

Бақылау кеңесінің шешімен
бекітілген
(хаттама 2026 ж. «04» 09)

**ЛАУАЗЫМДЫ ТҰЛҒАЛАР МЕН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ
МҮДДЕЛЕРІ ЖАНЖАЛДЫ РЕТТЕУ ЕРЕЖЕЛЕРІ
«АСТАНА-ӨРНЕК» ЖАУАПКЕРШІЛІГІ ШЕКТЕУЛІ
СЕРІКТЕСТІГІ**

Астана қ, 2026 жыл

Ахмет

1. Жалпы ережелер

1.1 Осы Ереже серіктестіктегі мүдделер қақтығысын реттеудің жалпы қағидаттарын белгілейтін, сондай-ақ жасауға мүдделілігі бар мәмілелер жасау кезінде серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінің қызметін реттейтін құжат болып табылады.

1.2 осы Қағидалар Қазақстан Республикасының заңнамасына, корпоративтік басқарудың халықаралық практикасына, серіктестіктің жарғысына және ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және серіктестікте қабылданған корпоративтік Әдеп кодексінің ережелерін іске асыруға бағытталған, оған сәйкес қызметкердің, лауазымды адамның өз міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі қызметкердің, лауазымды адамның және серіктестіктің жеке мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы болып табылады, ал мұндай қайшылықтар болған жағдайда-оларды уақтылы ашу және реттеу.

1.3 осы Қағидалардың мақсаты серіктестік мүддесінде шешімдер қабылдаудың әділ, объективті және тәуелсіз процесін қамтамасыз ету есебінен қабылданатын шешімдердің тиімділігін арттыру болып табылады. Серіктестікте нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды айқындау, оларды сақтау қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделері мен байланыстарының ықпалымен серіктестікте шешімдер қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік береді.

1.4 барлық қызметкерлер мен лауазымды адамдар өздеріне (немесе онымен байланысты адамдарға) не басқаларға қатысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін ұстауы тиіс.

2. Терминдер мен анықтамалар

2.1 осы Қағидаларда мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

1) лауазымды адам-серіктестікте ұйымдық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттік бойынша орындайтын адам;

2) қызметкер-Серіктестікпен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

3) мүдделер қақтығысы-қызметкерлердің, лауазымды адамдардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

4) жақын туыстары-ата-аналары, балалары, асырап алушылары, асырап алынған ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңділері, атасы, әжесі, немерелері, сондай-ақ жұбайы (зайыбы) және жекжаттары (жұбайының (зайыбының) аға-інілері, апа-сіңділері, ата-аналары және балалары);

5) жеке мүдде-жеке тұлғаның қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатына қызмет ететін мүдде;

6) сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-бұл қызметкерлердің және лауазымды адамдардың Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы заңнамасын сақтауын қамтамасыз ету жөніндегі функциялар.

3. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері

3.1 Қызметкерлер мен лауазымды адамдардың Серіктестік қызметін жүзеге асыру барысында іскерлік шешімге, процеске немесе мәмілеге олардың жеке мүдделері Серіктестік мүдделерімен нақты немесе ықтимал қақтығыс болған жағдайда тікелей немесе жанама түрде қатысуға немесе ықпал етуге құқығы жоқ.

Ахмед

3.2 Серіктестік мынадай қағидаттар негізінде әрекет ететін мүдделер қақтығысын басқару жүйесін белгілейді:

- 1) мүдделердің нақты және ықтимал қақтығысы туралы мәліметтерді міндетті түрде ашу;
- 2) Әрбір мүдделер қақтығысын жеке қарау, Серіктестік үшін тәуекелдердің ауырлығын бағалау және мүдделер қақтығысының әрбір жағдайын реттеу;
- 3) мүдделер қақтығысы және реттеу процесі туралы мәліметтерді ашу процесінің құпиялылығы;
- 4) мүдделер қақтығысын реттеу кезінде серіктестік, қызметкер, лауазымды тұлға мүдделерінің теңгерімін сақтау;
- 5) қызметкер, лауазымды адам уақтылы ашқан мүдделер қақтығысына байланысты қызметкерді, лауазымды адамды қудалаудан қорғау.

4. Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің міндеттері мүдделер қақтығысын реттеу процесінің бөлігі ретінде

4.1 қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар:

- 1) лауазымдық міндеттеріне және атқаратын жұмысына байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде серіктестіктің мүдделерін ғана басшылыққа алуға;
- 2) өзінің жеке мүдделерінің Серіктестік мүдделерімен қақтығысын уақтылы анықтағаны үшін, нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысқаны үшін жеке жауаптылықта болуға;
- 3) олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа қатынастары, жеке ұнатулары мен ұнатпаулары іскерлік шешім қабылдауға әсер етпейтініне кепілдік беру;
- 4) олардың жеке мүдделері серіктестіктің мүдделеріне қайшы келетін кез келген жағдайлардан немесе мән-жайлардан аулақ болуға;
- 5) әзірленетін және іске асырылатын кез келген іскерлік мәмілелер бойынша Бәсекелестікті қоса алғанда, Серіктестікпен бәсекелеспеуге;
- 6) серіктестіктің активтерін, сондай-ақ серіктестіктегі өзінің жағдайын және/немесе серіктестіктегі лауазымдық міндеттерін жүзеге асыруға байланысты туындайтын іскерлік мүмкіндіктерді өзінің Жеке, оның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбауға;
- 7) мүдделер қақтығысын қарау процесінде олардың жеке немесе материалдық мүдделеріне әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін шешімдер қабылдауға қатыспауға немесе басқа әрекеттерді жүзеге асырмауға тиіс.

4.2 қызметкер өзінің тікелей басшысына және/немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтің қызметкеріне тиісті мән-жай пайда болған сәттен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты хабарлауға міндетті.

4.3 лауазымды адамдар мен қызметкерлер серіктестікте еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерін атқару басталған сәттен бастап 5 күн ішінде осы Қағидалардың талаптарын адал орындауға міндеттенетіндерін жазбаша нысанда растауға міндетті (1-қосымша).

5. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу

5.1 Серіктестік ықтимал және нақты мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашудың мынадай жүйесін белгілейді: 1) қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу; 2) лауазымға тағайындау немесе кіру кезінде

Ахмед

мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу; 3) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын туғызатын немесе тудырған жағдайлар (мән-жайлар) туындауына қарай ашу.

5.2. Қызметкердің мүдделері қақтығысы туралы мәліметтер ашылған жағдайда, соңғысы өзінің тікелей басшысына және/немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтің қызметкеріне уақтылы хабарлауға тиіс.

5.3. Лауазымды адамның мүдделер қақтығысы туралы мәліметтер ашылған жағдайда, соңғысы ақпаратты жазбаша түрде серіктестіктің атқарушы органына уақтылы жіберуге, мүдделер қақтығысы мен үйлестірушінің функцияларының болуын және шешілуін бақылауға тиіс, бұл ретте мүдделер қақтығысына алдын ала баға беретін, мәселенің мәні бойынша қажетті құжаттарды дайындайтын комплаенс-менеджерге жүктеледі. Мәселенің мәні бойынша түпкілікті шешімді серіктестіктің атқарушы органы қабылдайды.

5.4 қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар серіктестікке ықтимал мүдделер қақтығысының барлық жағдайларын дереу және толық көлемде ашуға міндетті (2-қосымша).

5.5 серіктестіктің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе әдейі уақтылы немесе толық ашпауы оның сенімін теріс пайдалану және алдау ретінде қарастырылады.

6. Мүдделер қақтығысын реттеу

6.1 қызметкердің мүдделерінің нақты немесе ықтимал қақтығысының болуы туралы ақпаратты Серіктестік үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және осы жанжалды шешудің неғұрлым қолайлы нысанын таңдау мақсатында тікелей басшы және/немесе комплаенс-менеджер мұқият тексеруі тиіс.

6.2 қызметкерде нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша оның тікелей басшысы және / немесе комплаенс-менеджері мүдделер қақтығысын реттеудің мынадай шараларын қабылдайды:

1) қызметкерге серіктестіктің нақты ақпаратына қол жеткізуді шектеу; оның жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін;

2) мүдделер қақтығысы әсер ететін НЕМЕСЕ БОЛУЫ МҮМКІН мәселелер бойынша қызметкерді талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан ерікті түрде бас тарту немесе шеттету (тұрақты немесе уақытша);

3) қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек функцияларын орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);

4) қызметкердің Серіктестік мүдделерімен жанжал туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

6.3 талдау нәтижелері бойынша лауазымды адамда нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпарат мүдделер қақтығысын реттеу бойынша мынадай шаралар қабылданады:

1) лауазымды адамның лауазымды адамның жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін серіктестіктің нақты ақпаратына қол жеткізуін лауазымды адамның шектеуі;

2) лауазымды адамның мүдделер қақтығысы әсер ететін НЕМЕСЕ БОЛУЫ МҮМКІН мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан ерікті түрде бас тартуы немесе оны шеттетуі (тұрақты немесе уақытша);

3) лауазымды адамның Серіктестік мүдделерімен жанжал туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;

4) лауазымды адам осы Қағидалардың талаптарын сақтамаған немесе мүдделер қақтығысы туралы мәліметтер толық ашылмаған жағдайда оның өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатуды қамтиды.

6.4 мүдделер қақтығысын реттеу шараларының осы тізбелері толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысын реттеудің әрбір нақты жағдайында серіктестіктің

Ахмед

мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашатын қызметкермен немесе лауазымды адаммен уағдаластығы бойынша қақтығысты реттеудің өзге де шаралары табылуы мүмкін.

7. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

7.1 мүдделер қақтығысы жағдайларына немесе мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мынадай толық емес жағдайлар жатады:

1) лауазымды адам лауазымды қоса атқарады немесе оның жақын туыстары контрагенттер, бәсекелестер болып табылатын ұйымдардағы лауазымды адамдар болып табылады;

2) лауазымды адам коммерциялық операциялар жасау кезінде бәсекелестік артықшылықтар алу үшін қызметтік міндеттерін атқару барысында алынған және қалың жұртшылыққа уақытша қолжетімсіз ақпаратты пайдаланады;

3) лауазымды адам лауазымды адам лауазымды қоса атқаратын ұйымдардан тауарларды, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді серіктестіктің сатып алуы туралы шешім қабылдауға қатысады және / немесе оның туыстары немесе лауазымды адамның жеке мүдделілігі байланысты өзге де адамдар ақы төленетін жұмысты орындайды;

4) лауазымды адам серіктестіктің зияткерлік қызметтің нәтижелері болып табылатын, өзіне, оның туыстарына немесе лауазымды адамның жеке мүдделілігі байланысты өзге де тұлғаларға айрықша құқықтары бар тауарларды сатып алуы туралы шешім қабылдауға қатысады;

5) лауазымды тұлға ақылы негізде өзі лауазымды қоса атқаратын компания тапсырыс беруші болып табылатын жұмысты орындауға қатысады;

6) лауазымды адам лауазымды қоса атқарады және/немесе оның туыстары немесе лауазымды адамның жеке мүдделілігі байланысты өзге де тұлғалар бас, еншілес немесе Серіктестікпен өзге де түрде аффилиирленген ұйымда ақылы жұмысты орындайды;

7) лауазымды адам, оның жақын туыстары немесе лауазымды адамның жеке мүдделілігі байланысты өзге де тұлғалар контрагенттер, бәсекелестер, еншілес немесе тәуелді ұйымдар болып табылатын жеке тұлғалардан және/немесе ұйымдардан сыйлықтар немесе өзге де игіліктер (тегін қызметтер, жеңілдіктер, несиелер, ойын-сауық, демалыс, көлік шығындары және т. б.) алады, Серіктестікпен аффилиирленген ұйымдармен;

8) лауазымды адам қызмет көрсеткен немесе көрсететін жеке тұлғаларға немесе ұйымдарға қатысты шешімдер қабылдауға қатысады, оның ішінде ақылы қызметтер лауазымды адамға, оның жақын туыстарына немесе лауазымды адамның жеке мүдделілігі байланысты өзге де адамдарға;

9) лауазымды адам туыстарына және жеке мүдделілігі байланысты өзге де адамдарға қатысты кадр шешімдерін қабылдауға қатысады.

8. Бұзушылықтар туралы хабарламалар

8.1. Осы қағидаларды орындау бөлігінде туындайтын мәселелермен қызметкерлер мен лауазымды адамдар, сондай-ақ өзге де мүдделі тұлғалар комплаенс-менеджерге жүгіне алады.

8.2. Мүдделі тұлғалар қызметкерлердің немесе лауазымды адамдардың осы Қағидаларды бұзғаны туралы комплаенс-менеджерге хабарлай алады және мұндай хабарлама болған жағдайда олардың құқықтарына қысым жасалмауға тиіс.

9. Жауапкершілік

9.1 Осы Қағидалардың талаптарын толық, тиісінше және уақтылы орындағаны үшін серіктестік органдарының шешімдерімен белгіленген құзыреті шегінде серіктестіктің қызметкерлері, құрылымдық бөлімшелерінің басшылары мен лауазымды адамдары жауапты болады.

9.2 Осы Қағидаларда көрсетілген талаптардың орындалуын және енгізілуін бақылауды комплаенс - менеджер жүзеге асырады.

10. Қорытынды ережелер

10.1 Осы Ереже Қазақстан Республикасының заңнамасына, сондай-ақ серіктестіктің ішкі нормативтік құжаттарына өзгерістер мен толықтырулар енгізілген жағдайда өзгертілуге жатады.

10.2 Ереже Бақылау кеңесі бекіткен күннен бастап күшіне енеді.

Ахмет