

	Акционерное общество «Центр развития города Алматы»
	<i>Утверждено: решением Правления АО «Центр развития города Алматы» от « <u>19</u> » <u>июня</u> 2024 г. протокол № <u>16</u> приложение № <u>4</u></i>

**Политика
по урегулированию конфликта интересов
АО «Центр развития города Алматы»**

г. Алматы

Оглавление

1.	Общие положения	3
2.	Принципы управления конфликтами интересов	4
3.	Раскрытие сведений о конфликте интересов	5
4.	Урегулирование конфликтов интересов	5
5.	Заключительные положения.....	6

18

1. Общие положения

1. Настоящая политика по урегулированию конфликта интересов (далее – Политика) разработана в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Кодексом корпоративного управления АО «Центр развития города Алматы», Кодексом деловой этики АО «Центр развития города Алматы» и иными внутренними нормативными документами АО «Центр развития города Алматы».

2. Политика устанавливает общие принципы урегулирования конфликта интересов и иной деятельности АО «Центр развития города Алматы» (далее – Общество), затрагивающей область урегулирования конфликта интересов.

3. Работники Общества могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей в Обществе, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и профессиональными обязанностями в Обществе должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с Политикой.

4. Действие Политики распространяется на все виды деятельности Общества. Политика является обязательной для ознакомления и применения всеми работниками Общества. При осуществлении функциональных обязанностей и реализации поставленных задач, каждый работник Общества руководствуется положениями, изложенными в Политике.

5. Целью Политики является создание в Обществе системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников Общества, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Обществе под влиянием частных интересов работников.

6. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работниками Общества своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работников и интересами Общества, а при наличии таких противоречий – их своевременное раскрытие и урегулирование.

7. В настоящей Политике используются следующие понятия и сокращения:

1) **Аффилированные лица** – физические или юридические лица (за исключением государственных органов, осуществляющих контрольные и надзорные функции в рамках предоставленных им полномочий), имеющие возможность прямо и (или) косвенно определять решения и (или) оказывать влияние на принимаемые друг другом (одним из лиц) решения, в том числе в силу заключенной сделки. Перечень аффилированных лиц Общества устанавливается Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

2) **Близкие родственники** – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.

3) **Свойственники** – полнородные и неполнородные братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).

4) **Работники Общества** – все работники АО «Центр развития города Алматы».

5) **Конфликт интересов** – противоречие между личными интересами работников, должностных лиц Общества и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

2. Принципы управления конфликтами интересов

8. Общество осуществляет управление конфликтами интересов на основании принципов: законности, защиты интересов Общества, обеспечения прозрачности, объективности, конфиденциальности, нетерпимости к конфликту интересов.

9. Общество следует принципу персональной ответственности – все работники несут ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и своими должностными обязанностями, а также должны отвечать за декларирование своих личных интересов при исполнении должностных обязанностей.

10. Общество осуществляет управление конфликтами интересов в соответствии с принципом обязательного раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов либо видимости такого конфликта.

11. Общество уважает права своих работников как частных лиц и признает за ними право на занятие любой деятельностью в свободное от основной работы время, если такая деятельность допускается законодательством Республики Казахстан, и, если она не влияет на способность выполнять должностные обязанности в Обществе.

12. Работники Общества не имеют права принимать участие или влиять прямо или косвенно на решения, процессы или сделки Общества в случае реального или потенциального конфликта их частных интересов с интересами Общества.

13. Работники Общества:

- обязаны руководствоваться исключительно интересами Общества при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями;

- несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Общества, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Общества;

- не используют ресурсы Общества, а также свое должностное положение в Обществе для удовлетворения своих частных интересов;

– не используют в интересах третьего лица деловые возможности, о которых им стало известно в связи с осуществлением должностных обязанностей в Обществе;

– заблаговременно доводят информацию об имеющемся конфликте интересов в письменной форме до непосредственного / курирующего руководства;

– сообщают информацию о нарушениях требований Политики или потенциальной возможности такого нарушения;

– руководствуются интересами Общества без учета личных интересов, интересов лиц, являющихся близкими родственниками, супругом (супругой) или свойственником;

– при осуществлении своих должностных обязанностей действуют только в пределах предоставленных полномочий.

14. В случае невозможности и недостаточности времени для полноценного исполнения своих обязанностей работники Общества должны добровольно сложить с себя полномочия.

3. Раскрытие сведений о конфликте интересов

15. Работники Общества обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Обществу (декларировать) все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

16. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуации, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов, в письменном виде согласно Приложению к Политике.

17. Общество устанавливает следующую систему раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

– первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

– раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на другую должность, изменении функционала;

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

18. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков.

4. Урегулирование конфликтов интересов

19. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна внимательно проверяться непосредственным / курирующим

И-

руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения конфликта интересов.

20. В случае выявления конфликта интересов непосредственный / курирующий руководитель, получивший уведомление о наличии либо возникновении конфликта интересов от работника Общества, принимает решение об урегулировании конфликта интересов одним из следующих способов:

- ограничение работнику доступа к конкретной информации Общества, которая может иметь отношение к частным интересам работника;
- постоянное или временное отстранение работника либо добровольный отказ работника от обсуждения и разрешения вопросов, порождающих конфликт интересов;
- изменение должностных обязанностей и трудовых функций работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов, в случае согласия работника, в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан;
- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества.
- увольнение работника по инициативе работника.

21. Данные меры урегулирования конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Общества и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта, непротиворечащие законодательству Республики Казахстан и/или внутренним документам Общества.

22. Работники Общества обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Общества, если последние будут иметь место.

23. В случае не раскрытия конфликта интересов работником Общества, к нему предусматривается применение мер дисциплинарной ответственности.

24. Невыполнение настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

5. Заключительные положения

25. Настоящая Политика является обязательной для применения всеми работниками Общества.

26. Настоящая Политика регулирует деятельность всех структурных подразделений, а также коллегиальных органов Общества в области урегулирования конфликта интересов.

27. Раскрытие сведений об аффилированных лицах Общества

осуществляется в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах». Порядок предоставления информации об аффилированных лицах определяется уставом Общества.

28. Общество гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Обществом к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Общества в связи с соблюдением требований данной Политики, или сообщением Обществу о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.

29. В случае, если при урегулировании конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также Политики, приведшие к причинению убытков Обществу, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

30. Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения.

31. Изменения/дополнения, вносимые в данную Политику, вступают в силу со дня их утверждения.

18-

Приложение
к Политике по урегулированию
конфликта интересов
АО «Центр развития города Алматы»

Кому _____

(должность, Ф.И.О.)

От _____

(должность, Ф.И.О.)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики по урегулированию конфликта интересов АО «Центр развития города Алматы», 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 должностных обязанностей)

3. Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Дата
Подпись

КД-