

Рег. № 101
от «03» декабря 2014 г.

Утвержден
протоколом Совета директоров
АО «ЕНПФ» от «03» декабря 2014 г. № 5

**Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый
накопительный пенсионный фонд»**

Изменения и дополнения, внесенные протоколом Совета директоров акционерного общества
«Единый накопительный пенсионный фонд» (дата, номер):

№	Внесены изменения, дополнения	Дата	№__	Рег.№__
1.	Протокол	«13» июня 2018 г.	№6	№76
2.		«__» _____ 201_г.		
3.		«__» _____ 201_г.		
4.		«__» _____ 201_г.		

Признан утратившим силу протоколом Совета директоров акционерного общества «Единый
накопительный пенсионный фонд» от «__» _____ 201_ года №__

Глава 1. Общие положения

Пункт 1 дополнен в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

1. Настоящий Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд» (далее – Фонд).

Пункт 2 исключен в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

2. исключен.

Пункт 3 изложен в новой редакции в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

3. Целью настоящего Кодекса является установление общих принципов и правил поведения работников Фонда при общении с коллегами, вкладчиками (получателями) и партнерами, соблюдение которых способствует повышению корпоративной культуры в Фонде, формированию атмосферы честности, открытости и взаимопомощи.

В Пункты 4,5 внесены изменения в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

4. Объектом регулирования настоящего Кодекса является поведение работников Фонда при исполнении ими служебных обязанностей, финансовой заинтересованности, в том числе при работе с клиентами (вкладчиками/получателями) Фонда, а также государственными органами и иными лицами, вступающими в отношения с Фондом.

5. Соблюдение профессиональных этических норм является обязанностью всех работников Фонда, независимо от занимаемой должности, должностных обязанностей и принадлежности к структурному подразделению Фонда.

Пункт 6 дополнен подпунктами 1-1),1-2), подпункт 4) пункта 6 изложен в новой редакции, подпункт 8) исключен в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

6. Понятия, используемые в настоящем Кодексе:

1-1) близкие родственники - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки, супруг (супруга), близкие родственники супруга (супруги);

1-2) должностное лицо — член совета директоров Фонда, его исполнительного органа или лицо, единолично осуществляющее функции исполнительного органа Фонда;

1) заинтересованные лица – работники Фонда, заинтересованные в совершении Фондом тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если они состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами таких организаций либо являются близкими родственниками или кредиторами этих граждан, при этом указанные организации или граждане являются потребителями услуг Фонда или поставщиками продукции, работ или услуг для Фонда, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Фондом, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Фонда;

2) инсайдерская информация – достоверная информация о ценных бумагах (производных финансовых инструментах), сделках с ними, а также об эмитенте, выпустившем (предоставившем) ценные бумаги (производные финансовые инструменты), осуществляемой им деятельности, составляющая коммерческую тайну, а также иная информация, не известная третьим лицам, раскрытие которой может повлиять на изменение стоимости ценных бумаг (производных финансовых инструментов) и на деятельность их эмитента;

3) клиенты Фонда – вкладчики/получатели Фонда;

4) конфликт интересов – ситуации, при которых интересы должностного лица или работника Фонда могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах вкладчиков (получателей) Фонда, акционера Фонда, Фонда.

Конфликт интересов должностных лиц и/или работников Фонда может возникнуть в случаях, когда должностное лицо и/или работник Фонда имеет материальную или личную выгоду в процессе осуществления служебных обязанностей, связанных с деятельностью Фонда, и деятельности по заключению гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Фонда;

5) партнеры Фонда – юридические и физические лица, вступающие в отношения с Фондом;

6) работники Фонда – любые физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Фондом на основании трудовых договоров независимо от срока действия договора;

7) руководящие работники Фонда – в соответствии с законодательством Республики Казахстан: Председатель и члены Совета директоров, Председатель и члены Правления, главный бухгалтер Фонда, иные руководители, осуществляющие координацию и (или) контроль за деятельностью структурных подразделений и обладающие правом подписи документов, на основании которых совершаются сделки на рынке ценных бумаг;

8) Исключен.

Глава 2 изложена в новой редакции в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

Глава 2. Основные правила поведения работников Фонда

7. При осуществлении профессиональной деятельности работник придерживается следующих основных правил поведения:

1) быть вежливым уважительным, терпеливым по отношению к коллегам, клиентам и партнерам Фонда;

2) действовать объективно, не отдавая предпочтения личным интересам в ущерб интересам Фонда;

3) исходить из принципов равенства со всеми, независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений и других различий;

4) способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в коллективе, а также укреплению деловой репутации Фонда;

5) соблюдать трудовую дисциплину, добросовестно и качественно исполнять свои должностные обязанности, рационально и эффективно используя свое рабочее время;

6) придерживаться деловой манеры общения;

7) поддерживать и повышать свой профессиональный уровень, стремиться к сохранению и повышению профессионального уровня других специалистов;

8) знать и строго соблюдать действующее законодательство Республики Казахстан;

9) воздерживаться от любых действий, способных негативно отразиться на его профессиональной репутации;

10) соблюдать режим конфиденциальности и отказываться от любых действий, влекущих раскрытие конфиденциальной (непубличной) информации.

8. исключить.

Глава 3. Отношения с клиентами и партнерами

9. При взаимодействии с клиентами и партнерами, работник Фонда:

1) при необходимости дает максимально развернутые консультации в рамках своих полномочий и компетенции;

- 2) своевременно информирует клиентов и партнеров Фонда обо всех изменениях, влияющих на взаимные отношения;
- 3) постоянно работает над улучшением качества предоставляемых услуг, следуя интересам клиента Фонда;
- 4) стремится оказывать услуги так, чтобы у клиентов и партнеров возникало желание сотрудничать с Фондом и в будущем;
- 5) проявляет честность, профессионализм, справедливость, ответственность в отношениях с клиентами и партнерами, стремится удовлетворить их запросы;
- 6) действует беспристрастно, не отдавая предпочтения каким-либо частным лицам и организациям;
- 7) своевременно предотвращает конфликтные ситуации;
- 8) в случае возникновения ситуаций, подрывающих авторитет Фонда и его работников, своим отношением укрепляет деловую репутацию Фонда, отстаивает его позиции, способствует развитию позитивного имиджа Фонда.

Глава 4. Отношения с коллегами

10. Взаимодействуя с коллегами, работник Фонда:

- 1) строит отношения на основе взаимного уважения, взаимопонимания и сотрудничества, укрепляя корпоративный подход в достижении поставленных целей;
- 2) создает и поддерживает благоприятную рабочую атмосферу доверия и открытости в деловом общении;
- 3) занимает активную позицию, принимая участие в общественных инициативах Фонда;
- 4) не допускает по отношению к коллегам фактов грубости, некорректного поведения, бестактности.

Глава 5. Отношения руководителя с подчиненными

11. При взаимодействии с подчиненными, руководитель:

- 1) служит образцом профессионализма, целеустремленности и этичности;
- 2) не допускает по отношению к подчиненным необоснованных обвинений, фактов грубости, унижения человеческого достоинства, бестактности;
- 3) точно определяет задачи и объем служебных полномочий в соответствии с занимаемыми должностями;
- 4) создает в коллективе атмосферу, способствующую раскрытию профессионального потенциала работника, поддерживая их устремления и профессиональный рост;
- 5) применяет единые критерии оценки работы, критикуя недобросовестность и ошибки в работе, а не личность работника;
- 6) поощряет инициативу и поддерживает идеи, отмечая заслуги отличившихся работников.

Документ дополнен главой 5-1 в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

Глава 5-1. Правила поведения работников Фонда в социальных сетях

11-1. Не запрещается всесторонне поддерживать официальные страницы Фонда. Приветствуется подписка работником на официальные страницы Фонда, транслирование публикуемой информации у себя в профиле и участие в ее комментировании.

11-2. Любое действие и высказывание может быть зафиксировано на камеру смартфона либо иного электронного цифрового устройства и опубликовано в социальных сетях, в этой связи поведение работников Фонда за пределами офиса должно также соответствовать Кодексу корпоративной этики.

11-3. При взаимодействии с социальными сетями работник Фонда несет личную ответственность за все, что публикует в своих аккаунтах или в комментариях к публикациям других пользователей и должен:

- 1) ответственно подходить к каждой публикации и комментарию, быть корректным в высказываниях;
- 2) строго соблюдать действующее законодательство Республики Казахстан.

11-4. Работнику Фонда запрещено:

- 1) допускать пропаганду насилия, терроризма, разжигание межнациональной, межконфессиональной и социальной вражды, проявление открытой агрессии и критику существующей власти, оскорбление чести и достоинства других, а также угрозы;
- 2) распространять непроверенную и заведомо ложную информацию;
- 3) публиковать критические замечания в отношении Фонда, его работников. Все замечания, предложения/рекомендации должны направляться непосредственному руководителю, руководству Фонда исключительно внутри Фонда;
- 4) размещать какую-либо информацию или изображения, компрометирующие Фонд или порочащие его, а также информацию, которая относится к тайне пенсионных накоплений или конфиденциальной информации Фонда. Согласно Правилам раскрытия информации в акционерном обществе «Единый накопительный пенсионный фонд», работники и должностные лица Фонда, прекратившие свою трудовую деятельность или исполнение обязанностей в Фонде, не имеют право разглашать информацию, включенную в перечень конфиденциальной, в течение 3 (трех) лет;
- 5) отвечать на вопросы пользователей социальных сетей о деятельности Фонда и накопительной пенсионной системы Республики Казахстан.

11-5. Работникам Фонда рекомендуется:

- 1) при обнаружении вопроса, претензии или жалобы на работу Фонда сообщить об этом работникам Департамента по связям с общественностью, ответственным за официальные страницы Фонда в социальных сетях;
- 2) по собственной инициативе не вступать в полемику с пользователями социальных сетей;
- 3) отказаться от участия в провокационных дискуссиях в группах или в комментариях пользователей социальных сетей, даже если тема актуальная и есть позиция по ней.

11-6. При желании стать одним из сетевых адвокатов бренда Фонда, работнику необходимо обратиться к ответственным работникам Департамента по связям с общественностью, которые проконсультируют и помогут разобраться в тонкостях предоставления публичных ответов в качестве эксперта.

Глава 6. Конфликт интересов

§ 1. Корпоративная политика

Пункт 12 изложен в новой редакции в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

12. Должностные лица и работники Фонда, а также уполномоченные Фондом представители, обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать или угрожать конфликту интересов, или могут повлиять на предвзятость и независимость решения должностного лица и/или работника Фонда при рассмотрении и принятии решений в пользу и в интересах вкладчиков (получателей) Фонда и/или акционера Фонда. Обязанность действовать в наилучших интересах Фонда предусматривает, что должностное лицо должно использовать свои полномочия и возможности, связанные с занимаемой им должностью, исключительно в интересах Фонда.

13. Видимость конфликта интересов может быть так же губительна для репутации Фонда, как и действительный конфликт интересов, и эту видимость конфликта будет так же

трудно осознать лицам, которые вовлечены в данный конфликт. Все работники Фонда должны объективно оценивать свои действия и задавать себе вопрос, будут ли у правомочного незаинтересованного наблюдателя (клиента, единственного акционера, партнера или государственного представителя) основания полагать, что:

- 1) конфиденциальный характер информации был нарушен;
- 2) ответственность за имущество Фонда и надлежащее управление им (фидуциарные обязанности) осуществляются несоответствующим образом;
- 3) дела с Фондом осуществляются только на основании дружеских отношений, семейных связей, получения или дарения материальных ценностей или же в целях групп с особыми интересами;
- 4) имя Фонда используется работниками или членами их семей как средство усиления их собственных возможностей при осуществлении их собственной политической, инвестиционной деятельности или при розничных приобретениях.

Документ дополнен пунктом 13-1 в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

13-1. Ситуации по образованию конфликта интересов подразделяются на следующие категории:

- 1) внутренний конфликт интересов;
- 2) внешний конфликт интересов.

Внутренний конфликт интересов может возникнуть в случае, когда должностное лицо и работник Фонда и/или работники Фонда между собой являются близкими родственниками и рассмотрение, принятие решений по вопросам деятельности Фонда одним из вышеуказанных лиц может повлечь личную выгоду для другого лица.

Внешний конфликт интересов может возникнуть в случае, когда должностное лицо или работник Фонда, принимающий непосредственное участие в рассмотрении и принятии решений по вопросам заключения гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Фонда, либо его близкие родственники могут иметь материальную или личную выгоду при заключении и исполнении Фондом гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Фонда.

14. В случае возникновения потенциального конфликта интересов с участием работника, характер и степень конфликта должны быть немедленно донесены до сведения Председателя Правления Фонда, который определит соответствующие меры.

15. В случае возникновения потенциального конфликта интересов с участием членов Правления или Совета директоров, характер и степень конфликта должны быть немедленно донесены до сведения корпоративного секретаря Фонда, который затем представит данное дело соответственно Председателю Совета директоров или полному составу Совета директоров.

Пункт 15 дополнен подпунктом 15-1 в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

15-1. Порядок по надлежащему регулированию и контролю процесса определения, выявления и управления конфликтами интересов Фонда регламентирован в Политике управления существующим и потенциальным конфликтом интересов акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденной Советом директоров Фонда.

§ 2. Назначение доверенного лица

16. Необходимо получить предварительное согласие Председателя Правления Фонда перед тем, как член Правления, руководитель самостоятельного структурного подразделения или иной работник Фонда или же супруг(а) члена Правления, руководителя самостоятельного структурного подразделения или иного работника примут свое назначение в качестве доверенного лица или члена группы доверенных лиц (исполнителя, администратора, попечителя) клиентов Фонда или же других лиц, фирм, компаний и корпораций.

17. Чтобы избежать появления несоответствующих действий, члены Совета директоров должны проявлять разумную осторожность в принятии своего назначения в качестве доверенного лица или члена группы доверенных лиц (исполнителя, администратора, попечителя) клиентов Фонда или же других лиц, фирм, компаний и корпораций.

§ 3. Запрещенная практика

Пункт 18 изложен в новой редакции в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

18. Членам Правления и всем другим работникам Фонда не разрешается вести деятельность от имени Фонда с близкими родственниками, при которой может возникнуть ситуация с возможным конфликтом интересов. Данный раздел не запрещает такую деятельность вообще, но запрещает деятельность, при которой может возникнуть ситуация с возможным конфликтом интересов. Такая деятельность должна быть передана другому члену Правления или другому работнику, который в ведении деятельности не имеет иной заинтересованности, кроме соблюдения интересов Фонда.

19. Руководитель филиала Фонда не должен принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Фондом и: им самим; любым из его близких родственников; любым юридическим лицом, в котором он или кто-либо из его близких родственников является должностным лицом или крупным участником.

§4. Внешняя трудовая деятельность

20. Внешняя трудовая деятельность может осуществляться, если нет возражений со стороны Председателя Правления Фонда, а в отношении членов Правления – Совета директоров, которые могут быть основаны на том, что внешняя трудовая занятость отрицательно влияет на эффективность работы или создает видимость конфликта интересов с Фондом.

В любом случае работники Фонда, вовлеченные в гражданскую или политическую деятельность, должны осуществлять ее как частные лица, а не как представители Фонда.

§5. Корпоративное членство в советах, общественных организациях

21. Члены Правления и иные работники Фонда при рассмотрении избрания или назначения в корпоративные советы, общественные организации или комиссии, или же на должность члена органа управления или исполнительного органа коммерческой или некоммерческой организации, должны быть всегда уверены, что такая служба не поставит их в положение возможного возникновения потенциального конфликта интересов. Любые вопросы касательно соответствующей необходимости участия в такой деятельности должны быть представлены на рассмотрение Председателя Правления Фонда, в отношении членов Правления – Совету директоров Фонда.

22. Если только не получено особое одобрение Председателя Правления, а в отношении руководящих работников – Совета директоров Фонда, руководящие работники или иные работники Фонда не могут состоять в Совете или организации другого юридического лица – компании/организации, которая:

конкурирует с Фондом; или

имеет значительную задолженность по каким-либо платежам или по другим обязательствам перед Фондом; или

вовлечена в значительный правовой спор или судебный процесс с Фондом.

Глава 7. Несоответствующее использование корпоративного положения или имущества

§ 1. Подарки, принимаемые работниками Фонда

23. Члены Совета директоров, Правления или иные работники Фонда не должны принимать денежные средства, подарки, особые услуги, льготы или возможность использования имущества или средств для и от кого-либо, с кем данное лицо ведет переговоры, ходатайствует или получает ходатайство по осуществлению деятельности от имени Фонда.

24. Фонд требует от своих работников всегда оказывать клиентам эффективные и вежливые услуги, не ожидая вознаграждения. Чтобы избежать даже намека на несоответствующее поведение, важно, чтобы каждый работник или супруг(а) или дети работника отказывались от любых подарков, принятие которых вызовет даже малейшее подозрение на соответствующее влияние.

Пункт 25 дополнен подпунктом 25-1 в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

25. Подарки, адресованные Фонду, подлежат хранению в специально отведенных местах Фонда.

25-1. Должностные лица и руководящие работники Фонда не должны требовать и принимать решения о вручении подарков себе лично или аффилированным с ними лицам, включая близких родственников предоставлять льготы и выгоды третьим лицам в нарушение интересов вкладчиков (получателей) Фонда и/или акционера Фонда, использовать для личных целей и целей близких родственников какие-либо преимущества, предоставляемые Фондом в силу их служебного положения.

§ 2. Льготы

В пункт 26 внесены изменения в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

26. **Должностные лица и работники Фонда или их близкие родственники** не могут приобретать или использовать в своих собственных целях имущество Фонда, услуги или возможность получить выгоду на основаниях или в ситуациях, не доступных широким слоям населения, за исключением нижеследующего:

- 1) особые программы/услуги для работников Фонда;
- 2) приобретение имущества Фонда при условии, что покупная цена приобретаемого имущества будет реальной рыночной ценой, и что эта цена может быть соответствующим образом зафиксирована в письменном виде;
- 3) продукты Фонда на условиях, определенных текущей политикой Фонда.

§ 3. Политическое вовлечение

27. Фонд или кто-либо действующий от его имени не должен производить расходов или делать взносы, выраженные в денежных средствах или в других ценных активах, в связи с деятельностью по выборам на политические посты, а также осуществлять предоставление нефинансовой поддержки политическому кандидату или партии через безвозмездную передачу офисного оборудования. Однако личное участие в политической и гражданской деятельности поощряется при условии, что такая деятельность не оказывает негативного влияния на эффективность работы.

§4. Несоответствующие операции и платежи

28. Работники Фонда не должны подписывать документы от имени Фонда или каким-либо другим образом представлять или осуществлять полномочия от имени Фонда, если только Фонд не дает особых полномочий на такие действия. Имущество Фонда не может быть использовано для личных целей, а также не может использоваться имя Фонда или любые его

ресурсы для усиления собственных возможностей работников Фонда в личных операциях или внешних отношениях.

29. При осуществлении деятельности Фонда с частным лицом или организацией не должны даваться или предлагаться взятки, незаконные выплаты или подобные вознаграждения или компенсации любого вида в целях оказания влияния на данное частное лицо или организацию при заключении и осуществлении сделок, а также поддержание существующих деловых операций Фонда.

30. Работникам Фонда, совершающим сделки на рынке ценных бумаг, запрещается распоряжаться и использовать инсайдерскую информацию в личных целях или в интересах третьих лиц.

Пункт 31 исключен в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

31. исключить

32. Работникам Фонда запрещено как просить, так и принимать подарки или платежи в связи с переговорами по заключению сделки от лица Фонда.

Пункт 33 изложен в новой редакции в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

33. Фонд соблюдает законодательство Республики Казахстан, а также международные нормы, направленные против коррупционной практики и незаконных сделок.

Глава 8. Контроль исполнения положений Кодекса

Пункт 34 исключен в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

34. исключить.

35. Подразделение внутреннего аудита Фонда, а также внешние аудиторы проводят проверки условий совершения операций, а также их раскрытие в финансовой отчетности Фонда, доступной акционеру, клиентам Фонда и иным заинтересованным сторонам.

36. Численность работников подразделений, указанных в пункте 35 Кодекса, должна быть достаточной для эффективного достижения целей и решения задач внутреннего контроля.

37. К компетенции указанных подразделений, в том числе, относится обеспечение выполнения работниками Фонда и Фондом в целом:

- 1) требований законодательства Республики Казахстан;
- 2) определения во внутренних документах Фонда установленных процедур и полномочий при принятии любых решений, затрагивающих интересы Фонда, его работников и клиентов;
- 3) принятие своевременных и эффективных решений, направленных на устранение выявленных недостатков и нарушений в деятельности Фонда;
- 4) выполнения требований по эффективному управлению рисками, сохранности активов (имущества) Фонда;
- 5) адекватного отражения операций Фонда в учете;
- 6) надлежащего состояния отчетности, позволяющего получать полную информацию о деятельности Фонда и связанных с ней рисках;
- 7) эффективного функционирования внутреннего аудита и взаимодействия с внешними аудиторами, органами государственного регулирования, контроля и надзора по вопросам достоверности учета и отчетности.

38. Совет директоров Фонда утверждает Кодекс и возлагает на Председателя Правления Фонда контроль над исполнением его положений в Фонде.

39. Каждый работник Фонда обязан знакомиться с Кодексом и всегда подчиняться его положениям.

40. Работники Фонда на руководящих или других важных должностях (руководители подразделений) должны представлять информацию в случае возникновения конфликта интересов о своей личной заинтересованности в сделке и проводимой операции Фонда в качестве дальнейшего свидетельства соблюдения ими положений настоящего Кодекса.

41. Члены Правления Фонда должны прилагать все возможные усилия для обеспечения постоянного соблюдения работниками Фонда положений настоящего Кодекса.

Глава 9. Заключительные положения

42. Положения настоящего Кодекса пересматриваются по мере необходимости.

43. Кодекс и изменения и дополнения к нему утверждаются Советом директоров Фонда.

Пункт 44 добавлен в соответствии с Изменениями и дополнениями в Кодекс корпоративной этики работников акционерного общества «Единый накопительный пенсионный фонд», утвержденными решением Совета директоров АО «ЕНПФ» от «13» июня 2018 г. (протокол №6).

44. Во всем, что прямо не урегулировано настоящим Кодексом, Фонд руководствуется нормами и требованиями действующего законодательства Республики Казахстан и внутренними документами Фонда.

Председатель Правления

Д. Медеушеева