

УТВЕРЖДЕНА
решением Совета директоров
АО «НК «Казахстан инжиниринг»
от «30» декабря 2022 года
(протокол № 21)

ПОЛИТИКА ПО ВЫЯВЛЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В
АО «НК «КАЗАХСТАН ИНЖИНИРИНГ»

г. Астана

1. Общие положения

1. Настоящая Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов в АО «НК «Казахстан инжиниринг» (далее – Политика, Компания соответственно) разработана в соответствии с действующим антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, внутренними документами Компании, Кодексом корпоративного управления Компании в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции.

2. Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов

3. Настоящая Политика разработана. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Компании и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника Компании не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Компании.

4. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Компания рассчитывает на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, а также предпринимать исчерпывающие меры по предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

5. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного ее соблюдения всеми должностными лицами и работниками Компании.

6. Настоящая Политика применяется объединено с Кодексом корпоративной этики Компании.

7. Настоящая Политика подлежит размещению на интернет ресурсах.

2. Термины и определения

8. В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

1) **аффилированное лицо** — физическое или юридическое лицо, способное оказывать влияние на деятельность юридических и/или физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

2) **близкие родственники** - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки;

3) **должностное лицо** - член Совета директоров Компании, член Правления Компании;

4) **Единственный акционер** - Правительство Республики Казахстан в

лице Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан;

5) **Комплаенс-служба** - Антикоррупционная COMPLIANCE-служба Компании;

6) **конфликт интересов** - ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью члена Совета директоров, члена Правления Компании или иных лиц и надлежащим исполнением им своих должностных полномочий или законными интересами Компании, способное, в том числе, привести к причинению вреда законным интересам Компании;

7) **личные интересы** – личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Компании, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Компании;

8) **организационно-распорядительные функции** - предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;

9) **посредник** - лицо, не являющееся стороной корпоративного конфликта и не имеющее интересов в данном корпоративном конфликте, специально уполномоченные всеми сторонами корпоративного конфликта для осуществления процедуры урегулирования корпоративного конфликта;

10) **Правление** - Правление Компании;

11) **работник** - лицо, состоящее в трудовых отношениях с Компанией и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

12) **стороны корпоративного конфликта** - органы Компании, работники, заинтересованные лица, участвующие в корпоративном конфликте.

13) **урегулирование корпоративных конфликтов** - процесс осуществления комплекса досудебных процедур, направленных на разрешение корпоративных конфликтов;

14) **фидуциарные отношения** – взаимоотношения, с полным доверием сторон друг к другу.

3. Основные принципы и положения урегулирования корпоративных конфликтов

9. Предметом корпоративных конфликтов, подлежащих урегулированию органами Компании в рамках их компетенции, в том числе: могут быть следующие, не ограничивающиеся нижеуказанными, случаи:

1) разногласия между Единственным акционером и органами Компании по поводу эффективности управления Компании и добросовестности действий членов органов Компании;

2) действия, направленные на подрыв финансового состояния и конкурентоспособности Компании.

10. В отношении корпоративных конфликтов Компания придерживается принципа предупреждения их появления и внимательного отношения к ним. Компания при возникновении корпоративного конфликта занимает позицию, основанную на соблюдении законодательства и внутренних документов Компании.

11. Предупреждению (предотвращению) корпоративных конфликтов способствует соблюдение Компанией, должностными лицами и работниками Компании законодательства, а также их добросовестное поведение во взаимоотношениях с Единственным акционером.

12. В целях недопущения и предотвращения корпоративных конфликтов должностные лица Компании и ее работники обязаны:

- соблюдать нормы действующего законодательства и положений внутренних документов Компании;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению корпоративных конфликтов;
- способствовать соблюдению принципов деловой этики.

13. Компания в установленном законодательством порядке:

- обеспечивает учет информации об аффилированных лицах;
- осуществляет раскрытие информации о деятельности Компании в соответствии с требованиями законодательства;
- обеспечивает достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой Единственному акционеру и заинтересованным лицам, органам регулирования и надзора;
- обеспечивает недопущение использования в личных целях) имеющейся в Компании информации лицами, имеющими доступ к такой информации;
- обеспечивает своевременное выявление рисков и недостатков системы внутреннего контроля;
- своевременно рассматривает негативную информацию о Компании в средствах массовой информации и иных источниках и осуществляет своевременное реагирование по каждому факту появления такой информации.

14. Компания обеспечивает скорейшее выявление корпоративных конфликтов и четкую координацию действий органов Компании, а именно:

- обеспечивает выявление корпоративных конфликтов на ранних стадиях развития;
- в максимально короткие сроки определяет свою позицию по существу корпоративного конфликта, принимает соответствующее решение и доводит его до сведения сторон корпоративного конфликта.

15. Компания рассматривает следующие возможные способы разрешения корпоративных конфликтов: путем применения процедуры посредничества для разрешения конфликта, передачи конфликта на рассмотрение вышестоящего органа, и в судебном порядке в случае невозможности досудебного урегулирования.

16. Основной задачей органов Компании в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь

законным и обоснованным, отвечало бы интересам Единственного акционера и Компании.

17. Стороны корпоративных конфликтов по взаимному согласию выбирают посредника в разрешении корпоративного конфликта.

Посредником может быть независимое, беспристрастное, не заинтересованное в исходе дела физическое лицо, давшее согласие на выполнение функции посредника. Посредник обязан действовать только с согласия сторон корпоративного конфликта.

Посредническая позиция предполагает, что посредник не выносит окончательного решения по существу предмета корпоративного конфликта, а лишь содействует сторонам корпоративного конфликта в нахождении решения.

Принципами посредничества в разрешении корпоративных конфликтов являются равноправие сторон, недопустимость вмешательства в процедуру, конфиденциальность.

Целями посредничества в разрешении корпоративных конфликтов являются:

- 1) достижение варианта разрешения спора (конфликта), устраивающего обе стороны;
- 2) снижение уровня конфликтности сторон.

Посредник вправе проводить встречи как со всеми сторонами одновременно, так и с каждой из сторон в отдельности и предоставлять им устные и письменные рекомендации по разрешению спора (конфликта).

Рассмотрение корпоративных конфликтов проводится по согласованному сторонами порядку, стороны корпоративного конфликта могут по своему усмотрению договориться о месте проведения заседания, определяют дату и время проведения.

В случае взаимного согласия сторон корпоративного конфликта путем посредничества составляется соглашение.

Стороны корпоративного конфликта обязаны исполнять подписанное ими соглашение об урегулировании спора (конфликта) в порядке и сроки, предусмотренные этим соглашением.

18. В случае, когда соглашения по существу корпоративного конфликта в установленном настоящей Политикой порядке достичь не удалось, или хотя бы одна из сторон корпоративного конфликта заявляет об отказе от своего участия в данной процедуре, корпоративный конфликт может быть разрешен в соответствии с Кодексом корпоративного управления Компании и законодательством вышестоящим органом Компании по отношению к органу, являющемуся стороной конфликта.

19. При невозможности досудебного урегулирования корпоративного конфликта с применением процедур, указанных в пунктах 16 - 17 настоящей Политики, они разрешаются в судебном порядке.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

20. Компания осуществляет управление конфликтом интересов

(предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности – соответствие настоящей Политики законодательству РК;

2) принцип защиты интересов Компании, защита интересов Компании – долг каждого должностного лица и работника Компании, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Компании, а не исходя из личных предпочтений;

3) принцип обеспечения прозрачности и подотчетности – открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

4) принцип объективности и индивидуального рассмотрения – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Компании и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники Компании должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

5) принцип конфиденциальности – строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) принцип вовлеченности – информированность должностных лиц и работников Компании о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

7) принцип нетерпимости и внутренней культуры – Компания формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликта интересов в своей рабочей среде. Компания приветствует раскрытие ее должностными лицами и работниками Компании возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

8) принцип личного примера - высшее руководство и должностные лица Компании своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики.

5. Ситуации конфликта интересов

21. Для целей настоящей Политики к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

1) должностное лицо или работник Компании занимают должности,

находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также свойственниками;

2) должностное лицо, работник Компании или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственник имеет или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Компанией;

3) должностное лицо, работник Компании или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Компанией в части оказания услуг, реализации проекта или заключение сделки с третьей стороной;

4) должностное лицо, работник Компании или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются стороной в проекте или сделке, связанных с Компанией;

5) должностное лицо, работник Компании или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Компанией;

6) должностное лицо или работник Компании раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Компании, а также любое использование должностным лицом, работником близкими родственниками, супругом (супругой), или их свойственниками конфиденциальной информации, связанной с Компанией, для получения личной выгоды;

7) должностное лицо или работник Компании принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания) выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

8) должностное лицо или работник Компании совмещает исполнительные контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

22. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 10, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники Компании должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенной в настоящей Политике.

23. Если у члена Совета директоров существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-службой (далее - Служба) и представить Председателю Совета директоров необходимую информацию для разрешения Советом директоров возникшего вопроса.

24. Если у члена Правления существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться со Службой и представить Председателю Правления необходимую информацию для разрешения возникшего вопроса.

25. Если у работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться со Службой и представить непосредственному

руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

26. Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами и работниками Компании осуществляется незамедлительно в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

27. В Компании устанавливается следующий порядок раскрытия конфликта интересов:

1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей;

3) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в процессах Компании, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения Уведомления, приведенного в Приложении к настоящей Политике.

28. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами, работниками Компании осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков.

29. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Компании.

7. Предотвращение конфликта интересов

30. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Компании обязаны:

1) при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей – избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

2) при проверке контрагентов Компании на этапах проведения закупочных процедур и оформления договорных отношений с ними осуществлять изучение состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с должностными лицами и работниками Компании, их близкими родственниками, супругами, а также свойственниками;

3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, и недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц, работников Компании;

4) обеспечивать ознакомление каждого должностного лица и работника Компании с настоящей Политикой;

5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников Компании положения настоящей Политики;

6) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников Компании.

8. Обязанности должностных лиц и работников Компании по предотвращению возникновения конфликта интересов

31. Совет директоров и Правление должны отслеживать и по возможности устранить потенциальные конфликты интересов на уровне Единственного акционера и должностных лиц, в том числе использование собственности Компании и злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

32. Сделка, а совершении которой имеется заинтересованность, может быть заключена только при наличии положительного решения органа Компании, в компетенцию которого входит вопрос заключения такой сделки.

33. Должностным лицам и работникам Компании запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Компанией и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

34. Члены Совета директоров и Правления обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздержаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решения по ним;

3) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием, и вознаграждением;

4) заблаговременно доводить информацию об имеющемся конфликте интересов в письменной форме до Председателя Совета директоров и/или Председателя Правления и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящей Политики;

5) следить за возможной утерей статуса независимости и заблаговременно уведомлять председателя Совета директоров Компании в случае наличия таких ситуаций. В случае наличия обстоятельств, влияющих на независимость члена Совета директоров Компании, Председатель Совета директоров Компании незамедлительно доводит данную информацию до сведения Единственного акционера для принятия соответствующего решения;

6) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

35. Член Правления вправе работать в других организациях только с согласия

Совета директоров. При этом члены Правления не должны входить в состав Совета директоров (наблюдательных советов) в которых они будут иметь финансовую заинтересованность.

36. Должностные лица и работники Компании обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- 4) сообщить информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения;

37. Вмешательство должностных лиц в деятельность структурных подразделений Компании, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений о заключении Компанией сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, запрещается.

9. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов

38. Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, Компания стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех органов Компании по их урегулированию.

39. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Компании, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Компании;
- 3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники Компании воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

40. Должностное лицо и работники Компании обязаны незамедлительно сообщить Председателю Совета директоров/ Председателю Правления о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия Советом директоров/Правлением решения по урегулированию такого конфликта.

41. Работник Компании обязан немедленно информировать своего непосредственного руководителя о наличии или возникновении конфликта интересов в целях урегулирования такого конфликта.

42. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан представить руководителю, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Руководитель, курирующий данное структурное подразделение, предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов. При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об урегулировании

такого конфликта выносится им на рассмотрение Председателя Правления, Правления или Совета директоров.

43. Председатель Правления определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости Председатель Правления создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят представители Службы, департамента административной и организационной работы, департамента правового обеспечения. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

44. При невозможности урегулировать конфликт интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

10. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

45. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Компания обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Компании.

46. Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

1) переизбрание или перевод должностного лица, или работника Компании с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающие конфликт интересов;

2) прекращение полномочий должностного лица или работника Компании в порядке, установленном законодательством Республики Казахстана;

3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

4) пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника Компании;

5) устранение должностным лицом или работником Компании личного интереса, порождающего конфликт интересов.

47. Перечень мер, приведенный в пункте 33, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

11. Ответственность

48. Должностные лица и работники Компании несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

49. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению

убытков Компании, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

12. Заключительные положения

50. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению Совета директоров Компании.

51. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Компании отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Компании.

Кому _____

От _____

(Ф.И.О. должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики по выявлению и урегулированию конфликта интересов в АО «НК «Казахстан инжиниринг», сообщаю о возникновении у меня, при исполнении должностных обязанностей, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликтной ситуации (личной заинтересованности):

(описывается ситуация, при которой возник или может возникнуть конфликт интересов с детальным обоснованием)

2. Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

(перечисление конкретных должностных обязанностей)

3. Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или регулированию конфликта интересов:

(указать какие меры должностным лицом/работником приняты или предлагается принять для предотвращения или урегулирования конфликта интересов)

4. Перечень документов, подтверждающих факты наличия либо возникновения конфликта интересов, а также о принятых мерах (предлагаемых принять) для предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

Лицо, направляющее уведомление:

Лицо, принявшее уведомление:
