

Утверждено
решением Совета директоров
АО «Агентство «Хабар»
от «20» февраля 2026 года
Протокол № 1

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
АО «АГЕНТСТВО «ХАБАР»**

**г. Астана
2026 год**

Структура Кодекса корпоративной этики АО «Агентство «Хабар»

I. Общие положения

- Назначение Кодекса
- Область действия
- Связь с миссией и корпоративными ценностями

II. Этические принципы поведения

- Принятие решений и информирование о нарушениях
- Конфликт интересов
- Внешний вид и деловой имидж

III. Соблюдение корпоративных норм и политик

- Политика в области качества
- Политика в области профессиональной безопасности и здоровья
- Политика в области охраны окружающей среды
- Политика в области конфиденциальности
- Обязанности работников
- Обязанности руководителей

IV. Внешние связи и деловое поведение

- Этика взаимоотношений с единственным акционером
- Этика взаимоотношений с государственными органами
- Этика взаимоотношений с деловыми партнёрами
- Этика взаимоотношений со средствами массовой информации
- Поведение в публичном пространстве и социальных сетях
- Подарки и приглашения

V. Ответственность и соблюдение Кодекса

- Ответственность за нарушения
- Заключение

I. Общие положения

Настоящий Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) определяет основные принципы, нормы и стандарты профессионального и этического поведения работников Акционерного общества «Агентство «Хабар» (далее – Общество, Агентство, Компания).

Положения Кодекса направлены на обеспечение соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, нормативных правовых актов и внутренних документов Общества, а также на формирование добросовестных и справедливых отношений со всеми заинтересованными сторонами.

Кодекс призван служить практическим руководством для определения правильной линии поведения, своевременного выявления действий, противоречащих принципам Общества, и предотвращения возможных негативных последствий.

Действие Кодекса распространяется на всех работников Общества, а также на внешних стейкхолдеров — партнёров, подрядчиков, поставщиков и представителей общественности, в целях обеспечения понимания и соблюдения этических норм, принятых в Компании.

Миссия, принципы, ценности

Миссия. Служение интересам Казахстана через участие в развитии информационной и культурной среды, способствующей укреплению гражданского диалога и формированию общественного сознания, активно поддерживая национальные ценности, культуру и традиции.

Принципы. Добиваясь поставленных целей, все члены коллектива должны руководствоваться корпоративными принципами Общества, объединяющими нас в достижении общих целей:

- ответственность и этика;
- развитие общественного диалога;
- развитие культуры и образования;
- инновации и технологический прогресс;
- командная работа.

Ценности — это внутренние убеждения, формирующие основу культуры, репутации и профессионального поведения.

Пять базовых ценностей Агентства объединены в слове **ХАБАР** и задают ориентиры каждому сотруднику:

X — ХАРАКТЕР:

Ключевые смыслы:

- быть верным делу и принципам Общества;
- проявлять мужество, стойкость и надёжность;
- сохранять честность и достоинство в любых обстоятельствах.

Общество неукоснительно выполняет принятые на себя обязательства и сохраняет честность и достоинство во всех обстоятельствах, включая сложные ситуации.

A — АТМОСФЕРА ДОВЕРИЯ:

Ключевые смыслы:

- действовать справедливо и прозрачно, исключая сокрытие информации;
- строить общение на уважении, честности и корректности;
- создавать пространство открытого диалога.

Где есть доверие — там есть сотрудничество, идеи и успех.

B — БЫТЬ ПРОФЕССИОНАЛОМ:

Ключевые смыслы:

- нести личную ответственность за результат своей работы;
- соблюдать высокие стандарты выполнения обязанностей;
- проявлять дисциплину и добросовестность.

Профессионализм укрепляет доверие зрителей и репутацию Общества.

А — АВАНГАРД ИДЕЙ:

Ключевые смыслы:

- проявлять инициативу, искать новые решения;
- вносить предложения по развитию продукта и процессов;
- повышать качество, ориентируясь на потребности аудитории.

Инновации в Агентстве — это не формальность, а путь к росту и совершенству.

Р — РАБОТА В КОМАНДЕ:

Ключевые смыслы:

- эффективно взаимодействовать ради общих целей;
- поддерживать корпоративный дух и уважать вклад каждого;
- ставить интересы Общества выше личных амбиций.

Сила «Хабара» — в людях, которые действуют вместе ради общего успеха.

II. Этические принципы поведения

Этические принципы поведения отражают корпоративную культуру и определяют стандарты поведения работников в профессиональной и общественной деятельности. Они основаны на уважении, ответственности, честности, доверии, добросовестности и прозрачности.

Принятие решений и информирование о нарушениях

В процессе профессиональной деятельности сотрудники Агентства принимают управленческие и иные решения, от которых зависят результаты работы, эффективность взаимодействия и репутация Общества. Принятие таких решений требует соблюдения принципов объективности, добросовестности и ответственности.

Решения, принимаемые в сложных или неоднозначных ситуациях, должны основываться на фактах, анализе последствий и соблюдении корпоративных принципов. Недопустимо принимать решения, способные нанести ущерб интересам или деловой репутации Агентства.

Обнаружив возможное нарушение Кодекса, корпоративных ценностей или стандартов поведения, сотрудник должен принять меры для его предотвращения и сообщить об этом руководителю или в уполномоченное подразделение.

Информирование осуществляется через установленные внутренние каналы связи с обеспечением конфиденциальности и защитой лица, сообщившего о нарушении, от каких-либо форм давления или преследования.

Конфликт интересов

Работники не должны допускать, чтобы личная заинтересованность, предвзятость, связи или иные обстоятельства влияли на объективность и беспристрастность их профессиональных суждений.

Работники обязаны действовать исключительно в интересах Общества, исключая возможность фактического, потенциального или кажущегося конфликта интересов.

Работникам запрещается:

- иметь личную финансовую, имущественную или иную заинтересованность (в виде долей, бонусов, скидок и иных выгод) в деятельности контрагентов, конкурентов или заказчиков, с которыми осуществляется служебное взаимодействие;

- осуществлять стороннюю деятельность, препятствующую исполнению должностных обязанностей или наносящую ущерб интересам Общества;
- принимать участие в принятии решений, касающихся организаций, в которых работают или имеют долю супруг(а) либо близкие родственники работника, если такие организации являются заказчиками, поставщиками или конкурентами Общества;
- оказывать влияние на решения, связанные с трудовой деятельностью близких родственников, работающих в Обществе, включая вопросы приема, перевода, продвижения и оплаты труда.
- в случае возникновения либо возможности возникновения конфликта интересов работник обязан незамедлительно уведомить об этом непосредственного руководителя и (или) комплаенс-менеджера для принятия мер по его урегулированию.

Внешний вид и деловой имидж

С учетом публичного характера деятельности Агентства внешний вид сотрудников должен соответствовать нормам делового стиля и способствовать формированию доверия и уважения к Обществу.

В Обществе не допускаются:

- небрежность внешнего вида (одежды, прически, обуви, макияжа и иных элементов);
- вызывающий, чрезмерно яркий либо откровенный стиль одежды;
- одежда с крупными надписями, изображениями или символикой, неуместной в деловой обстановке;
- чрезмерно короткие либо удлиненные фасоны, несоответствующие корпоративным нормам;
- сарафаны, майки, шорты, спортивная одежда;
- глубокие вырезы, открытые плечи или спина;
- обтягивающая либо прозрачная одежда;
- шлепанцы, сланцы, сандалии и иная чрезмерно открытая обувь.

Корректность, внимательность и уважение являются обязательными элементами корпоративной культуры и служебного общения.

В Обществе не допускаются:

- перебивание собеседников, споры в повышенном тоне, проявление раздражения или неуважения;
- фамильярное обращение и недопустимые выражения в служебном общении; обсуждение личных вопросов, слухов, действий коллег или руководства;
- использование неофициальных, двусмысленных или уничижительных формулировок в служебных переговорах и переписке;
- обсуждение служебных вопросов в общественных местах или с посторонними лицами.

Критические замечания и предложения по вопросам деятельности Общества допускаются исключительно в конструктивной форме, с соблюдением норм деловой этики и уважения к коллегам и руководству. Конструктивная критика рассматривается как проявление ответственности и вовлеченности, если направлена на улучшение процессов и результатов работы.

Работники обязаны своим внешним видом, поведением и коммуникацией поддерживать положительный имидж и репутацию Общества.

III. Соблюдение корпоративных норм и политик

Политика в области качества

Политика в области качества является неотъемлемой частью Стратегии развития Агентства и направлена на соответствие установленным стандартам, постоянное совершенствование процессов вещания и повышение удовлетворённости зрителей и партнёров.

Общество рассматривает качество как показатель профессиональной зрелости и основу устойчивого развития. Основное внимание уделяется созданию конкурентоспособного и востребованного контента, объединяющего творческий подход и эффективные управленческие процессы.

Общество обязуется поддерживать и развивать систему менеджмента качества, обеспечивать соблюдение установленных требований и вовлекать всех сотрудников в процесс непрерывного совершенствования.

Политика в области профессиональной безопасности и здоровья

Политика в области профессиональной безопасности и здоровья является неотъемлемой частью корпоративной ответственности.

Общество и его сотрудники совместно обеспечивают соблюдение требований охраны труда, предупреждение несчастных случаев, профессиональных заболеваний и травматизма.

Каждый сотрудник несёт личную ответственность за безопасность — собственную и коллег, и обязан соблюдать установленные стандарты, участвовать в обучении и совершенствовать культуру безопасного поведения.

Общество создаёт безопасные условия труда, внедряет программы по охране здоровья и контролирует выполнение установленных требований.

Политика в области охраны окружающей среды

Общество осознаёт своё влияние на окружающую среду и стремится вносить вклад в её сохранение — как через организацию внутренней деятельности, так и посредством создаваемого контента.

Общество рационально использует ресурсы, обеспечивает правильную утилизацию отходов, поддерживает культуру бережного отношения к имуществу и рабочему пространству.

В производстве и эфирной политике приоритет отдаётся формированию ответственного отношения к природе и популяризации экологических инициатив.

Экологическая осознанность рассматривается как элемент профессиональной культуры и залог устойчивого развития, основанного на заботе о среде, доверии аудитории и качестве создаваемого контента.

Политика в области конфиденциальности

Политика в области конфиденциальности устанавливает обязательные требования к защите непубличной информации, включая персональные данные, сведения, составляющие коммерческую тайну, а также иную служебную информацию Агентства.

Сотрудники обязаны обеспечивать сохранность конфиденциальных данных, предотвращать их несанкционированное распространение, изменение или утрату, а также не использовать такую информацию в личных целях.

Работники, имеющие доступ к конфиденциальной информации Общества, не должны разглашать ее другим работникам, не обладающим доступом к такой информации, а также любым третьим лицам вне Общества.

Не допускается копировать конфиденциальную информацию, фиксировать ее на видео, фото и размещать в интернет - хранилищах.

Запрещается оставлять носители информации без присмотра. При покидании рабочего места необходимо убедиться, что конфиденциальные файлы закрыты, а документы убраны.

Передача, хранение и обработка персональных и иных конфиденциальных данных допускаются исключительно в служебных целях, по защищённым каналам и с разрешения руководства.

Ответственность за соблюдение установленного режима конфиденциальности и защиты персональных данных несёт каждый сотрудник, имеющий к ним доступ.

Обязанности работников и ожидания Общества

Каждый сотрудник Агентства несёт персональную ответственность за соблюдение норм корпоративной этики, законодательства и внутренних документов Общества.

Общество ожидает от работников осознанного отношения к корпоративным ценностям, добросовестности, ответственности и готовности действовать в интересах Компании.

Каждый сотрудник Общества обязан:

- знать и соблюдать требования законодательства Республики Казахстан, внутренние нормативные документы, профессиональные стандарты и правила Общества;
- изучить и руководствоваться положениями настоящего Кодекса не только в профессиональной деятельности, но и в личных поступках, если они могут повлиять на репутацию Агентства;
- выполнять должностные обязанности качественно и в срок, стремиться к поиску оптимального решения, нести ответственность за результат своей работы;
- с уважением относиться к коллегам по работе, оказывать поддержку новым работникам;
- проходить обучение и участие в программах, направленных на развитие корпоративной культуры и повышение уровня этической ответственности;
- проявлять активную позицию и сообщать о случаях нарушения этических норм или возникновении ситуаций, вызывающих сомнения в их соблюдении;
- обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в уполномоченные подразделения при возникновении вопросов, связанных с применением положений Кодекса.

Обязанности руководителей и ожидания Общества

Общество ожидает от руководителей всех уровней личной честности, ответственности и лидерства, основанного на принципах корпоративной этики и уважения.

Каждый руководитель обязан создавать в команде атмосферу доверия, в которой открыто обсуждаются профессиональные и этические вопросы.

Руководители любого уровня обязаны:

- на личном примере показывать приверженность принципам корпоративной этики;
- обеспечивать ознакомление и соблюдение Кодекса работниками, помогать им осознать смысл и значимость этического поведения;
- создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый работник чувствует себя комфортно, вынося на обсуждение тот или иной вопрос;
- применять единые стандарты и справедливо реагировать на нарушения;
- не допускать поручений, нарушающих требования законодательства, положений Кодекса и принципов деловой этики;
- незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики, а также принимать необходимые меры воздействия;
- учитывать при оценке сотрудников соблюдение ими этических принципов Общества в работе и их вклад в укрепление атмосферы доверия и открытости в команде;
- нести личную ответственность за свои действия, решения и атмосферу в коллективе.

IV. Коммуникации и деловое поведение

Этика взаимоотношений с Единственным акционером

Видение Единственного акционера Агентства является стержнем стратегии Общества. Система взаимоотношений между Единственным акционером, Советом директоров и руководством компании основана на принципах открытости и подотчетности в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества.

Этика взаимоотношений с работниками Общества

Персонал Общества является его главным ресурсом и ключевым фактором успеха. Агентство стремится создать рабочую среду, способствующую раскрытию профессионального и личностного потенциала каждого сотрудника.

Общество уважает права всех работников, независимо от пола, возраста, национальности, религии, культуры или политических убеждений, обеспечивая равные возможности для профессионального и карьерного развития.

Дискриминация, домогательства, харассмент и любые формы неравного отношения или ущемления прав работников в Агентстве недопустимы.

Общество не принимает протекционизм, в том числе основанный на семейных связях. Приоритет всегда отдается профессионализму, компетентности и добросовестному исполнению обязанностей.

Агентство поддерживает стремление сотрудников к постоянному развитию, освоиванию новых знаний и технологий, поощряет инновационное мышление, обмен опытом и внедрение прогрессивных идей.

Сильной стороной Агентства является корпоративный дух — чувство единства и взаимного уважения, объединяющее всех сотрудников, независимо от занимаемых должностей.

Кодекс направлен на формирование коллективной нетерпимости к коррупции, злоупотреблениям и иным противоправным действиям, а также на укрепление культуры этичного поведения и ответственности.

Этика взаимоотношений с государственными органами

Агентство осуществляет взаимоотношения с государственными органами в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Агентства, а также положениями настоящего Кодекса, на основе независимости сторон.

Агентство не допускает для достижения своих целей неправомερных попыток оказывать влияние на решения государственных органов и прилагает все усилия на недопущение противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны сотрудников Общества.

Этика взаимоотношений с деловыми партнерами

Общество строит отношения с деловыми партнерами на принципах взаимной выгоды, прозрачности и ответственности за принятые обязательства.

Агентство сотрудничает только с теми, кто разделяет наши этические стандарты, и действует честно и открыто, обеспечивая взаимное понимание ожиданий и требований.

Общество не допускает действий, противоречащих законодательству, корпоративным ценностям или Кодексу, и стремится к разрешению разногласий путём переговоров и конструктивного диалога.

Этика взаимодействия со средствами массовой информации

Информационная политика Общества направлена на обеспечение открытости и доступности сведений о деятельности АО «Агентство «Хабар».

На корпоративном сайте <https://khabar.kz> в открытом доступе размещается информация об Обществе, его деятельности, корпоративном управлении, кадровой политике, вакансиях и т.д.

Общество обеспечивает соблюдение высоких стандартов взаимодействия со средствами массовой информации, исходя из принципов достоверности, объективности и своевременности предоставляемой информации.

Право предоставления средствам массовой информации сведений о деятельности Общества, а также право комментирования событий, связанных с его деятельностью, принадлежит Председателю Правления Общества или уполномоченному им лицу.

Уполномоченные лица при взаимодействии со средствами массовой информации и осуществлении иных форм публичных коммуникаций несут ответственность за соблюдение требований внутренних нормативных документов Общества, законодательства Республики Казахстан, а также за достоверность, полноту и целостность передаваемой информации.

Поведение в публичном пространстве и социальных сетях

Общество поддерживает участие сотрудников в публичной жизни и продвижении проектов АО «Агентство «Хабар» в социальных сетях.

Каждый сотрудник представляет Компанию и вне рабочего места, поэтому его поведение и высказывания формируют общественное восприятие и влияют на репутацию «Хабара».

Сотрудники обязаны воздерживаться от публичных заявлений, публикаций и действий, которые могут нанести ущерб деловой репутации Общества.

Участие в публичных мероприятиях или взаимодействие со СМИ осуществляется только с разрешения руководства.

Подарки и приглашения

В Обществе установлен запрет на принятие работниками подарков, вознаграждений или приглашений, которые могут повлиять на объективность принимаемых решений, поставить под сомнение беспристрастность либо вызвать конфликт интересов.

Порядок и случаи, в которых принятие подарков, вознаграждений или приглашений допускается, определяются Правилами дарения подарков, действующими в Обществе.

V. Ответственность и соблюдение Кодекса

Соблюдение Кодекса — обязанность каждого сотрудника Агентства. Нарушение норм Кодекса влечёт дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством и внутренними документами Общества.

Все случаи нарушения норм деловой этики рассматриваются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными актами Агентства.

Меры ответственности применяются только на основе объективного и всестороннего анализа обстоятельств, с учетом характера и тяжести нарушения, а также действий сотрудника по устранению последствий.

При проведении проверки Агентство обеспечивает конфиденциальность сведений и защиту лиц, сообщивших о возможных нарушениях, от давления или преследования.

Рассмотрение поступивших сообщений осуществляется омбудсменом или уполномоченным структурным подразделением путем анализа представленных материалов, сбора подтверждающих документов и (или) проведения интервью с причастными лицами.

Результаты рассмотрения представляются в дисциплинарную комиссию Агентства омбудсменом или уполномоченным подразделением в сроки, установленные Трудовым кодексом Республики Казахстан.

В целях укрепления доверия и формирования этической культуры Агентство информирует сотрудников о принятых решениях и выводах дисциплинарной комиссии в обобщенном виде, без раскрытия персональных данных, с акцентом на профилактику и разъяснение этических норм.

Заключение

Кодекс корпоративной этики Агентства отражает общую приверженность принципам честности, ответственности и уважения.

Кодекс служит ориентиром для принятия решений и поведения в любой профессиональной ситуации.

Соблюдение Кодекса — это не формальное требование, а проявление корпоративной культуры, доверия и взаимного уважения. Агентство стремится к тому, чтобы принципы Кодекса были живыми нормами, отражёнными в повседневных действиях и профессиональных отношениях.

Принятие, внесение изменений и дополнений в настоящий Кодекс осуществляется Советом директоров Общества.

Контроль за соблюдением положений Кодекса возлагается на омбудсмана и руководителей структурных подразделений Агентства.

Настоящий Кодекс подлежит обязательному ознакомлению всех работников под личную подпись.