

Утверждена  
решением Совета директоров  
НАО «Национальный центр  
детской реабилитации»  
от «18» августа 2023 года  
№ 6

**Политика  
по выявлению и урегулированию корпоративных конфликтов и  
конфликтов интересов в некоммерческом акционерном  
обществе «Национальный центр детской реабилитации»**

**г. Астана, 2023 год**

## 1. Общие положения

1. Настоящая Политика по выявлению и урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов в НАО «Национальный центр детской реабилитации» (далее – Политика, Общество соответственно) разработана в соответствии с действующим антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, внутренними документами Общества, Кодексом корпоративного управления Общества в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции.

2. Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

3. Общество понимает, что должностные лица и работники Общества могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и профессиональными обязанностями в обязательном порядке должен быть раскрыт и урегулирован.

4. Настоящая Политика подлежит размещению на интернет ресурсах.

## 2. Термины и определения

5. В настоящей Политике используются следующие термины, определения и сокращения:

1) **аффилированное лицо** — физическое или юридическое лицо, способное оказывать влияние на деятельность юридических и/или физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

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

3) **должностное лицо** - член Совета директоров Общества, член Правления Общества;

4) **единственный акционер** - Правительство Республики Казахстан в лице Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан;

5) **заинтересованное лицо** - это физическое или юридическое лицо, с которым Общество вступил или намерен вступить в договорные отношения, а также лица причастные к сделкам, связанным с Обществом;

6) **законодательство** – совокупность нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке;

7) **инициатор** – структурное подразделение Общества, инициировавшее процесс заключения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность;

6) **конфликт интересов** - ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью члена Совета директоров, члена Правления Общества или иных лиц и надлежащим исполнением им своих должностных полномочий или законными интересами Общества, способное, в том числе, привести к причинению вреда законным интересам Общества;

7) **корпоративный конфликт** - разногласие или спор, которые возникли между Единственным акционером и органами Общества либо разногласие или спор между органами Общества, которые приводят или могут привести к одному из следующих последствий:

- нарушение норм действующего законодательства, Устава или внутренних документов Общества;
- иски к Обществу, его органу управления или по существу принимаемых решений;

8) **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;

9) **органы Общества** – Единственный акционер, Совет директоров, Правление, Служба внутреннего аудита;

10) **организационно-распорядительные функции** - предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;

11) **посредник** - лицо, не являющееся стороной корпоративного конфликта и не имеющее интересов в данном корпоративном конфликте, специально уполномоченные всеми сторонами корпоративного конфликта для осуществления процедуры урегулирования корпоративного конфликта;

12) **Поставщик/Потенциальный поставщик** – лицо, заключившее сделку по поставке товаров, выполнению работ и оказанию услуг, предложившее заключить сделку по поставке товаров, выполнению работ и оказанию услуг;

13) **Правление** – коллегиальный исполнительный орган, осуществляющий руководство текущей деятельностью Общества;

14) **принципы и нормы корпоративного управления** – принципы и нормы, закрепленные в законодательстве Республики Казахстан и в соответствующих внутренних документах Общества, утвержденных органами Общества;

15) **работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

16) **соглашение** – результат урегулирования корпоративного конфликта, подписанный Сторонами корпоративного конфликта;

17) **Стороны корпоративного конфликта** – органы, должностные лица Общества, участвующие в корпоративном конфликте;

18) **урегулирование корпоративных конфликтов** - процесс осуществления комплекса досудебных процедур, направленных на разрешение корпоративных конфликтов;

19) **фидуциарные отношения** – взаимоотношения, с полным доверием сторон друг к другу.

### **3. Основные принципы и положения предупреждения (предотвращения) корпоративных конфликтов**

6. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает, прежде всего, их скорейшее выявление, в случае если они возникли или могут возникнуть в Обществе и четкую координацию действий всех органов Общества.

7. В отношении корпоративных конфликтов Общество придерживается принципа предупреждения их появления и внимательного отношения к ним. Общество при возникновении корпоративного конфликта занимает позицию, основанную на соблюдении законодательства и внутренних документов.

8. Предупреждению (предотвращению) корпоративных конфликтов способствует соблюдение Обществом, должностными лицами и работниками Общества законодательства, а также их добросовестное поведение во взаимоотношениях с Единственным акционером.

**9. В целях недопущения и предотвращения корпоративных конфликтов вышеуказанные работники Общества обязаны:**

1) соблюдать нормы действующего законодательства и положения внутренних документов;

2) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению корпоративных конфликтов;

3) не совершать крупные сделки и сделки, в совершении которых имеется заинтересованность, без получения положительного решения органа Общества в порядке, установленном Законодательством и внутренними документами;

4) осуществлять раскрытие информации о деятельности Общества в соответствии с требованиями законодательства;

5) обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой Единственному акционеру, уполномоченному государственному органу Республики Казахстан по регулированию и надзору финансового рынка и финансовых организаций и заинтересованным лицам;

6) принимать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Обществе информации лицами, имеющими доступ к такой информации;

7) своевременно рассматривать негативную информацию об Обществе в средствах массовой информации и иных источниках и осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления такой информации;

8) участвовать в выявлении рисков и недостатков системы внутреннего контроля Общества;

9) способствовать соблюдению принципов деловой этики;

10) предоставлять Единственному акционеру информацию по вопросам, которые могут стать предметом корпоративного конфликта.

#### **4. Урегулирование корпоративных конфликтов**

10. Общество обеспечивает скорейшее выявление корпоративных конфликтов, и четкую координацию действий органов Общества, а именно:

1) обеспечивает выявление корпоративных конфликтов на ранних стадиях развития;

2) в максимально короткие сроки определяет свою позицию по существу корпоративного конфликта, принимает соответствующее решение и доводит его до сведения Сторон корпоративного конфликта;

3) позиция Общества в корпоративном конфликте должна основываться на положениях законодательства - ответ Общества на обращение Единственного акционера должен быть полным и обстоятельным, а сообщение об отказе удовлетворить просьбу или требование Единственного акционера, мотивированным и основанным на положениях законодательства;

4) в случаях, когда между Единственным акционером и Обществом нет спора по существу их обязательств, но возникли разногласия о порядке, способе, сроках и иных условиях их выполнения, Общество предлагает Единственному акционеру урегулировать возникшие разногласия и излагает условия, на которых Общество готов удовлетворить его требования.

11. Основной задачей органов Общества в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы его интересам.

12. В случае необходимости, между Обществом и Единственным акционером может быть подписано соглашение об урегулировании корпоративного конфликта. Согласованное с Единственным акционером решение об урегулировании корпоративного конфликта может быть также принято и оформлено соответствующим органом Общества в таком порядке, в каком этот орган принимает другие свои решения.

13. В целях соблюдения принципов корпоративного управления и порядка по рассмотрению и урегулированию корпоративных конфликтов должны быть четко разграничены компетенции органов Общества.

14. Совет директоров осуществляет урегулирование корпоративных клиентов с участием должностных лиц Общества.

15. Корпоративные конфликты, предметом которых являются действия (бездействия) Председателя Правления или членов Правления, либо принятые ими решения, рассматриваются Советом директоров.

16. Члены Совета директоров, чьи интересы корпоративный конфликт затрагивает или может затронуть, не должны участвовать в урегулировании данного корпоративного конфликта.

17. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть корпоративный конфликт, не должны принимать участия в его урегулировании.

## **5. Основные принципы и положения управления конфликтом интересов**

18. Общество осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности – соответствие настоящей Политики законодательству РК;

2) принцип защиты интересов Общества, защита интересов Общества – долг каждого должностного лица и работника Общества, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Общества, а не исходя из личных предпочтений;

3) принцип обеспечения прозрачности и подотчетности – открытое декларирование личных интересов и 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 Общества 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 конфликта интересов в своей рабочей среде. Общество приветствует раскрытие ее должностными лицами и работниками Общества возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

8) принцип личного примера - высшее руководство и должностные лица Общества своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики.

19. Все сделки, в совершении которых имеется заинтересованность, могут быть осуществлены только при наличии положительного решения Совета директоров. В случае если все члены Совета директоров являются заинтересованными лицами или невозможности принятия Советом директоров решения о заключении такой сделки ввиду отсутствия количества голосов, решение принимается Единственным акционером Общества.

20. Должностное лицо и иной работник Общества не должен принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Общества и им самим, а также любым из его близких родственников. Ответственность за соблюдение настоящего требования несут вышеперечисленные работники Общества, принимавшие участие в рассмотрении и принятии решения по сделке.

21. Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношении с Обществом.

22. Работники Общества не могут совершать сделки от имени Общества ни в отношении себя лично, ни в отношении другого лица, представителем которого они одновременно являются.

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

24. Члены Правления и работники Общества обязаны воздерживаться от действий, которые могут привести к конфликту интересов, принятия решений по операциям, в которых у них существует конфликт интересов.

25. Члены Правления Общества обязаны раскрывать Совету директоров информацию о любом реальном или потенциальном конфликте интересов. Иные работники Общества обязаны раскрывать данную информацию своему непосредственному руководителю.

26. Работники Общества обязаны избегать личных интересов в ходе осуществления своей деятельности.

## **6. Ситуация конфликта интересов**

27. Для целей настоящей Политики к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

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

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

3) должностное лицо, работник Общества 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 заключение сделки с третьей стороной;

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

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

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

9) нарушения или несоблюдения требований законодательства, учредительных и внутренних документов Общества;

10) несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;

11) наличия финансовых интересов в другой Общества, с которой Общество поддерживает деловые отношения;

12) работы должностного лица или работника Общества в другой Общества, конкурирующей с Обществом в части оказания услуг, а также совмещения работы по трудовому договору более чем в одной организации, если на такое совмещение не было получено одобрение (*согласие*) уполномоченного органа Общества;

13) предоставления деловых возможностей другим Обществом в ущерб интересам Общества в силу личных интересов.

28. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 27, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники Общества должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенной в настоящей Политике.

29. Если у члена Совета директоров существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-офицером и представить Председателю Совета директоров необходимую информацию для разрешения Советом директоров возникшего вопроса.

30. Если у члена Правления существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-офицером и представить Председателю Правления необходимую информацию для разрешения возникшего вопроса.

31. Если у работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-офицером и представить непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

32. Не является конфликтом интересов случаи заключения между Обществом и его работником, членом Совета директоров трудовых договоров и иных соглашений и для выполнения работниками Общества и членами Совета директоров своих функциональных обязанностей.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов**

33. Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами и работниками Общества осуществляется незамедлительно в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

34. В Общества 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 функциональных обязанностей;

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

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения Уведомления, приведенного в Приложении к настоящей Политике.

35. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами, работниками Общества осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков.

36. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Общества.

## **8. Предотвращение конфликта интересов**

37. В целях предотвращения любых видов конфликтов интересов Должностные лица и Работники Общества обязаны:

1) строго соблюдать требования законодательства, Устава и внутренних документов Общества, в том числе настоящего Положения;

2) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

3) осуществлять внутренний и внешний контроль в соответствии с Уставом и внутренними документами;

4) предоставлять Совету директоров информацию обо всех сделках, в совершении которых имеется заинтересованность;

5) обеспечивать учет информации об аффилированных лицах Общества;

6) осуществлять раскрытие информации о деятельности Общества в соответствии с требованиями действующего законодательства, Устава и внутренних документов;

7) разрабатывать и совершенствовать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Обществе информации лицами, имеющими доступ к такой информации;

8) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

9) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с требованиями настоящей Политики;

10) сообщить информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения.

## **9. Обязанности должностных лиц Общества по предотвращению возникновения конфликта интересов**

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

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

40. Должностным лицам и работникам Общества 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.

41. Члены Совета директоров и Правления обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздержаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решения 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 и/или Председателя Правления и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящей Политики;

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) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

41. Член Правления вправе работать в других организациях только с согласия Совета директоров. При этом члены Правления не должны входить в состав Совета директоров (наблюдательных советов) в которых они будут иметь финансовую заинтересованность.

42. 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.

## **10. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов**

43. 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.

44. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Общества, обязаны:

1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;

2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Общества;

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

45. Должностное лицо и работники Общества обязаны незамедлительно сообщить Председателю Совета директоров/ Председателю Правления о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия Советом директоров/Правлением решения по урегулированию такого конфликта.

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

47. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан представить руководителю, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Руководитель, 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 Председателя Правления, Правления или Совета директоров.

48. Председатель Правления определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости Председатель Правления создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят Комплаенс - офицер, департамента административной и организационной работы, департамента

правового обеспечения. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

49. При невозможности урегулировать конфликт интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

## **10. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов**

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

51. 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 законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающие конфликт интересов;

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

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 обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника Общества;

5) устранение должностным лицом или работником Общества личного интереса, порождающего конфликт интересов.

52. Перечень мер, приведенный в пункте 51, 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. Общие требования к заключению сделок, в совершении которых имеется заинтересованность**

53. Инициатор, при наличии информации о возможном конфликте интересов с целью проверки поставщика, потенциального поставщика на аффилированность с Обществом вправе затребовать у последних информацию об их аффилированных лицах, участниках, акционерах, его учредительные и иные необходимые документы.

54. При выявлении аффилированности Инициатор, в установленном внутренними документами Общества порядке, обеспечивает вынесение

вопроса о заключении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, на рассмотрение Совета директоров, а в случае невозможности принятия последним решения, на рассмотрение Единственного акционера Общества.

55. При рассмотрении вопроса о заключении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, информация о сделке должна включать сведения о сторонах сделки, сроках и условиях исполнения сделки, характере и объеме долей участия вовлеченных лиц.

56. Инициатор обеспечивает заключение сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, только после получения положительного решения органа Общества согласно требованиям Устава и законодательства.

57. Все структурные подразделения и работники Общества несут ответственность перед Обществом при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

## **12. Ответственность**

58. Должностные лица и работники Общества несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

59. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению убытков Общества, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

## **13. Заключительные положения**

60. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению Совета директоров Общества.

61. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Общества отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Общества.

---