

решением Совета директоров
акционерного общества
«Национальная компания
«КазАвтоЖол»
от «21» 2017 г. г. Астана,
протокол № 43/17



**Политика
по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц
акционерного общества «Национальная компания «КазАвтоЖол»**

г. Астана, 2017 год

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive letter 'Q' followed by a horizontal line.

I. Общие положения

1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц акционерного общества «Национальная компания «КазАвтоЖол» (далее – Общество) разработана в соответствии с Уставом, Кодексами корпоративного управления и деловой этики Общества.

2. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Общества своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работника, должностного лица и интересами Общества, а, при наличии таких противоречий, – их своевременное раскрытие и урегулирование.

3. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника и должностного лица Общества влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей и могут возникнуть в результате:

1) нарушения/несоблюдения требований законодательства РК, учредительных и внутренних документов Общества;

2) несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной (деловой) этики;

3) когда член семьи, работающий на конкурента/поставщика Общества, получает материальные преимущества из-за связи с должностным лицом/работником Общества;

4) когда оказывается влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками/подрядчиками Общества.

4. Такие конфликты могут повлиять на способность должностных лиц или работников Общества выносить справедливые, честные суждения и привести к неправильному использованию ресурсов Общества.

5. Целью настоящей Политики является создание в Обществе единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Обществе под влиянием частных интересов и связей работников Общества.

6. Общество намерено поддерживать обстановку, позволяющую работникам и должностным лицам выполнять их обязанности открыто, добросовестно, честно и непредвзято.

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

II. Принципы управления конфликтами интересов

8. Общество считает, что каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Общества выше своих частных интересов.

9. В то же время Общество уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц, и признает за ними право на занятие законной финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Обществе.

10. Максимальное соблюдение баланса интересов Общества и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Обществом.

11. Работники и должностные лица Общества не имеют права принимать участие или влиять прямо, или косвенно на деловое решение, процесс или сделку в ходе осуществления деятельности Общества в случае реального или потенциального конфликта их частных интересов с интересами Общества.

12. Общество и его работники и должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

13. Работники и должностные лица:

- Обязаны соблюдать требования законодательства, Устава и внутренних локальных актов Общества, в том числе настоящей Политики;

- обязаны руководствоваться исключительно интересами Общества при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями;

- несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Общества, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантируют, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Общества;

- не конкурируют с Обществом, включая, без ограничения, конкуренцию по любым деловым сделкам, разрабатываемым и реализуемым проектам;

- не используют активы Общества, а также свое положение в Обществе и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей в Обществе, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;

- не используют в интересах заинтересованных сторон деловые возможности, о которых им стало известно в связи с осуществлением должностных обязанностей в Обществе.

14. Должностные лица обязаны оценивать наличие у них достаточного времени для исполнения своих обязанностей. В случае невозможности и недостаточности времени для полноценного исполнения своих обязанностей должностное лицо должно добровольно сложить с себя полномочия.

15. Руководящие и управленческие работники Общества обязаны предоставлять Совету директоров Общества список своих аффилированных лиц.

16. Общество отдает себе отчет в невозможности полностью избежать конфликта интересов. В этой связи, чтобы уберечь работников и должностных

лиц от любых возможных неправильных действий, каждый конфликт требует своевременного раскрытия и урегулирования.

17. Общество устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

- обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;
- индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Общества каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника, должностного лица);
- соблюдение баланса интересов Общества и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт работником.

III. Раскрытие сведений о конфликте интересов

18. Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Обществу (декларировать) все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

19. Члены Правления Общества обязаны раскрывать (декларировать) Совету директоров Общества все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

20. Общество рекомендует своим работникам и должностным лицам раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создать хотя бы видимость конфликта интересов.

21. Общество устанавливает следующую систему раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

- первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу работника;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении или вступлении в должность;
- разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов.

22. Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться работниками и должностными лицами Общества только в письменном виде, в максимально понятной форме.

23. Общество рассматривает сокрытие и/или намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверием и обман.

IV. Урегулирование конфликтов интересов

24. Общество стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Общества и его работников, должностных лиц.

25. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна тщательно проверяться непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

26. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у работника его непосредственным руководителем принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение работнику доступа к конкретной информации Общества, которая может иметь отношение к частным интересам работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение круга обязанностей и трудовых функций работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);
- увольнение работника из Общества по инициативе работника;
- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества.

27. Данные перечни мер урегулирования конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Общества и работника, должностного лица, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

28. Работник и должностное лицо обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Общества, если последние будут иметь место.

V. Ответственность

29. Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника и должностного лица Общества.

30. Невыполнение настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

VI. Заключительные положения

31. Общество не несет никакой ответственности за действия своих работников и должностных лиц, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящей Политики.

32. Общество ожидает, что работники и должностные лица Общества, у которых есть основания полагать, что настоящая Политика нарушена или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом непосредственным руководителям лиц, нарушивших или имеющих потенциальную возможность нарушить настоящую Политику.

33. Общество гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Обществом к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Общества, в связи с соблюдением требований данной Политики, или сообщением Обществу о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.