

Утверждена
решением Правления
ТОО «City Transportation Systems»
от «27» июня 2022 года
№ 03-1/20

**ПОЛИТИКА ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ И
РАБОТНИКОВ ТОО «CITY TRANSPORTATION SYSTEMS»**

г.Нур-Султан, 2022

1. Область применения

1.1. Настоящая Политика устанавливает процедуру урегулирования Конфликта интересов должностных лиц и работников в ТОО «City Transportation Systems» (далее - Товарищество). Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, международной практикой корпоративного управления, Уставом и внутренними документами Товарищества.

2. Термины и определения

2.1. В настоящей Политике 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 по договору возмездного оказания услуг;

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, дедушка, бабушка, 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 комплекс 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. Настоящая Политика является 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. Настоящая Политика направлена на реализацию положений принятого в Товариществе Правил корпоративной этики, согласно которому одним из необходимых условий эффективного выполнения работником, должностным лицом своих обязанностей является отсутствие противоречий между личными интересами работника, должностного лица и интересами Товарищества, а при наличии таких противоречий - их своевременное раскрытие и урегулирование.

3.3. Целью настоящей Политики 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.

3.4. 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 должны участвовать в принятии решений или осуществлять другие действия, которые влияют или могут повлиять на их личные или материальные интересы в процессе рассмотрения конфликта интересов.

5.2. Должностное лицо обязано сообщить через работников Службы безопасности Товарищества в письменном виде информацию о наличии любого конфликта интересов в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента появления соответствующего обстоятельства (Приложение №2,3).

5.3. Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, курирующему руководителю и/или руководителю Службы безопасности Товарищества информацию о наличии конфликта интересов в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента появления соответствующего обстоятельства (Приложение №2,3).

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 обязуются добросовестно следовать требованиям настоящей Политики (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, курирующему руководителю и/или руководителю Службы безопасности Товарищества.

6.3. В случае раскрытия сведений о конфликте интересов должностного лица, последний должен своевременно направить информацию в письменном виде исполнительному органу Товарищества, контроль за наличием и разрешением конфликта интересов и функции координатора при этом возлагаются на руководителя Службы безопасности Товарищества, который дает предварительную оценку конфликта интересов, готовит необходимые документы по существу вопроса. Окончательное решение по существу вопроса принимается исполнительным органом Товарищества.

6.4. Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Товариществу все случаи потенциального конфликта интересов (Приложение №3).

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 работника должна тщательно проверяться непосредственным руководителем, курирующим руководителем и/или руководителем Службы безопасности 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 работника его непосредственным руководителем, курирующим руководителем и/или руководителем Службы безопасности принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- 1) ограничение работнику доступа к конкретной информации Товарищества, которая может иметь отношение к его частным интересам;
- 2) добровольный отказ или отстранение (постоянно или временно) работника 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 работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Товарищества.

7.3. По результатам анализа информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры по урегулированию конфликта интересов:

- 1) ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Товарищества, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;
- 2) добровольный отказ должностного лица 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;
- 3) отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Товарищества;
- 4) досрочное прекращение полномочий должностного лица, в случае несоблюдения им требований настоящей Политики или не полного раскрытия сведений о конфликте интересов.

7.4. Данные перечни мер урегулирования конфликта интересов не являются исчерпывающими. 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 совмещает должность или его близкие родственники являются должностными лицами в организациях, являющихся контрагентами, конкурентами;

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

3) должностное лицо участвует в принятии решения о закупке Товариществом товаров, работ и услуг у организаций, в которых должностное лицо совмещает должность и/или его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность должностного лица выполняют оплачиваемую работу;

4) должностное лицо 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 должностного лица;

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

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

7) должностное лицо, его близкие родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность должностного лица, 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, должностному лицу, его близким родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность должностного лица;

9) должностное лицо 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 настоящей Политики, работники и должностные лица, а также иные заинтересованные лица могут обращаться к руководителю Службы безопасности.

9.2. Заинтересованные лица могут сообщать руководителю Службы безопасности о нарушении работниками или должностными лицами настоящей Политики и их права не должны ущемляться в случае такого сообщения.

10. Ответственность

10.1. Ответственность за полное, надлежащее и своевременное выполнение требований настоящей Политики 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 руководителем Службы безопасности.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящая Политика подлежит изменению в случае внесения изменений и дополнений в законодательство Республики Казахстан, а также во внутренние нормативные документы Товарищества. Изменения и дополнения в настоящую Политику, утверждаются Правлением Товарищества.

11.2. Политика вступает в силу с даты их утверждения Правлением Товарищества.

Приложение 1
к Политике по выявлению и урегулированию
конфликта интересов должностных лиц и работников

Подтверждение

Настоящим подтверждаю, что я

_____ (Фамилия, имя отчество)

изучил, понял и обязуюсь добросовестно соблюдать требования Политики по урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников ТОО «City Transportation Systems».

_____ ФИО

_____ Подпись

_____ Дата

Приложение 2
к Политике по выявлению и урегулированию
конфликта интересов должностных лиц и работников

Кому: _____

От кого: _____

Заявление о совмещении работы (должностей)

Пожалуйста, опишите ниже все места работы или занимаемые Вами должности помимо Товарищества. После этого направьте заполненную и подписанную настоящую форму соответствующим лицам в соответствии с порядком, установленной Политикой.

Дата начала исполнения трудовых или должностных обязанностей
Наименование организации и должность

Настоящим подтверждаю, что сведения и факты, описанные выше, являются достоверными и полными. Я изучил и понял требования Политики по урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников ТОО «City Transportation Systems» и подтверждаю, что настоящее заявление соответствует ее положениям.

ФИО

Подпись

Дата

Приложение 3
к Политике по выявлению и урегулированию
конфликта интересов должностных лиц и работников

Кому: _____

От кого: _____

Заявление о наличии конфликта интересов

(Дата возникновения Конфликта интересов)

Пожалуйста, опишите ниже суть взаимоотношений и ситуаций, в которые Вы вовлечены и которые, по Вашему мнению, создают конфликт интересов. После этого направьте заполненную и подписанную настоящую форму в соответствии с утвержденной Политикой.

Настоящим подтверждаю, что сведения и факты, описанные выше, являются достоверными и полными. Я изучил и понял требования Политики по урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников ТОО «City Transportation Systems» и подтверждаю, что настоящее заявление соответствует ее положениям

ФИО

Подпись

Дата