

УТВЕРЖДЕНЫ приказом
Генерального директора
ТОО «Елорда даму»
№ 33-Ате от «15» 06 2022 г.

**ПРАВИЛА УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ И РАБОТНИКОВ ТОО «ЕЛОРДА ДАМУ»**

Нур-Султан, 2022 год

1. Область применения

1.1. Настоящие Правила устанавливают процедуру урегулирования Конфликта интересов должностных лиц и работников в товариществе с ограниченной ответственностью «Елорда даму» (далее - Товарищество). Правила разработаны в соответствии с законодательством Республики Казахстан, международной практикой корпоративного управления, Уставом и внутренними нормативными документами Товарищества.

2. Термины и определения

2.1. В настоящих Правилах используются следующие термины и определения:

1) должностное лицо - лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Товариществе;

2) работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору, а также иные лица, привлекаемые по договорам гражданского - правового характера для выполнения работы;

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

4) близкие родственники - родители, дети, усыновители (удочередители), усыновленные (удочеренные) полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки, а также супруга (супруг) и свойственники (братья, сестры, родители и дети супруга (супруги));

5) частный интерес - интерес, который служит цели удовлетворения потребностей личности;

6) антикоррупционный комплаенс - функции по обеспечению соблюдения работниками и должностными лицами законодательства Республики Казахстан в сфере противодействия коррупции, возлагаемое на одно из подразделений Товарищества.

3. Общие положения

3.1. Настоящие Правила являются документом, устанавливающим общие принципы урегулирования конфликта интересов в Товариществе, а также регулирующим деятельность структурных подразделений Товарищества при совершении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

3.2. Целью настоящих Правил является повышение эффективности принимаемых решений за счет обеспечения справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений в интересах Товарищества. Создание в Товариществе 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 Товариществе под влиянием частных интересов и связей работников и должностных лиц.

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

4. Принципы управления конфликтами интересов

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

4.2. Товарищество устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

1) обязательное раскрытие сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;

2) индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Товарищества каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования;

4) соблюдение баланса интересов Товарищества, работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника, должностного лица от преследования в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт работником, должностным лицом.

5. Обязанности должностных лиц и работников Товарищества в рамках процесса урегулирования конфликта интересов

5.1. Работники и должностные лица обязаны:

1) руководствоваться исключительно интересами Товарищества при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями и выполняемой работой;

2) нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Товарищества, за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

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

4) избегать любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Товарищества;

5) не конкурировать с Товариществом, включая конкуренцию по любым деловым сделкам, разрабатываемым и реализуемым проектам;

6) не использовать активы Товарищества, а также свое положение в Товариществе и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей в Товариществе, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых интересов;

7) не участвовать в принятии решений или осуществлении других действий, которые влияют или могут повлиять на их личные или материальные интересы в процессе рассмотрения конфликта интересов.

5.2. Должностное лицо обязано сообщить через сотрудников антикоррупционной комплаенс-службы в письменном виде информацию о наличии любого конфликта интересов с момента появления соответствующего обстоятельства (Приложение №3).

5.3. Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю и/или сотруднику антикоррупционной комплаенс-службы информацию о наличии конфликта интересов момента появления соответствующего обстоятельства (Приложение №3).

5.4. Должностные лица и работники в течение 5 дней с момента начала исполнения трудовых и/или должностных обязанностей в Товариществе обязаны в письменной форме подтвердить, что они ознакомились с требованиями настоящих Правил (Приложение №1).

6. Раскрытие сведений о конфликте интересов

6.1. Товарищество устанавливает следующую систему раскрытия сведений о потенциальных и реальных Конфликтах интересов:

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

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении или вступлении в должность;

3) раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов.

6.2. В случае раскрытия сведений о конфликте интересов работника, последний должен своевременно сообщить своему непосредственному руководителю и/или работнику антикоррупционной комплаенс-службы.

6.3. В случае раскрытия сведений о конфликте интересов должностного лица Офицер комплаенс-службы дает предварительную оценку конфликта интересов, готовит необходимые документы по существу вопроса. Окончательное решение по существу вопроса принимается руководством Товарищества.

6.4. Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Товариществу все случаи потенциального конфликта интересов (Приложение №2).

6.5. Соккрытие и/или намеренно несвоевременное, либо не полное раскрытие сведений о конфликте интересов Товариществом рассматривается как злоупотребление его доверием и обман.

7. Урегулирование конфликтов интересов

7.1. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должностного лица или работника Товарищества должна тщательно проверяться непосредственным руководителем и/или руководством Товарищества с целью оценки серьезности возникающих для Товарищества рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

7.2. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица или работника его непосредственным руководителем и/или комплаенс-офицером Товарищества принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

1) ограничение должностному лицу или работнику Товарищества доступа к конкретной информации Товарищества, которая может иметь отношение к его частным интересам;

2) добровольный отказ или отстранение (постоянно или временно) должностного лица или работника Товарищества от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

3) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);

4) отказ должностного лица или работника Товарищества от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Товарищества.

5) досрочное прекращение полномочий должностного лица или работника Товарищества, в случае несоблюдения им требований настоящих Правил или не полного раскрытия сведений о конфликте интересов.

7.4. Данный перечень мер урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Товарищества с работником или должностным лицом, раскрывающим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

8. Ситуации конфликта интересов

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

1) должностное лицо или работник Товарищества совмещает должность и/или его близкие родственники являются должностными лицами в организациях, являющихся контрагентами, конкурентами;

2) должностное лицо или работник Товарищества использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций;

3) должностное лицо или работник Товарищества участвует в принятии решения о закупке Товариществом товаров, работ и услуг у

организаций, в которых должностное лицо или работник Товарищества совмещает должность и/или его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, выполняют оплачиваемую работу;

4) должностное лицо или работник Товарищества участвует в принятии решения о закупке Товариществом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность;

5) должностное лицо или работник Товарищества на платной основе участвует в выполнении и работы, заказчиком которой является компания, в котором он совмещает должность;

6) должностное лицо или работник Товарищества совмещает должность и/или его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, выполняют оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Товариществом организацией;

7) должностное лицо или работник Товарищества его близкие родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, являющихся контрагентами, конкурентами, дочерними или зависимыми организациями, аффилированными с Товариществом организациями;

8) должностное лицо участвует в принятии решений в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, сотрудникам Товарищества, его близким родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность;

9) должностное лицо или работник Товарищества участвует в принятии кадровых решений в отношении родственников и иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность.

9. Сообщения о нарушениях

9.1. С вопросами, возникающими в части исполнения настоящих Правил, работники и должностные лица, а также иные заинтересованные лица могут обращаться к комплаенс-офицеру.

9.2. Заинтересованные лица могут сообщать комплаенс-офицеру о нарушении работниками или должностными лицами настоящих Правил и их права не должны ущемляться в случае такого сообщения.

10. Ответственность

10.1. Ответственность за полное, надлежащее и своевременное выполнение требований настоящих Правил несут работники, руководители структурных подразделений и должностные лица Товарищества в пределах компетенции установленной решениями органов Товарищества.

10.2. Контроль за исполнением и внедрением требований, указанных в настоящих Правилах, осуществляется комплаенс-офицером.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящие Правила подлежат изменению в случае внесения изменений и дополнений в законодательство Республики Казахстан, а также во внутренние нормативные документы Товарищества. Изменения и дополнения в настоящие Правила, утверждаются приказом Генерального директора или лицом, его замещающим.

11.2. Настоящие Правила вступают в силу с даты их утверждения Генеральным директором или лицом, его замещающим.