клиенттің өзінің немесе басқа адамдардың бұзылған құқығын, бостандығын немесе заңды мүддесін қалпына келтіру немесе қорғау, Компанияның, оның лауазымды адамдарының заңсыз әрекетін немесе әрекетсіздігін жою, сондай-ақ олардың заңсыз шешімдерінің күшін жою туралы талабы;
 - 4) мүдделі тарап – Компанияға және оның еншілес құрылымдарына мүдделі және олардың шаруашылық қызметіне ықпал етуге не оның ықпалына түсуге қабілетті тарап;
 - 5) жалақы² – атауы және есептеу әдісіне қарамастан, ақшамен есептелетін және келісіммен немесе ұлттық заңнамамен белгіленетін, жазбаша немесе ауызша жалдау шартына байланысты жұмыс беруші қызметкерге орындалған не орындалуы тиіс немесе көрсетілген немесе көрсетілуі тиіс қызметтер үшін төлейтін кез келген сыйақы немесе кез келген табыс;
 - 6) қарсы агенттер – өзіне әлдебір міндеттемелер қабылдаған және/немесе шарттар/келісімшарттар және азаматтық құқықтар мен міндеттердің туындауының өзге де негіздері бойынша Компанияға/оның мүлкіне қойылатын талаптары не өзге де талаптары бар жеке және заңды тұлғалар (мысалы, өнім берушілер, серіктестер);
 - 7) БҰҰ - Біріккен Ұлттар Ұйымы;
 - 8) өтініш - Компанияға немесе оның лауазымды адамына жазбаша (қағаз және (немесе) электрондық) немесе ауызша үлгіде жіберілген өтініш немесе шағым.

1-тарау. САЯСАТТЫҢ МАҚСАТЫ

3. Саясат Freedom Holding Corp. компаниясының Адам құқығы саласындағы саясаты шеңберінде алдыңғы қатарлы халықаралық іскерлік тәжірибені ескере отырып, БҰҰ-ның Адам

¹ ХЕҰ 25.06.1958 жылғы № 111 Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушіліктер туралы конвенцияның 1-бабының 1-тармағы

² ХЕҰ 01.07.1949 жылғы № 95 Жалақыны қорғау туралы конвенцияның 1-бабы

құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының және Қазақстан Республикасы Конституциясының ережесі негізінде әзірленді.

4. Саясат мынадай мақсаттары бар ерікті қоғамдық құжат болып табылады:
 - адам құқығын бұзу дерегінің алдын алу бойынша қабылданатын шараларды қоса алғанда, Компанияның адам құқығын сақтауға жалпы тәсілді айқындау және мұндай жағдайда осындай әсерлердің салдарын жою;
 - әр түрлі мүдделі тараптардың сенімін нығайту.

2-тарау. ҚОЛДАНУ САЛАСЫ

5. Саясат Компанияның барлық қызметкері, лауазымды тұлғалары және Компания атынан әрекет ететін тұлғалар үшін міндетті болып табылады.
6. Саясаттың ережесін қызметкерлер мен мүдделі тараптардың қарым-қатынасы, әлеуметтік аспектілер мен қызметкерлерді басқару саласындағы басқа саясаттар мен рәсімдерді әзірлеу кезінде ескеру қажет.
7. Компания өз тарапынан қарсы агенттер саясатқа тең міндеттеме көрсетеді деп күтеді.

3-тарау. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕ

8. Компания Қазақстанда адам құқығы мен бостандықтары Қазақстан Республикасы Конституциясының нормаларында танылатынын және оларға кепілдік берілетінін мойындайды.
9. Саясат еңбек заңнамасының және адам мен азаматтың құқығы мен бостандықтарын көтермелеу және қорғау мәселелері бойынша Қазақстан Республикасы заңнамасының, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және дербес деректерді қорғау мәселелері бойынша заңнаманың қолданыстағы нормалары, сондай-ақ мыналарды қоса алғанда, бірақ олармен шектелмей, адам құқығы саласындағы халықаралық танылған қағидаттар мен стандарттар шеңберінде әзірленді:
 - Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы;
 - 16.12.1966 жылғы Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакт;
 - 16.12.1966 ж. Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт;(Бұл құжаттар Халықаралық адам құқығы туралы заң деп аталады).
 - БҰҰ-ның Адам құқықтары аспектісіндегі кәсіпкерлік қызметтің басшылық қағидаттары;
 - БҰҰ-ның Жаһандық шарты;
 - 18.06.1998 жылғы Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) еңбек саласындағы негіз қалаушы қағидаттар туралы декларациясы және оны іске асыру тетігі;
 - 10.06.1930 жылғы № 29 ХЕҰ-ның Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы конвенциясы;
 - 05.06.1957 жылғы № 105 ХЕҰ-ның Мәжбүрлі еңбекті жою туралы Конвенция;
 - 06.06.1973 жылғы № 138 ХЕҰ-ның Жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас туралы конвенция;
 - 01.07.1949 жылғы № 95 ХЕҰ-ның Жалақыны қорғау туралы конвенциясы;
 - 25.06.1958 жылғы № 111 ХЕҰ Еңбек және сабақ саласындағы кемсітушілік туралы конвенция
10. Компаниядағы адам құқығын қорғау оның негізгі корпоративтік құндылықтарының призмасы арқылы жүзеге асырылады: заңнамаға, корпоративтік этика кодексіне, этикалық стандарттарға және іскерлік этиканың жалпы қабылданған нормаларына сәйкестігі; клиентке бағдарлану және командада жұмыс істеу, қызметкерлердің құзыреттілігі мен кәсібилігі, олардың еңбек тиімділігі, адалдық пен адал ниеттілік, жауапкершілік пен сенімділік,

ақпараттық ашықтық, өзара көмек, бір-біріне деген құрмет, барлық мүдделі тараптардың құқығын тану және құрметтеу.

11. Компания өз қызметін жүзеге асыру барысында адам құқығының кез келген бұзылуына және теріс пайдаланылуына мүлдем төзімділік танытпайды. Компания қолданыстағы заңнаманы қатаң сақтауды және өзара әрекеттесетін қарсы агенттерден адам құқығын құрметтеуді күтеді.
12. Саясатты Корпоративтік этика кодексімен, Орнықты даму саясатымен және Компанияның адам құқығы мәселелерін толық немесе ішінара реттейтін басқа саясаттарымен және рәсімдерімен бірге қарау керек.
13. Саясатты іске асыру мақсатында Компания мынадай ішкі нормативтік құжаттарды басшылыққа алады:
 - Корпоративтік этика кодексі;
 - Орнықты даму саясаты;
 - Қызметкерлерді басқару саясаты;
 - Алаяқтық пен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және оның алдын алу жөніндегі ішкі бақылау саясаты;
 - Қолданыстағы және ықтимал мүдделер қақтығысын басқару саясаты;
 - Байланыс саясаты;
 - Клиенттердің өтініштері мен шағымдарын қарау тәртібі туралы нұсқаулық;
 - Клиенттік сервис сапасын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі нұсқаулық.

4-тарау. АДАМ ҚҰҚЫҒЫ ЖӨНІНДЕГІ МІНДЕТТЕМЕЛЕР

14. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау кезінде Компания адам құқығын сақтайды, сондай-ақ мүдделі тараптарды осы Саясаттың және Компанияның Орнықты даму саясатының ережесімен міндетті түрде таныстыру жөнінде шаралар қабылдайды, осылайша Компанияның адам құқығын қатаң сақтауға бейілділігімен бөліседі. Компанияның қарсы агенттерінен адам құқығы саласындағы өздерінің нормалары мен рәсімдеріне, соның ішінде қызметкерлерінің еңбек жағдайларына ерекше назар аудару күтілуде.

Қызметкерлерге қатысты

15. Компания жалдау және жұмысқа орналасу кезінде тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге және нәсіліне, жынысына, жасына, дініне, ұлтына, отбасылық жағдайына, жыныстық бағдарына немесе әлеуметтік мәртебесіне байланысты кемсітушіліктің кез келген түріне жол бермеуге тырысады.
16. Компания балалар мен мәжбүрлі еңбектің барлық түріне қарсылық танытады.
17. Компания адамның қадір-қасиетіне қол сұғылмаушылықты қатаң сақтайды, сондай-ақ әрбір қызметкердің өзінің ұлттық, партиялық және діни қатыстылығын көрсету немесе көрсетпеу құқығын құрметтейді.
18. Компания тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген өзге мән-жайлар бойынша кемсідудің кез келген нысандарын, сондай-ақ негізсіз тәртіптік шаралар мен жалақыдан ұстап қалуды қатаң айыптайды.
19. Компания әрбір қызметкердің жеке өміріне қол сұғылмаушылық құқығын құрметтейді, Компанияның қызметкерлері мен лауазымды адамдарының дербес деректерін қорғауға, сондай-ақ деректердің конфиденциалдылығы туралы заңнаманың талаптарын сақтауға ұмтылады. Сол сияқты Компания ана тілі мен мәдениетін пайдалану, қарым-қатынас, тәрбие, оқыту және шығармашылық тілін еркін таңдау құқығын қорғайды.

20. Компания қызметкерлерге сөз, бірлестік және ұжымдық келіссөздер еркіндігін мойындай отырып, дамудың тең мүмкіндіктерін ұсынады.
21. Компания қызметкерлерге біліктілігін, тәжірибесін және лауазымдық міндеттерін ескере отырып, кемсітушілік белгілерінсіз әділ жалақыға кепілдік береді.
22. Компанияның әрбір қызметкері демалуға құқылы. Қызметкерге заңда көзделген жұмыс уақытының ұзақтығына, демалыс және мереке күндеріне, жыл сайынғы ақылы демалысқа кепілдік беріледі.
23. Компания өз қызметкерлерінің денсаулығына ерікті медициналық сақтандыру (ішінара қамту) және ауыр аурулардан ерікті халықаралық сақтандыру (толық қамту) бойынша шығындарды өтеу жүйесін іске асыру арқылы қамқорлық көрсетеді.
24. Қызметкерлер үшін Компания еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнаманың талаптарына сәйкес қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау үшін қажетті күш-жігер жұмсайды. Компания өз қызметкерлерін еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруды жүзеге асырады.
25. Компания қызметкерлерді оқыту және олардың сараптамалық әлеуетін арттыру үшін оңтайлы жағдайлар жасау жөнінде шаралар қабылдайды. Тәжірибелі қызметкерлерден тәжірибесі аз қызметкерлерге мұрагерлік институтын қолдау қызметкерлерді басқару саясатының негізгі элементі болып табылады.
26. Компания қызметкерлердің оларды шешудің заңнамалық тәсілдерін пайдалана отырып, жеке және ұжымдық еңбек дауларына құқығы деп танылады.

Компания бір мезгілде еңбек дауының объектісі бола алмайтынын және оларды қарау жөнінде біржақты тәртіппен шешім қабылдай алмайтынын түсінгендіктен, Компанияда жұмыс берушіден және келісім комиссиясы түріндегі жұмыскерлердің өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде құрылған жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі тұрақты орган жұмыс істейді.

Қызметкердің құқығын қорғаудың бұл тетігі жұмыста қалпына келтіруге және басқа да еңбек дауларына байланысты жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі реттеуді қамтиды. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешім қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде оның көшірмелерін беруге міндетті.

Клиенттер мен қарсы агенттерге қатысты

27. Компания өз қызметін жүзеге асыру барысында заманауи құлдық пен адам саудасының кез келген түріне қарсы тұрады.
28. Компания әділеттілік пен клиенттердің құқығын құрметтеу қағидаттарын ұстанады. Клиенттерге өнімдерді ұсыну немесе қызмет көрсету кезінде қызметкерлер талаптарды, пайданы, тәуекелді және ықтимал шығындарды нақты түсіндіріп, кез келген белгі бойынша кемсітушіліктен аулақ болуы керек.
29. Клиенттермен қарым-қатынаста Компания заңнаманың талаптарына сәйкес конфиденциалды деректерді қорғауға күш салады.
30. Жеткізу тізбегіндегі адам құқығын сақтау Компания қызметінің негізгі элементі болып табылады.

Клиенттерге қызмет көрсетудің бірыңғай нормасын сақтау үшін Компанияда клиенттік сервис сапасының стандарттары (негізгі өлшемшарттары мен таразылары бар чек-парақтар) әзірленеді.

31. Компания байланыс саясатын жүргізеді, сол арқылы клиенттермен әртүрлі: SMS, email, автоматты түрде қоңырау шалу, Push және Push жоқ TN хабарламалары, TN Stories, WhatsApp Bot, Telegram Bot және телефон қоңыраулары сияқты байланыс арналары арқылы тиімді және мақсатты байланыс құрылады.

Реттелетін біртұтас және дәйекті байланыс жүйесі Компанияның брендин нығайтуға және клиенттердің сенімін қалыптастыруға, қақтығыстар мен түсініспеушіліктердің ықтималдығын азайтуға, клиенттермен тиімді өзара әрекеттесуге ықпал етеді.

32. БҰҰ-ның Жаһандық шарты шеңберінде қабылданған міндеттемелерге және қолданыстағы заңнамаға сәйкес Компания қорқытып алушылық пен парақорлықты қоса алғанда, сыбайлас жемқорлықтың кез келген көріністерінің жолын кесу және шектеу жөнінде жұмыс жүргізуге міндеттенеді. Компания Компанияда сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікті көрсететін құндылықтар жүйесін сақтау мен нығайтуда, сондай-ақ барлық мүдделі тараптың сыбайлас жемқорлықтан бас тартуының белсенді азаматтық ұстанымын қалыптастыруда көрінетін сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті жан-жақты қолдайды.

Компанияда қолданыстағы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар³ сыбайлас жемқорлық көріністерінің алдын алу бойынша ұсынымдарды қамтиды, атап айтқанда: Компания қызметкерлерінің алаяқтық және сыбайлас жемқорлық мінез-құлқына төзбеушілікті қалыптастыру; Компания қызметкерлерінің өздерінің лауазымдық міндеттерін жүзеге асыру кезіндегі жауапкершілігін арттыру; алаяқтық және сыбайлас жемқорлық көріністерін уақтылы анықтау және олардың теріс салдарын болдырмау; алаяқтық және сыбайлас жемқорлық фактілеріне жол бермеу үшін компания мен оның қызметкерлерінің қызметіне басшылық, ішкі аудит және комплаенс-бақылау тарапынан мониторинг және бақылау; алаяқтық және сыбайлас жемқорлық фактілеріне жағдай жасайтын факторларды болдырмау және жою.

Жедел ден қою мақсатында Компания бұқаралық ақпарат құралдарында және интернет-басылымдарда, әлеуметтік желілерде Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне қатысты алаяқтық және сыбайлас жемқорлық көріністері фактілері бойынша теріс жарияланымдарға тұрақты негізде мониторинг жүргізеді.

5-тарау. ӨТІНІШТЕР МЕН ШАҒЫМДАРДЫ ҚАРАУ ТЕТІГІ

33. Компания әрбір қызметкердің, клиенттің және қарсы агенттің өз құқығы мен бостандықтарын заңға қайшы келмейтін барлық тәсілімен қорғауға құқығы бар екенін мойындайды.
34. Сот тетіктерімен қатар әрбір қызметкер, клиент және қарсы агент мемлекеттік және корпоративтік деңгейде шағымдарды қараудың тиімді және тиісті соттан тыс тетігі арқылы өз құқығын қорғауға құқылы.
35. Қызметкерлер мен клиенттер өздерінің бұзылған құқығы мен бостандықтарын қорғау үшін Қазақстан Республикасындағы адам құқығы жөніндегі уәкілдің⁴ атына жүгінуге құқылы, оның өкілеттіктері адамның және азаматтың құқығы мен бостандықтарын қорғауға, оларды сақтауға және құрметтеуге мемлекеттік кепілдік беру мақсатында Қазақстан Республикасының Конституциясында айқындалған. Қазақстан Республикасындағы адам құқығы жөніндегі уәкіл өз құзыреті шеңберінде резиденттер мен бейрезиденттердің жеке және (немесе) өкілдері арқылы берілген шағымдарын олар келіп түскен күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарайды.
36. Компания өз тарапынан Компания клиенттерінің өтініштері мен шағымдарын қараудың ішкі тетігін әзірледі ол арқылы әркім Компаниядағы немесе Компанияның қарсы агенттеріндегі адам құқығының бұзылуына қатысты өз алаңдаушылықтарын хабарлай алады. Компания клиенттердің келіп түскен өтініштері мен шағымдарын қарайды:
- 1) жазбаша үлгіде Компанияның ресми интернет-ресурсына, «TRADERNET» сауда платформасында, JivoSite, info@ffin.kz электрондық мекенжайына, сондай-ақ қағаз тасымалдағышта - жеке берген, пошта немесе курьерлік қызмет жіберген;

³ Алаяқтық пен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және оның алдын алу жөніндегі бақылау саясаты

⁴ «Қазақстан Республикасындағы Адам құқықтары жөніндегі уәкіл туралы» Қазақстан Республикасының Конституциялық заңы

- 2) ауызша түрде телефон арқылы және клиент Компанияға жеке келгенде.
37. Компания клиенттердің өтініштері мен шағымдарын объективті, жан-жақты және уақтылы қарауды қамтамасыз етуге, өтініш берушілерді қарау қорытындылары туралы хабардар етуге ұмтылады. Өтініштің немесе шағымның сипатына қарай, егер ол ауызша түрде келіп түскен жағдайда (телефон арқылы немесе клиент өзі барған кезде) Компания оған жауапты дереу бере алады, сондай-ақ TRADERNET сауда платформасында немесе JivoSite арқылы тіркелген.
38. Мәселенің мәні баяндалмаған анонимді өтініштер (шағымдар) не өтініштер (шағымдар) компанияның қарауына жатпайды.
- Келіп түскен өтініштер немесе шағымдар күнтізбелік он бес күн ішінде, қосымша ақпарат алу қажет болған жағдайда күнтізбелік отыз күн ішінде қаралады.
39. Құжаттарды қосымша зерделеу қажет болған кезде қарау мерзімі күнтізбелік отыз күнге дейінгі мерзімге ұзартылады, бұл туралы қарау мерзімі ұзартылған күннен бастап күнтізбелік үш күн ішінде өтініш берушіге хабарланады.

6-тарау. МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН БАСҚАРУ

40. Компанияда мүдделер қақтығысын басқару жүйесі жұмыс істейді, ол мүдделер қақтығысының алдын алу, уақтылы анықтау, мүдделер қақтығысын бақылау және реттеу, олардың алдын алу шараларын әзірлеу, мүдделер қақтығысы туындаған кезде Компания қызметкерлерінің мінез-құлық қағидаларын анықтау, сондай-ақ қызметкерлердің және Компания мен оның клиенттерінің мүдделеріне нұқсан келтіретін лауазымды тұлғалардың жеке мүдделері мен лауазымдық мүдделерінің әсерінен Компанияда іскерлік шешімдер қабылдау процестеріне нұқсан келтіру тәуекелін барынша азайту рәсімдері мен тетіктерін қамтиды.
41. Мүдделер қақтығысын басқару және реттеу мақсатында Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мынадай: 1) клиенттер мен Компания мүддесінің лауазымды тұлғалардың, қызметкерлердің және олармен байланысты үшінші тұлғалардың жеке мүдделері алдында басымдығы; 2) Қызмет көрсету барысында Компанияның барлық клиентіне тең және әділ қарым-қатынас; 3) басқару органдарының өкілеттіктерін нақты ажырату, шешім қабылдау барысында алқалы және жұмыс органдарының, қызметкерлердің қағидаттарын ұстанады. Мүдделері мүдделер қақтығысын қозғайтын немесе қозғауы мүмкін мүдделі тұлғалар оны реттеу жөнінде шешім қабылдамайды; 4) атқаратын лауазымына қарамастан барлық қызметкердің мүдделер қақтығысын болғызбау, анықтау және реттеу процестеріне қатысуы; 5) Компанияның барлық қызметкері мен лауазымды адамдарының нақты және/немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді міндетті түрде жария ету; 6) Компания үшін тәуекел дәрежесін айқындау және мүдделер қақтығысы және/немесе корпоративтік жанжалдар болған әрбір жағдайды реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының және/немесе корпоративтік жанжалдардың болуы туралы мәлімделген әрбір жағдайды жеке қарау; 7) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу кезінде алынған жария емес, конфиденциалды, инсайдерлік ақпаратты және мәліметтерді қорғауды қамтамасыз ету.

7-тарау. МОНИТОРИНГ

42. Саясат оның өзектілігі мен қолданыстағы заңнамаға, халықаралық стандарттарға және ағымдағы тәжірибелерге сәйкестігі тұрғысынан қажеттілігіне қарай, бірақ үш жылда кемінде бір рет қайта қаралуға тиіс.
43. Саясатқа енгізілген кез келген өзгерістер мен толықтырулар Директорлар кеңесі отырысының қарауына шығарылады. Компания тұрақты негізде саясаттың ережесіне сәйкестігін бағалауды жүргізуге міндеттенеді.
44. Компания мүдделі тараптар мен акционерлердің компаниядағы адам құқығын сақтау бөлігіндегі кез келген сұрақтарына оңай жауап береді.

45. Саясаттың ережесін бұзғаны үшін Компанияның барлық қызметкері Қазақстан Республикасының заңнамасына және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес жауап береді.
46. Компания қызметкерлердің, мүдделі тараптардың не оның өкілдерінің осы Саясаттың ережесін сақтамау бөлігінде өздерінің күдіктері туралы Компанияның жауапты қызметкерлерін адал хабардар еткен жағдайда қудалауға ұшырамайтынына кепілдік береді.