

Приложение №11
к Протоколу очного заседания
Совета директоров
АО «Самрук-Қазына»
от «30» сентября 2021 года № 187

Политика по урегулированию конфликта интересов АО «Самрук-Қазына»

Версия: 1.0
Владелец: Служба комплаенс
Разработчик: Акшалов Д.Е.

Нур-Султан 2021



Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Определения и сокращения	3
3. Общие положения	4
4. Основные принципы управления конфликтом интересов	5
5. Обязанности должностных лиц и работников по управлению конфликтом интересов ..	6
6. Порядок и способы раскрытия сведений о конфликте интересов	7
7. Урегулирование конфликта интересов	8
9. Ответственность	8
Приложение 1	10
Приложение 2.....	12
Приложение 3.....	14

1. Назначение и область применения

1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов АО «Самрук-Қазына» (далее – Политика) разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, международной практикой корпоративного управления, Уставом, Кодексом поведения, Политикой по противодействию коррупции АО «Самрук-Қазына» и иными внутренними документами АО «Самрук-Қазына».

2. Политика устанавливает общие принципы урегулирования конфликта интересов и иной деятельности Фонда, затрагивающей область урегулирования конфликта интересов.

3. Фонд понимает, что должностные лица и работники Фонда могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей в Фонде, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и профессиональными обязанностями в Фонде должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с Политикой.

4. Действие Политики распространяется на все виды деятельности Фонда. Политика является обязательной для ознакомления и применения всеми должностными лицами и работниками Фонда при вступлении ими в должность. При осуществлении функциональных обязанностей и реализации поставленных задач, каждое должностное лицо и работник Фонда руководствуется положениями, изложенными в Политике.

5. Основными задачами Политики являются:

(а) закрепление основных принципов Фонда в отношении конфликта интересов и требований к работникам и должностным лицам по соблюдению этих принципов;

(б) определение процедур по раскрытию информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников и должностных лиц в условиях существующих конфликтов интересов;

(в) предоставление общей информации работникам и должностным лицам о предпринимаемых мерах по выявлению, управлению и урегулированию конфликта интересов в Фонда.

6. Политика является внутренним документом Фонда и утверждается решением Совета директоров Фонда (в том числе изменения и (или) дополнения в Политику).

2. Определения и сокращения

7. Для целей настоящей Политики применяются следующие основные понятия и сокращения:

аффилированные лица - физические или юридические лица (за исключением государственных органов, осуществляющих контрольные и надзорные функции в рамках предоставленных им полномочий), имеющие возможность прямо и (или) косвенно определять решения и (или) оказывать влияние на принимаемые друг другом (одним из лиц) решения, в том числе в силу заключенной

	сделки. Перечень аффилированных лиц Фонда устанавливается в соответствии со статьей 64 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах»;
близкие родственники	родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, бабушка, внуки;
должностное лицо	- члены Совета директоров, Правления, лицо, исполняющее управленческие функции;
контрагент	- физическое или юридическое лицо, с которым Фонд заключил либо планирует заключить договор/соглашение;
конфликт интересов	- противоречие между личными интересами должностных лиц/ работников и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;
СК свойственники	- Служба комплаенс Фонда; - полнородные и неполнородные братья, сестры, родители и дети супруга (супруги);
СП Фонд	- структурное подразделение Фонда; - АО «Самрук-Қазына».

3. Общие положения

8. Политика направлена на реализацию положений Кодекса поведения Фонда, согласно которому одним из необходимых условий эффективного выполнения работниками своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работников, должностных лиц и их должностными полномочиями, а при наличии таких противоречий – их своевременное раскрытие и урегулирование. Органом, обеспечивающим урегулирование конфликтов интересов работников, является Правление Фонда, а органом, обеспечивающим урегулирование конфликтов интересов членов Правления – Совет директоров Фонда.

9. Целью Политики является повышение эффективности принимаемых решений за счет обеспечения справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений в интересах Фонда и его Единственного акционера через создание в Фонде единообразного управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Фонде под влиянием частных интересов и связей работников и должностных лиц.

10. Все работники и должностные лица Фонда должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов в отношении себя (или связанных с собой лиц).

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

11. Фонд осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности - соответствие Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Фонда;

2) принцип защиты интересов Фонда - должностные лица и работники обязаны принимать решения, опираясь только на положения законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Фонда, 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 Фонда и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных 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 Фонда 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 к конфликту интересов - Фонд формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Фонд приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

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

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания - должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и своими должностными полномочиями, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

5. Обязанности должностных лиц и работников по управлению конфликтом интересов

12. Совет директоров и Правление должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц, в том числе неправомерное использование собственности Фонда и злоупотребление должностными полномочиями при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

13. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть заключена в соответствии с законодательством РК и внутренними документами Фонда.

14. Должностные лица обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятии решений по ним;

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

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

5) представлять Фонду сведения о своих аффилированных лицах в установленном порядке;

6) сообщать информацию о нарушениях требований Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных Политикой;

7) при принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Фонда без учета личных интересов, интересов лиц, являющихся близкими родственниками, супругом (супругой) или свойственником;

8) при осуществлении своих должностных обязанностей действовать только в пределах предоставленных полномочий и, представляя Фонд перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Фонда, а также Фонду в целом;

9) по возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;

6) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

15. Работники обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятии решений по ним;

3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с требованиями Политики;

4) сообщать информацию о нарушениях требований Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных Политикой;

5) при принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Фонда без учета личных интересов, интересов лиц, являющихся близкими родственниками, супругом (супругой) или собственником;

6) при осуществлении своих трудовых обязанностей действовать только в пределах предоставленных полномочий и, представляя Фонда перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Фонда, а также Фонду в целом;

7) по возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;

8) уведомлять непосредственного руководителя и СК о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликтов интересов.

16. Вмешательство должностных лиц в деятельность СП Фонда, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений, запрещается.

6. Порядок и способы раскрытия сведений о конфликте интересов

17. Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами осуществляется незамедлительно в письменном виде согласно Приложению № 1 к Политике, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов. Работники обязаны раскрыть сведения по мере возникновения ситуации, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения уведомления о наличии либо возникновении конфликта интересов по форме согласно Приложению № 2 к Политике.

18. В Фонде устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов для должностных лиц:

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

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое СП, при изменении функционала;

3) ежегодное раскрытие конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения уведомления о наличии либо возникновении конфликта интересов по форме согласно Приложению № 2 к Политике.

19. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии

прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков.

7. Урегулирование конфликта интересов

20. В случае выявления конфликта интересов руководитель, получивший уведомление о наличии либо возникновении конфликта интересов согласно Приложению № 2 к Политике от работника Фонда, принимает решение об урегулировании конфликта интересов одним из следующих способов:

1) отказ работника от своего личного интереса, являющегося источником конфликта интересов;

2) запрет на использование работником информации, являющейся объектом его личного интереса;

3) постоянное или временное отстранение работника от обсуждения и разрешения вопросов, порождающих конфликт интересов, на добровольной или на основе акта работодателя;

4) изменение его должностных обязанностей по согласованию с работником;

5) перевод работника на должность, не связанную с возникшим конфликтом интересов, в случае согласия работника, в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан.

21. Руководитель обязан информировать работника о недопустимости нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции, предупредить его о мерах ответственности, применяемых в случае такого нарушения.

22. В случае не раскрытия конфликта интересов работником, стороной которого он является, к нему предусматривается применение мер дисциплинарной ответственности.

23. В случае несогласия работника с результатами рассмотрения уведомления о наличии либо возникновении конфликта интересов, или невозможности самостоятельного принятия решения о наличии конфликта интересов, определения масштабов возникающих рисков или выбора способа урегулирования конфликта интересов, руководитель вправе направить заявление на рассмотрение СК. В течение 5 (пяти) рабочих дней СК рассматривает и дает свое заключение по данному вопросу.

24. Если в результате рассмотрения конфликта интересов возникает необходимость в разработке или внесении изменений в действующие внутренние документы Фонда, СК рекомендует владельцу процесса внести соответствующие изменения.

25. Примеры ситуаций конфликта интересов или ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, изложены в Приложении № 3 к Политике.

9. Ответственность

26. Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение

Политики.

27. В случае, если в работе по урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также Политики, приведшие к причинению убытков Фонду, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.



Декларация о раскрытии потенциального конфликта интересов

Я (Фамилия, имя, отчество (при его наличии))

обязуюсь при осуществлении своей деятельности в АО «Самрук-Қазына» неукоснительно следовать требованиям Политики по урегулированию конфликта интересов АО «Самрук-Қазына» и объявляю о наличии или отсутствии следующих потенциальных конфликтов интересов:

1. Я вхожу в органы управления (наблюдательные совет, совет директоров, другие органы управления) юридических лиц (если да, то указать название, за исключением дочерних организаций АО «Самрук-Қазына», орган управления и дату вхождения в орган управления)

2. Я владею (полностью или частично), в виде акций и (или) долей участия в юридическом лице (если да, то указать наименование юридического лица, процент и (или) долю)

3. Я осуществляю деятельность, которая оплачивается на регулярной основе: заработная плата, гонорарные выплаты, др. (если да, то указать название юридического лица, которая осуществляет выплаты, за исключением АО «Самрук-Қазына»)

4. Я осуществляю деятельность, которая не оплачивается (если да, то указать роль/позицию и наименование юридического лица, за исключением АО «Самрук-Қазына»)

5. Я осуществляю деятельность в качестве руководителя юридического лица (если да, то указать наименование юридического лица, БИН)

6. Я подтверждаю что лица, являющиеся моими близкими родственниками, супругом (супругой) или свойственниками, работают в структуре группы, являются аффилированными лицами¹ АО «Самрук-Қазына», их дочерних и зависимых организациях (если да, то указать ИИН лиц, являющихся близкими родственниками, супругом (супругой) или свойственниками, ФИО, признак родства, наименование юридического лица, в котором работают близкие родственники, супруг (супруга), свойственник, должность)

¹ Под аффилированными лицами понимаются лица в соответствии со статьей 64 Закона РК от 13 мая 2003 года № 415-ІІ «Об акционерных обществах», статьей 12-1 Закона РК от 22 апреля 1998 года № 220-І «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью».

7. Я подтверждаю что лица, указанные в пунктах 1-6 настоящей декларации **не являются** контрагентами АО «Самрук-Қазына», их дочерних и зависимых организаций (если являются необходимо указать ИИН, ФИО, Наименование компании контрагента, БИН контрагента, Вид деятельности контрагента, Наименование Фонда, дочерних и зависимых организаций, кому оказываются услуги).

8. Иные ситуации или обстоятельства, которые приводят или могут привести к конфликту интересов (если да, то письменно в свободной форме изложить подробную информацию, необходимую и достаточную для всестороннего рассмотрения и оценки ситуации или обстоятельств).

Настоящим подтверждаю полную ответственность за достоверность информации при заполнении данной Декларации.

Подтверждаю ознакомление с условиями Политики по урегулированию конфликта интересов АО «Самрук-Қазына».

Обязуюсь своевременно информировать АО «Самрук-Қазына» при возникновении конфликта интересов, а также об изменениях данных, указанных в настоящей декларации.

Подпись: _____

Дата



Кому _____

(должность, Ф.И.О.)

От _____

(Ф.И.О., должность, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики по урегулированию конфликта интересов АО «Самрук-Қазына», 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 (перечисление конкретных должностных обязанностей)).

3. Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или урегулированию 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:

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись, расшифровка подписи)



Ситуации конфликта интересов

К ситуациям конфликта интересов или ситуациям, которые могут привести к конфликту интересов, относятся следующие ситуации, которые не являются исчерпывающими:

ситуация, при которой должностное лицо, работник Фонда или их близкий родственник, супруг (супруга), свойственник являются стороной в сделке, заключаемой с Фондом;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Фонда или их близкий родственник, супруг (супруга), свойственник является аффилированным лицом организации, являющейся стороной сделки, заключаемой с Фондом;

любая коммерческая или иная заинтересованность в сделках, проектах, связанных с Фондом;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Фонда или их близкий родственник, супруг (супруга), свойственник получают от третьих лиц вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах за исполнение должностным лицом или работником Фонда своих профессиональных обязанностей или другие услуги, связанные с исполнением должностным лицом или работником Фонда своих профессиональных обязанностей;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Фонда или их близкий родственник, супруг (супруга), свойственник принимает подарки или услуги в связи с исполнением должностным лицом или работником Фонда своих профессиональных обязанностей от лиц, находящихся в подчинении по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Фонда или их близкий родственник, супруг (супруга), свойственник получают от поставщиков/потенциальных поставщиков персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим должностным лицам, работникам Фонда и их близким родственникам, супругу (супруге), свойственникам;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Фонда использует в личных целях имущество Фонда, за исключением случаев возможности использования имущества Фонда, в случаях, предусмотренных внутренними документами Фонда;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Фонда раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих профессиональных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Фонда, а также любое использование конфиденциальной информации, связанной с Фондом, для получения личной выгоды должностным лицом, работником Фонда или их близким родственником, супругом (супругой), свойственником;

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

ситуация, при которой в Фонде принимается на работу кандидата, приходящийся другому работнику близким родственником, супругом (супругой), собственником, в случае если кто-либо из них будет иметь возможность оказывать прямое влияние на исполнение должностных обязанностей и (или) влиять на продвижение по службе и (или) уровень материального вознаграждения в Фонде;

ситуация, при которой должностные лица совместно работают с близкими родственниками, супругами и собственниками;

ситуация, при которой работники Фонда имеют прямую подчиненность или находятся в прямом подчинении близким родственникам, супругам и (или) собственникам;

ситуация, при которой должностное лицо или работник совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.