

Утверждены
заочным решением
Совета директоров
акционерного общества
«Центр развития торговой политики
«QazTrade»
от 13 июня 2022 года
№ 4

**Политика и Порядок
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов должностных
лиц и работников акционерного общества «Центр развития торговой
политики «QazTrade»**

1. Цель документа и общие положения

1. Политика и Порядок по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов должностных лиц и работников Общества (далее – Документ) разработана в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «Об акционерных обществах», Кодексом корпоративного управления Общества и иными внутренними документами Общества по вопросам этики и комплаенса.

2. Настоящий Документ разработан в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Общества и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Общества.

3. Настоящий Документ определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

4. Общество понимает, что должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих должностных обязанностей в Обществе, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и обязанностями/ должностными обязанностями в Обществе должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящим Документом.

5. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Общество 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.

2. Область применения

6. Настоящий Документ является обязательной для ознакомления и неукоснительного её соблюдения всеми должностными лицами и работниками Общества.

7. Настоящий Документ применяется совместно с Кодексом корпоративной этики Общества.

8. Настоящий Документ подлежит размещению на корпоративном веб-сайте Общества.

3. Термины и определения

9. В настоящем Документе используются следующие термины и определения:

1) административно-хозяйственные функции – предоставленное в установленном Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе Общества;

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

3) должностное лицо – лицо, постоянно или временно выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Обществе;

4) Единственный акционер – Министерство торговли и интеграции Республики Казахстан;

5) конфликт интересов - противоречие между личными интересами должностных лиц и работников и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

6) личные интересы — личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Общества, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Общества;

7) организационно-распорядительные функции – предоставленное в установленном Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» порядке право издавать приказы распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;

8) Общество – акционерное общество «Центр развития торговой политики «QazTrade»;

9) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом;

10) свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги);

11) Совет директоров – орган управления Общества.

10. Термины, применяемые, но не определенные в настоящем Документе, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Общества.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

12. Общество осуществляет предотвращение и урегулирование конфликтом интересов на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности - соответствие настоящего Документа действующему законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Общества;

2) принцип защиты интересов Общества. Защита интересов Общества – долг каждого должностного лица и работника, которые обязаны принимать

решения, опираясь только на действующее законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Общества, а не исходя из личных предпочтений;

3) принцип обеспечения прозрачности и подотчетности - 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 Общества и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники 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 Общества 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 - Общество формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Общество приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящего Документа;

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

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания - непосредственный руководитель должностного лица или работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Общества, а также должны отвечать за то, чтобы идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

5. Ситуации конфликта интересов

13. Для целей настоящего Документа к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

1) должностное лицо или работник занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также свойственниками;

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

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

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

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

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

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

14. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 13 настоящего Документа, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенном в пункте 10 настоящего Документа.

15. Если у члена Совета директоров существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует обратиться Комплаенс офицеру и Службу

внутреннего аудита для дачи ими заключения и представить председателю Совета директоров необходимую исчерпывающую информацию для разрешения Советом директоров возникшего вопроса.

16. Если у должностного лица или работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, обратиться Комплаенс менеджеру и Службу внутреннего аудита для дачи ими заключения и представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

17. Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами осуществляется незамедлительно в письменном виде, сдetailed обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

18. В Обществе 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 функционала;

3) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в бизнес-процессах/деловых операциях Общества, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, перечисленных в пункте 13 настоящего Документа, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения Уведомления, приведенного в Приложении к настоящему Документу.

19. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков в бизнес-процессах/деловых операциях Общества, проводимой Службой управления рисками на ежегодной основе.

20. Скрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Обществе.

7. Предотвращение конфликта интересов

21. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Общества 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 Общества 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, их близкими родственниками, супругами, а также свойственниками;

3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;

4) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящим Документом;

5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящего Документа;

6) производить учет информации об аффилированных лицах;

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

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

22. Совет директоров и Общество должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц и Единственного акционера, в том числе неправомерное использование собственности Общества и злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

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

24. Должностным лицам и работникам запрещается принимать участие в предоставлении услуг контрагентам, по договорам возмездного оказания услуг, если данные контрагенты имеют договорные отношения с Обществом в указанный период.

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

26. Члены Совета директоров и Общество 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) 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/ Генерального директора Общества и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящего Документа;

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

6) представлять Обществу сведения о своих аффилированных лицах в установленном порядке;

7) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Общества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;

8) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

27. Генеральный директор Общества не вправе занимать должность руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

28. Должностные лица и работники 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 настоящего Документа;

4) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Общества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;

5) сообщать информацию о нарушениях требований настоящего Документа или потенциальной возможности такого нарушения.

29. Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Обществом.

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

9. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов

31. Для повышения эффективности работы по выявлению,

предотвращению и урегулированию конфликта интересов, Общество стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех органов Общества по их урегулированию.

32. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Обществе, обязаны:

1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;

2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Общества;

3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

33. Должностное лицо обязано незамедлительно в письменном виде сообщить председателю Совета директоров/Генеральному директору Общества о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия Советом директоров/Обществом решения по урегулированию такого конфликта.

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

35. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить заместителю Генерального директора Общества, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Заместитель Генерального директора Общества, 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 Генеральному директору или Совету директоров.

36. Генеральный директор Общества определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости Генеральный директор Общества создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

37. При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

10. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

38. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Общество обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Общества.

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

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

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

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 должностных обязанностей должностного лица или работника;

5) устранение должностным лицом или работником личного интереса, порождающего конфликт интересов (например, отчуждение принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов).

40. Перечень мер, приведенный в пункте 39 настоящего Документа, 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

41. Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение настоящего Документа.

42. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящего Документа, приведшие к причинению убытков Обществу, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

12. Заключительные положения

43. Изменения и дополнения в настоящий Документ вносятся по решению Совета директоров.

44. Если в результате изменения действующего законодательства Республики Казахстан или Устава Общества отдельные нормы настоящей Документа вступят с ними в противоречие необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящий Документ руководствоваться нормами действующего законодательства Республики Казахстан или Устава Общества.

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 и Порядка по предотвращению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников акционерного общества «Центр развития торговой политики «QazTrade», 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).

Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____
(указать какие меры должностным лицом/работником приняты или предлагается принять для предотвращения или урегулирования конфликта интересов).

3. 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)

Лицо, направляющее уведомление:

_____ «__» _____ 20__ г.

(подпись, расшифровка подписи)

Лицо, принявшее уведомление:

_____ «__» _____ 20__ г.

(подпись, расшифровка подписи)