

Бекітілген
Директорлар кеңесінің шешімімен
«Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ
2022 жылғы «30» желтоқсандағы
(№21 хаттама)

АНЫҚТАУ ЖӘНЕ РЕТТЕУ САЯСАТЫ
МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫ
«ҚАЗАҚСТАН ИНЖИНИРИНГ» ҰК» АҚ-ДА

Астана қ.

1. Жалпы ережелер

1. Осы «Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ-дағы мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі - саясат, Компания тиісінше) мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Қазақстан Республикасының қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасына, Компанияның ішкі құжаттарына, Компанияның корпоративтік басқару кодексіне сәйкес әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады.

2. Осы Саясат мүдделер қақтығысының жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды

3. Осы Саясат әзірленді. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар компанияның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Компания лауазымды адамының немесе қызметкерінің жеке мүдделері олардың қызметтік, функционалдық міндеттерін орындауына бейтараптық, адалдық және компания мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде ықпал етпеуі тиіс.

4. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста Компания тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал, әділ және адал әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде жан-жақты шаралар қолдануға міндетті болатын сенімгерлік қатынастарды белгілеуге және сақтауға сенеді.

5. Осы Саясат компанияның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері танысу және оны мүлтіксіз сақтау үшін міндетті болып табылады.

6. Осы Саясат Компанияның корпоративтік этика Кодексімен біріктірілген қолданылады.

7. Осы Саясат интернет-ресурстарда орналастырылуға тиіс.

2. Терминдер мен анықтамалар

8. Бұл саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) **үлестес тұлға**-Кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын заңды және / немесе жеке тұлғалардың қызметіне ықпал етуге қабілетті жеке немесе заңды тұлға;

2) **жақын туыстары** - ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері;

3) **лауазымды тұлға**-Компанияның Директорлар кеңесінің мүшесі, компанияның Басқарма мүшесі;

4) **Жалғыз акционер** - Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитеті атынан Қазақстан Республикасының Үкіметі;

5) **Комплаенс-қызмет** - компанияның Сыбайлас жемқорлыққа қарсы COMPLAENCS-қызметі;

б) **мүдделер қақтығысы** - Директорлар кеңесі мүшесінің, компанияның немесе өзге де тұлғалардың Басқарма мүшесінің жеке мүдделілігі мен оның өзінің лауазымдық өкілеттіктерін немесе компанияның заңды мүдделерін тиісінше орындауы арасында, оның ішінде компанияның заңды мүдделеріне зиян келтіруге әкеп соғуы мүмкін қайшылық туындайтын жағдай;

7) **жеке мүдделер** – жеке мүліктік пайда немесе Компанияның ішкі құжаттарында белгіленген жалақыны және басқа да төлемдерді алумен байланысты емес компаниядан жеке пайда алуға мүдделілік;

8) **ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар** - Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен қызмет бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағыныстыларға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазаларды қолдануға берілген құқық;

9) **делдал** - корпоративтік жанжалдың тарабы болып табылмайтын және осы корпоративтік жанжалда мүдделері жоқ, корпоративтік жанжалды реттеу рәсімін жүзеге асыру үшін корпоративтік жанжалдың барлық тараптары арнайы уәкілеттік берген тұлға;

10) **Басқарма** - Компанияның Басқармасы;

11) **қызметкер**-компаниямен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын адам;

12) **корпоративтік жанжал тараптары** - компания органдары, қызметкерлер, корпоративтік жанжалға қатысатын мүдделі тұлғалар.

13) **корпоративтік жанжалдарды реттеу** - корпоративтік жанжалдарды шешуге бағытталған сотқа дейінгі рәсімдер кешенін жүзеге асыру процесі;

14) **сенімгерлік қатынастар** – Тараптардың бір-біріне толық сенімімен өзара қатынастар.

3. Корпоративтік қақтығыстарды реттеудің негізгі принциптері мен ережелері

9. Компания органдары өз құзыреті шеңберінде реттеуге жататын корпоративтік жанжалдардың нысанасы, оның ішінде: төменде көрсетілгендермен шектелмейтін мынадай жағдайлар болуы мүмкін:

1) Жалғыз акционер мен компания органдары арасындағы компанияны басқарудың тиімділігіне және Компания органдары мүшелерінің іс-әрекеттерінің адалдығына қатысты келіспеушіліктер;

2) компанияның қаржылық жағдайы мен бәсекеге қабілеттілігіне нұқсан келтіруге бағытталған іс-әрекеттер.

10. Корпоративтік қақтығыстарға қатысты Компания олардың пайда болуының алдын алу және оларға мұқият қарау принципін ұстанады. Корпоративтік жанжал туындаған кезде Компания заңнаманы және Компанияның ішкі құжаттарын сақтауға негізделген позицияны алады.

11. Корпоративтік жанжалдардың алдын алу (алдын алу) компанияның, компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің заңнаманы сақтауы, сондай-ақ олардың Жалғыз акционермен қарым-қатынастағы

адал мінез-құлқы ықпал етеді.

12. Корпоративтік жанжалдарды болдырмау және болдырмау мақсатында компанияның лауазымды адамдары мен оның қызметкерлері:

- қолданыстағы заңнаманың нормаларын және Компанияның ішкі құжаттарының ережелерін сақтау;

- іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан бас тарту,

- корпоративтік қақтығыстарға әкелуі мүмкін;

- іскерлік этика қағидаттарын сақтауға ықпал ету.

13. Компания заңнамада белгіленген тәртіппен:

- аффилиирленген тұлғалар туралы ақпаратты есепке алуды қамтамасыз етеді;

- заңнама талаптарына сәйкес компанияның қызметі туралы ақпаратты ашуды жүзеге асырады;

- Жалғыз акционерге және мүдделі тұлғаларға, реттеу және қадағалау органдарына ұсынылатын бухгалтерлік есептің және өзге де жарияланатын ақпараттың дұрыстығын қамтамасыз етеді;

- жеке мақсаттарда пайдалануға жол бермеуді қамтамасыз етеді) компанияда бар ақпаратты осындай ақпаратқа қол жеткізе алатын тұлғалардың;

- ішкі бақылау жүйесінің тәуекелдері мен кемшіліктерін уақтылы анықтауды қамтамасыз етеді;

- Компания туралы жағымсыз ақпаратты бұқаралық ақпарат құралдарында және өзге де көздерде уақтылы қарайды және осындай ақпараттың пайда болуының әрбір фактісі бойынша уақтылы ден қоюды жүзеге асырады.

14. Компания корпоративтік қақтығыстарды тезірек анықтауды және Компания органдарының іс-әрекеттерін нақты үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

- дамудың ерте кезеңдерінде корпоративтік қақтығыстарды анықтауды қамтамасыз етеді;

- мүмкіндігінше қысқа мерзімде корпоративтік жанжалдың мәні бойынша өз ұстанымын айқындайды, тиісті шешім қабылдайды және оны корпоративтік жанжал тараптарының назарына жеткізеді.

15. Компания корпоративтік жанжалдарды шешудің мынадай ықтимал тәсілдерін қарастырады: жанжалды шешу үшін медиация рәсімін қолдану, жанжалды жоғары тұрған органның қарауына беру арқылы және сотқа дейінгі реттеу мүмкін болмаған жағдайда сот тәртібімен.

16. Корпоративтік жанжалды реттеу процесінде компания органдарының негізгі міндеті заңды және негізделген бола отырып, Жалғыз акционер мен Компанияның мүдделеріне жауап беретін шешімді табу болып табылады.

17. Өзара келісім бойынша корпоративтік жанжалдардың тараптары корпоративтік жанжалды шешуде делдалды таңдаңыз.

Делдал тәуелсіз, бейтарап, істің нәтижесіне мүдделі емес, делдал функциясын орындауға келісім берген жеке тұлға делдал бола алады. Делдал корпоративтік жанжал тараптарының келісімімен ғана әрекет етуге міндетті.

Делдалдық ұстаным делдал корпоративтік жанжалдың мәні бойынша түпкілікті шешім шығармайды, тек шешімді табуда корпоративтік жанжал тараптарына ықпал етеді деп болжайды.

Корпоративтік жанжалдарды шешудегі делдалдық қағидаттары тараптардың теңдігі, рәсімге араласуға жол бермеу, құпиялылық болып табылады.

Корпоративтік жанжалдарды шешудегі медиацияның мақсаттары:

- 1) екі тарапқа да қолайлы дауды (жанжалды) шешу нұсқасына қол жеткізу;
- 2) тараптардың қақтығыс деңгейін төмендету.

Делдал барлық тараптармен бір мезгілде, сондай-ақ Тараптардың әрқайсысымен жеке кездесулер өткізуге және оларға дауды (жанжалды) шешу жөнінде ауызша және жазбаша ұсынымдар беруге құқылы.

Корпоративтік жанжалдарды қарау Тараптар келіскен тәртіппен жүргізіледі, корпоративтік жанжал тараптары өз қалауы бойынша отырыс өткізілетін орын туралы уағдаласа алады, өткізілетін күні мен уақытын айқындайды.

Корпоративтік жанжал тараптарының өзара келісімі болған жағдайда делдалдық жолымен келісім жасалады.

Корпоративтік жанжал тараптары дауды (жанжалды) реттеу туралы өздері қол қойған келісімді осы Келісімде көзделген тәртіппен және мерзімдерде орындауға міндетті.

18. Корпоративтік жанжалдың мәні бойынша Келісімге осы саясатта белгіленген тәртіппен қол жеткізу мүмкін болмаған жағдайда немесе корпоративтік жанжал тараптарының кем дегенде біреуі осы рәсімге өзінің қатысуынан бас тарту туралы мәлімдеген жағдайда, корпоративтік жанжал Компанияның корпоративтік басқару кодексіне және компанияның жоғары тұрған органының тарап болып табылатын органға қатысты заңнамасына сәйкес шешілуі мүмкін жанжал.

19. Осы Саясаттың 16-17 - тармақтарында көрсетілген рәсімдерді қолдана отырып, корпоративтік жанжалды сотқа дейінгі реттеу мүмкін болмаған кезде олар сот тәртібімен шешіледі.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

20. Компания мүдделер қақтығысын басқарудың келесі негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

- 1) заңдылық қағидаты-осы Саясаттың ҚР заңнамасына сәйкестігі;
- 2) компанияның мүдделерін қорғау қағидаты, компанияның мүдделерін қорғау-жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Компанияның ішкі құжаттарына сүйене отырып, шешім қабылдауға міндетті компанияның әрбір лауазымды адамы мен қызметкерінің борышы;
- 3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты-жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды, бұл мүдделер қақтығысын болғызбауға немесе реттеуге ықпал етеді;
- 4) объективтілік және жеке қарау қағидаты – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы компания үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс. Компанияның шенеуніктері мен қызметкерлері мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті, соның ішінде жеке және басқа мүдделердің кез келген

әсерін және мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әртүрлі факторларды азайтуға тырысуы керек;

5) құпиялылық қағидаты-мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу үдерісінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу үдерісінен бастап қаралатын жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін құпиялылықты қатаң сақтау;

6) тарту қағидаты-компанияның лауазымды адамдары мен қызметкерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар ету және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласында белсенді қатысуы;

7) төзбеушілік және ішкі Мәдениет қағидаты – Компания өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және жоғары дәрежеде төзбеушілікті қалыптастырады. Компания оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі қағидаты - компанияның жоғары басшылығы мен лауазымды адамдары өз іс-әрекеттерімен парасаттылық пен әдептілік мінез-құлқының жеке үлгісі ретінде қызмет етеді, кәсіпқойлыққа бейілділігін көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды.

5. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

21. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мынадай жағдайлар жатады:

1) компанияның лауазымды адамы немесе қызметкері өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқарады;

2) компанияның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаты компаниямен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де (тікелей немесе жанама) мүдделілігі бар НЕМЕСЕ БОЛУЫ МҮМКІН;

3) компанияның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызмет көрсету, Жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде компаниямен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе қызметкері болып табылады;

4) компанияның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары компаниямен байланысты жобадағы немесе мәміледегі тарап болып табылады;

5) компанияның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары жобада немесе компаниямен байланысты мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

6) компанияның лауазымды адамы немесе қызметкері өз міндеттерін

атқаруына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы компанияның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының) немесе олардың жекжаттарының компаниямен байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануын ашады. жеке пайда алу үшін;

7) компанияның лауазымды адамы немесе қызметкері оның жұмысын бағалау, сыйақы төлеуді қайта тағайындау (қайта сайлау) мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

8) компанияның лауазымды адамы немесе қызметкері өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы бақылау функцияларын біріктіреді.

22. 10-тармақта көрсетілген мүдделер қақтығысының жағдайлары толық емес. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Саясатта келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы тиіс.

23. Егер Директорлар кеңесінің мүшесінде мүдделер қақтығысының болуына күмән туындаса, ол Комплаенс-қызметпен (бұдан әрі - қызмет) кеңесіп, туындаған мәселені Директорлар кеңесінің шешуі үшін Директорлар Кеңесінің Төрағасына қажетті ақпаратты ұсынуы тиіс.

24. Егер Басқарма мүшесі мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол қызметпен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін Басқарма Төрағасына қажетті ақпаратты ұсынуы керек.

25. Егер қызметкер мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол қызметпен кеңесіп, тікелей басшыға мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі

26. Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуды мүдделер қақтығысының болуы не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей отырып және құжаттамалық растай отырып, дереу жазбаша түрде жүзеге асырады.

27. Компанияда мүдделер қақтығысын ашудың келесі тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

2) функционалдық міндеттері өзгерген кезде жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы неғұрлым жоғары Компания процестерінде сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейімен байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы не әкеп соқтыруы мүмкін жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы жария ету осы Саясатқа қосымшада келтірілген

хабарламаны толтыру жолымен жүзеге асырылады.

28. Компанияның лауазымды тұлғаларының, қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

29. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақтылы, толық ашпауы компанияда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысының алдын алу

30. В мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында компанияның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде-тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туысқан қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болу;

2) компанияның контрагенттерін сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын компанияның лауазымды тұлғаларымен және қызметкерлерімен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен үлестестік белгілерінің болуы тұрғысынан зерделеуді жүзеге асыруға;

3) компанияның лауазымды адамдарының, қызметкерлерінің құқыққа қайшы және жосықсыз немесе қабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған қызметтік тексерулер жүргізу;

4) компанияның әрбір лауазымды адамы мен қызметкерін осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге міндетті;

5) компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізу;

6) компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің құпия ақпаратының, сондай-ақ дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

8. Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау жөніндегі міндеттері

31. Директорлар кеңесі мен Басқарма мүмкіндігінше Жалғыз акционер мен лауазымды тұлғалар деңгейіндегі ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде компанияның меншігін пайдалануды және жасауға мүдделілігі бар мәмілелерді жасасу кезінде теріс пайдалануды қадағалап, жоюға тиіс.

32. Жасалуы мүдделілігі бар мәміле құзыретіне осындай мәмілені жасасу мәселесі кіретін Компания органының оң шешімі болған кезде ғана жасалуы мүмкін.

33. Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне компания мен олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары, жұбайлары мен

жекжаттары арасындағы кез келген мәміле бойынша шешімдерді қарауға және қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

34. Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;
2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан бас тартуға;

3) өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына және сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауға;

4) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жазбаша нысанда Директорлар Кеңесінің Төрағасына және / немесе Басқарма Төрағасына алдын ала жеткізуге және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

5) Тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын қадағалауға және мұндай жағдайлар болған жағдайда Компанияның Директорлар Кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлауға міндетті. Компанияның Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, компанияның директорлар кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты дереу Жалғыз акционердің назарына жеткізеді;

б) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін жеке мысалмен енгізу.

35. Басқарма мүшесі басқа ұйымдарда Директорлар Кеңесінің келісімімен ғана жұмыс істеуге құқылы. Бұл ретте басқарма мүшелері Директорлар кеңесінің (байқау кеңестерінің) құрамына кірмеуге тиіс, онда олар қаржылық мүдделілікке ие болады.

36. Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері міндетті:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;
2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға;

3) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізуге;

4) Осы саясаттың талаптарын бұзу немесе осындай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлауға міндетті;

37. Компанияның жасауға мүдделілігі бар мәміле жасасуы туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында лауазымды адамдардың Компанияның тікелей бағынысына кіретін де, кірмейтін де құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне араласуына тыйым салынады.

9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

38. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Компания оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ компанияның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі іс-қимылдарын нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады.

39. Лауазымды тұлғалар компанияда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін міндетті:

1) туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;
2) компания органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажыратуға;

3) компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуын қамтамасыз етуге міндетті.

40. Компанияның лауазымды адамы мен қызметкерлері Директорлар кеңесінің/ басқарма төрағасына Директорлар кеңесінің/Басқарманың осындай жанжалды реттеу жөнінде шешім қабылдауы үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындағаны туралы дереу хабарлауға міндетті.

41. Компания қызметкері өзінің тікелей басшысына осындай қақтығысты реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу хабарлауға міндетті.

42. Құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қабылданған шаралар туралы ақпаратты ұсынуға міндетті. осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған кезде мұндай қақтығысты реттеу туралы мәселені ол Басқарма, Басқарма немесе Директорлар Кеңесі Төрағасының қарауына шығарады.

43. Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған жағдайда Басқарма Төрағасы құрамына қызметтің, әкімшілік және ұйымдастыру жұмысы департаментінің, құқықтық қамтамасыз ету департаментінің өкілдері кіретін мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдаған шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптасады.

44. Егер мүдделер қақтығысын келіссөздер арқылы реттеу мүмкін болмаса, ол сот тәртібімен шешіледі.

10. Мүдделер қақтығысын шешудің мүмкін шаралары

45. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларын анықтай отырып, Компания олардың компанияның мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдарлардың дәрежесіне сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

46. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қабылданатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен компанияның лауазымды адамын немесе қызметкерін оның келісімімен басқа лауазымға қайта сайлау немесе ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен компанияның лауазымды адамының немесе қызметкерінің өкілеттігін тоқтату;

3) мүдделер қақтығысы бар **НЕМЕСЕ БОЛУЫ МҮМКІН** мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан ерікті түрде бас тарту, лауазымды адамды немесе қызметкерді (тұрақты немесе уақытша) шеттету (шеттету);

4) компанияның лауазымды адамының немесе қызметкерінің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) компанияның лауазымды адамының немесе қызметкерінің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүддесін жоюы.

47. 33-тармақта келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына сәйкестік дәрежесіне байланысты өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

11. Жауапкершілік

48. Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы саясаттың орындалуына жауапты болады.

49. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста компанияға залал келтіруге әкеп соққан Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы саясаттың талаптарын бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

12. Қорытынды ережелер

50. Осы саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Компанияның Директорлар кеңесінің шешімі бойынша енгізіледі.

51. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе компания Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары олармен қайшы келсе осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе компания Жарғысының нормаларын басшылыққа алу қажет.

Кімге _____

Кімнен _____

(Т.А.Ә. лауазымы, телефоны)

ХАБАРЛАМА
мүдделер қақтығысының болуы немесе пайда болуы туралы

Осымен, «Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ-да мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясаттың талаптарына сәйкес, менде лауазымдық міндеттерді атқару кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделіліктің туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Жанжал жағдайының (жеке мүдделіліктің)туындауына негіз болып табылатын мән-жайлар:

(мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай егжей-тегжейлі негіздемемен сипатталады)

2. Жеке мүдделер әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер:

(нақты лауазымдық міндеттерді аудару)

3. Мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу бойынша қабылданған (ұсынылатын) шаралар:

(лауазымды тұлға/қызметкер мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу үшін қандай шаралар қабылдағанын немесе қабылдауды ұсынатынын көрсету)

4. Мүдделер қақтығысының болуы не туындау фактілерін растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болғызбау және реттеу үшін қабылданған шаралар (қабылдау ұсынылатын) туралы құжаттардың тізбесі:

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

Хабарлама жіберетін тұлға:

Хабарламаны қабылдаған тұлға:
