

«Мобильный мир»
Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі
Алматы қаласы,
Медеу ауданы, көш. Луганский, 96
www.fmobile.kz



**FREEDOM
MOBILE**

Товарищество с ограниченной
Ответственностью «Мобильный мир»
город Алматы
Медеуский район, ул. Луганского, 96
www.fmobile.kz

**«Мобильный мир» ЖШС директоры
В.В. Новичкованың
2022 жылғы 08 қарашада
№11/08-63ОД бұйрығымен
БЕКІТІЛГЕН**

**«Мобильный мир» ЖШС-ДА
МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН БАСҚАРУ САЯСАТЫ**

Алматы қ., 2022 жыл

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1. Осы Саясат «Мобильный мир» ЖШС-да (бұдан әрі – Компания) Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттарын белгілейді, сондай-ақ мүдделі тұлғалар (қатысушылар, ықтимал инвесторлар, Қызметкерлер, Клиенттер, Контрагенттер және т.б.) тарапынан Компанияға деген сенімді арттыру мақсатында Мүдделер қақтығысының салдарларын болдырмауға және азайтуға бағытталған шараларды айқындайды.

2. Осы Саясат арқылы Компания өз алдына мынадай мақсаттар қояды:

- Компанияда мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру;
- мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда іс-қимыл ережелерін анықтау;
- мүдделер қақтығысының салдарын болдырмауға және азайтуға бағытталған шараларды бекіту;
- осы уақыттағы және ықтимал мүдделер қақтығысын болдырмау және алдын алу;
- Компанияның осы уақыттағы және/немесе ықтимал мүдделер қақтығысын анықтау және басқару.

3. Осы Саясаттың негізгі міндеттері:

1) Компанияда мүдделер қақтығысының туындау жағдайларын уақтылы ескерту, анықтау және болдырмау;

2) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жария ету қағидаттарын белгілеу;

3) Компанияның мүдделер қақтығысын анықтау, басқару және реттеу жөнінде шаралар қабылдау болып табылады.

2. ТЕРМИНДЕР

4. Осы Саясатта қолданылатын терминдер мен анықтамалар:

1) жақын туыстар - ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері, жұбайы (зайыбы), жұбайының (зайыбының) жақын туыстары;

2) Компанияның лауазымды тұлғасы - Директор, бас бухгалтер, құрылымдық бөлімшелердің басшылары, бағыттар бойынша директорлар (CEO-1 деңгейі);

3) Компанияның қызметкері - жұмыс берушімен еңбек қатынастарында болатын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

4) Компания бөлімшелері - Компанияның құрылымдық бөлімшелері;

5) мүдделер қақтығысы - Компанияның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің мүдделері олардың шешім қабылдауы мен міндеттерін орындауының объективтілігі мен тәуелсіздігіне әсер етуі, сондай-ақ олардың Компания мүддесінде әрекет ету міндеттемесіне қайшы келуі мүмкін жағдай;

6) мүдделер қақтығысын басқару - Компанияның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің мүдделері олардың шешімдер қабылдауы мен міндеттерін орындауының объективтілігі мен тәуелсіздігіне әсер етуі, сондай-ақ Компания мүддесі үшін әрекет ету міндеттемелеріне қайшы келуі мүмкін жағдайларға жол бермеу тетіктерін құру.

3. Қолданыстағы және ықтимал мүдделер қақтығысын басқару тәртібі

3.1. Мүдделер қақтығысының пайда болуы бойынша жағдайларды айқындау

5. Мүдделер қақтығысы деп Компанияның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің мүдделері олардың шешім қабылдауы мен міндеттерін орындауының объективтілігі мен тәуелсіздігіне әсер етуі мүмкін, сондай-ақ олардың Компания мүддесі үшін әрекет ету міндеттемесіне қайшы келетін жағдай түсініледі.

6. Компанияның лауазымды тұлғалары және/немесе қызметкерлері мүдделерінің қақтығысы Компанияның қызметімен байланысты қызметтік міндеттерді және Компанияның қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарттар жасасу жөніндегі қызметті жүзеге асыру процесінде Компанияның лауазымды тұлғасы және/немесе қызметкері материалдық немесе жеке пайдаға ие болған жағдайларда туындауы мүмкін.

7. Мұндай қызмет түрлеріне Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен рұқсат етілсе және олар Компанияның лауазымды тұлғасы мен қызметкерінің лауазымдық міндеттерімен қатар жүретін болса, Компания Компанияның лауазымды тұлғасы мен қызметкерінің қызметтің басқа түрлеріне қатысу құқығын растайды және құрметтейді.

8. Компанияның лауазымды тұлғасы және/немесе қызметкері Компанияның пайдасына шешімдерді қарау және қабылдау кезінде мүдделер қақтығысын тудыруы немесе қауіп төндіруі мүмкін немесе Компанияның лауазымды тұлғасының және/немесе қызметкерінің шешімінің біржақтылығы мен тәуелсіздігіне әсер етуі мүмкін кез келген жағдайлар мен әрекеттерден аулақ болуға міндетті. Компанияның мүддесі үшін әрекет ету міндеті лауазымның тұлғаның өзінің лауазымына байланысты өз өкілеттіктері мен мүмкіндіктерін тек Компанияның мүддесі үшін пайдалануы керек дегенді білдіреді.

9. Осы Саясат мақсатында қабылданған шешімнің талаптары жария етіліп қойған әдеттегі ішкі және/немесе шаруашылық қызметтің шеңберінде Компания қызметі барысында туындайтын мүдделердің бір-біріне қарама-қайшылығы мүдделер қақтығысы болып саналмайды.

10. Мүдделер қақтығысының пайда болуы бойынша жағдайлар мынадай санаттарға бөлінеді:

- 1) ішкі мүдделер қақтығысы;
- 2) сыртқы мүдделер қақтығысы.

3.2. Ішкі мүдделер қақтығысы

11. Ішкі мүдделер қақтығысы Компанияның лауазымды тұлғасы мен қызметкері және/немесе Компания қызметкерлері бір-бірімен жақын туысқан болған жағдайда және Компания қызметінің мәселелері бойынша жоғарыда аталған тұлғалардың біреуінің шешімдерді қарауы, қабылдауы екінші адам үшін жеке пайдаға қол жеткізуге мүмкіндік беретін уақытта туындайды.

12. Компанияда тікелей немесе функционалды тұрғыдан тағынышты болатын жақын туыстардың бірлесіп жұмыс істеуі мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін. Осыған байланысты Компания Компанияда жақын туыстарына тікелей бағынатын жұмыс жағдайларын шектеу қағидатын ұстанады, сондай-ақ Компанияда отбасы негізінде протекционизмге тыйым салынады.

13. Компанияның лауазымды тұлғасы мен қызметкері және/немесе Компания қызметкерлерінің арасында өзара туыстық байланыстардың болуы Компания үшін беделдік тәуекелдер туғызады, Компанияның ішкі қызметін бағалау рәсімдерінің объективтілігіне күмән тудырады.

14. Ішкі мүдделер қақтығысын болдырмау үшін Компания қызметкерінің жақын туыстар болып табылатын Компанияның лауазымды тұлғасына және жақын туыстар болып табылатын Компания қызметкерлерінің өзара тікелей бағынуына жол берілмейді.

15. Бұл ретте жақын туыстар болып табылатын Компания қызметкерлері өз қызметтерін өзара байланысты емес әртүрлі бөлімшелерде жүзеге асыратын жағдайға жол береді. Өзінің лауазымдық міндеттерін жүзеге асыру кезінде мүдделер қақтығысы

туындаған жағдайда жақын туыстар болып табылатын Компания қызметкерлері осы Саясаттың 41-тармағын басшылыққа алады.

3.3. Сыртқы мүдделер қақтығысы

16. Компанияның қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарттар жасасу мәселелері бойынша шешімдерді қарауға және қабылдауға тікелей қатысатын Компанияның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері не оның жақын туыстары, жұбайы, зайыбы Компанияның қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарттарды жасасуы және орындауы кезінде материалдық немесе жеке пайдаға ие болған жағдайда сыртқы мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін.

17. Компанияның үшінші тұлғалармен қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарт жасасуға Компанияның лауазымды тұлғасының және/немесе қызметкерінің жеке мүдделілігі деп олардың лауазымдық міндеттерін атқару кезінде үшінші тұлғалардан ақша, құндылықтар, өзге де мүлік немесе мүліктік сипаттағы қызметтер, өздері үшін және/немесе жақын туыстары үшін өзге де мүліктік құқықтар түріндегі кірістер алу мүмкіндігі түсініледі.

18. Компанияның қызметін қамтамасыз ету бойынша азаматтық-құқықтық шарттар жасасу мәселелері бойынша шешімді қарауға және қабылдауға жақын туысы Компанияның қызметін қамтамасыз ету бөлігінде Компаниямен азаматтық-құқықтық шарт бойынша тарап болып табылатын Компанияның лауазымды тұлғасы және/немесе қызметкері қатыспауға тиіс.

19. Компанияның қызметін қамтамасыз ету бойынша Компанияның лауазымды тұлғасының және/немесе қызметкерінің жақын туыстарымен азаматтық-құқықтық шарттар жасасуға жол берілмейді.

3.4. Мүдделер қақтығысы жағдайларының алдын алу және мүдделер қақтығысы туындаған уақытта Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің қызмет қағидаты

20. Мүдделер қақтығысын болдырмау және мүдделер қақтығысын басқару мақсатында Компания:

- 1) жұмысқа қабылдау кезінде Компанияның әрбір лауазымды тұлғасы мен қызметкерінің Саясатпен танысуын қамтамасыз етеді;
- 2) Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасында Саясаттың мазмұнына қатысты түсіндіру жұмыстарын тұрақты түрде жүргізеді;
- 3) қызметті жүзеге асыру процесінде құпия ақпараттың қорғалуын қамтамасыз етеді;
- 4) ішкі бақылауды жүзеге асыруды қамтамасыз етеді;
- 5) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген тәртіппен Саясатта белгіленген талаптар мен шектеулерді сақтамағаны үшін тәртіптік жаза түрлерін белгілейді.

21. Мүдделер қақтығысын болдырмау және мүдделер қақтығысын басқару мақсатында Компанияның лауазымды тұлғасы мен қызметкері:

- 1) Қазақстан Республикасының заңнамасын, Компанияның ішкі нормативтік құжаттарын сақтауға;
- 2) Компанияның мүдделерін үшінші тұлғалар алдында білдіру бойынша оларға берілген өкілеттіктер шегінде әрекет етуге;
- 3) Саясатта көзделген ережелер мен рәсімдерді сақтауға;
- 4) мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан аулақ болуға;
- 5) Компанияны заңсыз қызметті жүзеге асыруға тарту мүмкіндігін болғызбауға;

6) Осы Саясаттың 31-тармағына сәйкес мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін жағдайлардың пайда болуы туралы дереу хабардар етуге;

7) лауазымдық міндеттерді тәуелсіз және адал жүзеге асыруға кедергі келтіретін мән-жайлардың туындағаны туралы хабарлауға;

8) Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес Компанияның қызметі туралы ақпаратты жария етуге;

9) осындай ақпаратқа қол жеткізе алатын адамдардың ақпаратты жеке мақсаттарда пайдалануының алдын алу жөніндегі шараларды әзірлеуге және жетілдіруге;

10) өзінің лауазымдық міндеттерін өзінің іскерлік беделіне, Компанияның басқа лауазымды тұлғаларының іскерлік беделіне және тұтастай Компанияның іскерлік беделіне нұқсан келтірмейтіндей етіп орындауға;

11) мүдделер қақтығысын есепке алуды жүргізуге жауапты тиісті тұлғаға өз функцияларын жүзеге асыруға жәрдемдесуге;

12) Қазақстан Республикасының заңнамасында және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарында көзделген құпия ақпаратты қорғау режимін сақтауға;

13) мүдделер қақтығысын бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдайлар жасау мақсатында осы Саясаттың 3.2., 3.3-бөлімдерінде көрсетілген жағдайларда Компания қызметінің мәселелері және/немесе азаматтық-құқықтық шарттар бойынша шешімдерді қарауға және шығаруға қатыспауға міндетті.

22. Компанияның лауазымды тұлғалары мен басшы қызметкерлері жақын туыстарын, жұбайын, зайыбын қоса алғанда жеке өзіне немесе олармен үлестес тұлғаларға сыйлықтар табыстауды талап етпеулері және мұндай шешім қабылдамаулары, Компанияның мүдделерін бұза отырып, үшінші тұлғаларға жеңілдіктер мен мүмкіндіктер бермеулері, өзінің жеке мақсаттары және жақын туыстарының, жұбайының, зайыбының мақсаттары үшін Компания олардың қызметтік дәрежесіне қарай ұсынатын қандай да бір артықшылықтарды пайдаланбаулары керек.

23. Компания басшылығы Компания мен компанияның лауазымды тұлғалары, басшы қызметкерлер мен олардың үлестес тұлғалары арасында мүдделер қақтығысының туындауына ықпал ететін жағдайлардың туындауына жол бермеу жөнінде қажетті шаралар қабылдайды.

24. Компанияның Байқау кеңесі ұйым ретіндегі Компания мен Байқау кеңесінің мүшелері арасында туындайтын кез-келген мүдделер қақтығысын болдырмауға тырысады. Мүдделер қақтығысын болдырмау жөніндегі талаптар мен қағидаттар жеке корпоративтік ішкі құжат шеңберінде Компанияның жалғыз қатысушысымен реттеледі және бекітіледі.

25. Компания осы уақыттағы және ықтимал мүдделер қақтығысының пайда болуы мен оларға мұқият қараудың алдын алу және реттеу қағидатын ұстанады. Компания мүдделер қақтығысы туындаған кезде Қазақстан Республикасының заңнамасын және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарын сақтауға негізделген позицияны ұстанады.

26. Компаниядағы осы уақыттағы және ықтимал мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу Компанияның мүліктік мүдделері мен іскерлік беделін бірдей дәрежеде қорғауға мүмкіндік береді.

27. Мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі, егер олар Компанияда туындаса немесе туындауы мүмкін болса, мұндай қақтығыстарды барынша толық және тез анықтауды және Компанияның барлық органдарының іс-қимылдарын нақты үйлестіруді көздейді.

28. Мүдделер қақтығысы туындаған кезде Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қызметінің негізгі қағидаттары төмендегілер болып табылады:

1) адалдық. Компанияның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Компания қызметінің мәселелері бойынша шешім қабылдау және/немесе мүдделер қақтығысы

белгілерімен азаматтық-құқықтық шарттар жасасу тәжірибесі туралы біледі. Осыған байланысты Компанияның лауазымды тұлғасы мен қызметкері Компания қызметі және/немесе мүдделер қақтығысы белгілеріне ие азаматтық-құқықтық шарттар жасасу мәселелері бойынша шешімдер қабылдаудың барлық рәсімдерін мүлтіксіз сақтауға міндетті;

2) уақтылылық. Компанияның қызметі және/немесе азаматтық-құқықтық шарт жасасу мәселесі бойынша мүдделер қақтығысының туындау фактісі туралы тиісті жоғары буын басшысын хабардар ету осындай мәселелер бойынша шешім қабылданғанға дейін жүзеге асырылады. Бұл ретте мүдделер қақтығысының туындағаны туралы хабардар ету мерзімі Компания қызметі және/немесе азаматтық-құқықтық шарттар жасасу мәселесі бойынша дұрыс шешім қабылдау үшін жеткілікті болуға тиіс;

3) ашықтық. Компанияның қызметі және/немесе мүдделілік болатын азаматтық-құқықтық шарттар жасасу мәселесі бойынша ақпарат Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Компанияның басқару органдарына жария етіледі.

3.5. Осы уақыттағы немесе ықтимал мүдделер қақтығысы бойынша жағдайды анықтау, тіркеу, есепке алу және мониторингтеу және олардың құжат айналымы

29. Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында өздері, жақын туыстары (ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, аталары, әжелері, немерелері), жұбайы туралы мәліметтерді міндетті түрде ұсынады.

30. Көрсетілген мәліметтер Компанияда белгіленген тәртіппен еңбек қатынастарын ресімдеу кезінде Компания қызметкерлерінің және лауазымды тұлғаларының барлық жақын туыстарына ұсынылады.

31. Компания бөлімшелерінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде осы уақыттағы және ықтимал мүдделер қақтығысын уақтылы анықтауды және оларды жою жөнінде шаралар қабылдауды қамтамасыз етуге тиіс.

32. Компанияда осы уақыттағы немесе ықтимал мүдделер қақтығысы анықталған және жария етілген жағдайда, Компания қызметкері 3 (үш) жұмыс күні ішінде бұл туралы тікелей басшыға, атап айтқанда:

1) дербес құрылымдық бөлімшелердің басшылары – Компанияның атқарушы органына;

2) құрылымдық бөлімшелердің қызметкерлері – құрылымдық бөлімшенің тікелей басшысына;

3) Компанияның атқарушы органы – Компанияның Байқау кеңесіне, Компанияның қатысушысына (қатысушыларына) жазбаша түрде хабарлауға тиіс.

33. Осы уақыттағы немесе ықтимал мүдделер қақтығысын анықтау фактісін қарау рәсімін бастау үшін қақтығысқа қатысушының өтініші немесе Компанияда немесе қауіпсіздік бөлімшесінде комплаенс-тәуекелді басқаруды ұйымдастыруға және үйлестіруге жауапты Компания қызметкерінен түскен мүдделер қақтығысы туралы ақпарат негіз болып табылады.

34. Қақтығысқа қатысушыдан келіп түскен кез келген өтініш қабылдануы және Компанияның тиісті басшысының/органының (бар болса) қарауына шығарылуы тиіс.

35. Өтінішті қабылдаудан бас тарту, егер бұл қақтығыс қаралатын болса және ол бойынша тиісті шешім шығарылған жағдайда ғана мүмкін болады.

36. Компанияның лауазымды тұлғасының және/немесе қызметкерінің мүдделерінің ықтимал немесе осы уақыттағы қақтығысын есепке алу Компанияның қызметін құқықтық қамтамасыз ету және бақылау комплаенс функцияларын жүзеге асыратын құрылымдық бөлімшесіне жүктеледі. Тиісті бөлімшенің қызметіне жетекшілік ететін лауазымды тұлға, Компания бөлімшесінің басшысы, Компанияның тиісті комитетінің төрағасы Компанияның лауазымды тұлғасының және/немесе қызметкерінің мүдделер қақтығысын қарау қорытындылары бойынша туындаған мүдделер қақтығысы туралы мәліметтер мен материалдарды құқықтық қамтамасыз ету және комплаенс бақылау функцияларын жүзеге асыратын бөлімшеге береді.

37. Мүдделер қақтығысын есепке алуды жүргізу процесінде комплаенс бақылау функцияларын жүзеге асыратын құрылымдық бөлімше мүдделер қақтығысын жария етумен және бағалаумен байланысты материалдарды, сондай-ақ оларды реттеу туралы шешімдерді қоса алғанда, мәліметтерді жинайды, сақтайды және мониторинг жүргізеді.

38. Комплаенс бақылау функцияларын жүзеге асыратын құрылымдық бөлімше Компанияның лауазымды тұлғасының және/немесе қызметкерінің мүдделерінің осы уақыттағы немесе ықтимал қақтығысын есепке алу шеңберінде Компания басшылығына Компанияның лауазымды тұлғасында және/немесе қызметкерінде туындаған мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді, сондай-ақ қаралатын мәселе бойынша шешімнің қорытындыларын жеткізеді.

4. Осы уақыттағы немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеу және олар бойынша шешімдер қабылдау рәсімдері

39. Компанияның лауазымды тұлғасы мен қызметкері өз қызметін шынайылық, адалдық, Компания мүдделерінің басымдылығын қатаң сақтау негізінде қажетті ақпаратты жария етудің толықтығы қағидаттары негізінде жүзеге асыруға міндетті.

40. Анықталған мүдделер қақтығысын реттеу мақсатында Компанияның лауазымды тұлғасы мен қызметкері осы Саясаттың 32-тармағында көзделген әрекеттерді жүзеге асырады.

41. Тиісті комитеттің мүшесі болып табылатын Компанияның лауазымды тұлғасы және / немесе қызметкері, егер ол мүдделер қақтығысын туындатуы мүмкін Компания қызметі мәселесі және/немесе Компания қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарт жасасу бойынша шешім қабылдауға мүдделі тұлға болып табылса, Компания қызметі мәселесі және/немесе Компания қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарт жасасу бойынша шешім қарауға және қабылдауға қатыса алмайды. Компанияның лауазымды тұлғасының және/немесе қызметкерінің Компания қызметі мәселесі және/немесе Компания қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарт жасасу бойынша шешім қабылдауға мүдделілігі деп төмендегілер түсініледі:

- 1) жақын туыстықтың болуы;
- 2) жеке мақсаттар үшін қандай да бір жеңілдіктер немесе пайда ұсыну;
- 3) қызметтік жағдайына байланысты жеке мақсаттарда қандай да бір артықшылықтар беру;
- 4) өзіне немесе олармен үлестес тұлғаларға 2 АЕК-тен жоғары сыйлықтар тапсыру туралы талап;

5) Қазақстан Республикасының заңнамасында және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарында көзделген өзге де жағдайлар. Жоғарыда аталған жағдай туындаған кезде тиісті комитеттің мүшесі болып табылатын Компанияның лауазымды тұлғасы және/немесе

қызметкері мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін шешім қабылданғанға дейін өз бетінше бас тартуды мәлімдеуге міндетті.

42. Компания мен оның қызметкерінің арасында, жақын туыстар болып табылатын Компания қызметкерлерінің арасында мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда Атқарушы орган, бөлімше басшысы, Компания қызметкері мүдделерінің осы уақыттағы немесе ықтимал қақтығысы туралы ақпарат алған тиісті комитеттің төрағасы осы уақыттағы немесе ықтимал мүдделер қақтығысының бар екендігі туралы алынған ақпаратты ескере отырып, Компанияның қызметінің мәселесі және/немесе соған қатысты қызметкердің жеке мүддесі болатын тұлғамен азаматтық-құқықтық шарт жасасу бойынша шешім қабылдайды.

43. Егер мүдделер қақтығысы оқиғасы болатын уақытта Компания қызметінің мәселелері бойынша шешім қабылданған жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасына, Компанияның ішкі нормативтік құжатына сәйкес қабылданған шешімге бағалау жүргізіледі.

44. Егер азаматтық-құқықтық шарт мүдделер қақтығысы оқиғасы болған уақытта жасалған жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасына, Компанияның ішкі нормативтік құжатына сәйкес осы азаматтық-құқықтық шартқа, сондай-ақ тауарлардың, жұмыстардың немесе көрсетілетін қызметтердің нарықтық бағасына бағалау жүргізіледі және азаматтық-құқықтық шарттың нарықтық бағасын бағалау басқа осыған ұқсас азаматтық-құқықтық шарттың құнымен салыстыру жолымен жүзеге асырылады.

45. Компания мен Компанияның атқарушы органы арасында мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда:

1) Компанияның атқарушы органы Компания үшін елеулі болып табылатын осы уақыттағы немесе ықтимал мүдделер қақтығысы бойынша жағдай туралы дереу хабарлауға міндетті. Хабарлама Компания қызметі мәселесі және/немесе азаматтық-құқықтық шарт жасасу бойынша шешім қабылдауға мүдделі тұлға болып табылатын Компания қатысушысына (қатысушыларына) жеткізіледі;

2) Компания қызметі мәселесі және/немесе Компанияның атқарушы органы мен Компания арасында мүдделер қақтығысының белгілерінен тұратын азаматтық-құқықтық шарт жасасу мәселесі бойынша шешімдер Байқау кеңесі және/немесе Компания қатысушысы (қатысушылары) қарағаннан кейін және мақұлдаған соң ғана қабылданады.

46. Компанияның атқарушы органы Қазақстан Республикасының заңнамасына, Компания Жарғысына сәйкес Байқау кеңесінің және/немесе Компания қатысушысының айрықша құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдер қабылдауға, сондай-ақ Байқау кеңесінің және/немесе Компания қатысушысының (қатысушыларының) шешімдеріне қайшы келетін шешімдер қабылдауға құқылы емес.

47. Компания мен Компанияның Байқау кеңесінің арасында мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда:

1) Компанияның Байқау кеңесінің мүшесі Компанияның Байқау кеңесін осы уақыттағы немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы дереу хабардар етуге міндетті. Байқау кеңесінің мұндай мүшесі Компаниямен мүдделер қақтығысы туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдауға жіберілмейді;

2) мүдделер қақтығысы туралы ақпарат беру кезінде Компанияның Байқау кеңесі мәселені қарауға, мүдделер қақтығысы белгілерінің бар-жоғын айқындауға және Компанияның Байқау кеңесі мүшесінің немесе мүдделер қақтығысы туралы мәлімдеген адамның қатысуымен/қатысуынсыз Компания қызметі және/немесе азаматтық-құқықтық шарт жасасу мәселесі бойынша шешім қабылдауға жол берілетіндігі туралы шешім қабылдауға тиіс;

3) Компанияның қызметі және/немесе Компанияның Байқау кеңесінің мүшесі мен Компания арасында мүдделер қақтығысы белгілері бар азаматтық-құқықтық шарт жасасу

мәселесі бойынша шешім қабылдау оларды Компанияның Байқау кеңесінің басқа мүшелері мақұлдағаннан кейін ғана жасалуы мүмкін.

48. Компанияның Байқау кеңесі Қазақстан Республикасының заңнамасына, Компанияның Жарғысына сәйкес Компания қатысушысының (қатысушыларының) айрықша құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдер қабылдауға, сондай-ақ Компания қатысушысының (қатысушыларының) шешімдеріне қайшы келетін шешімдер қабылдауға құқылы болмайды.

5. Жауапкершілік

49. Компанияның лауазымды тұлғасы мен қызметкерлері осы Саясаттың талаптарын сақтауға дербес түрде жауапты болады.

50. Компанияның лауазымды тұлғасы мен қызметкері өздеріне белгілі мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды қабылдамағаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылады.

51. Белгілі бір жағдайларда, осы Саясатта көзделген ережелер мен рәсімдерді сақтамау азаматтық-құқықтық, әкімшілік немесе қылмыстық қудалау шараларына әкеп соғады.

6. Қорытынды ережелер

52. Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар қажеттілігіне қарай, Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес енгізіледі.

53. Компанияның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Саясаттың ережелерін қатаң түрде сақтаулары керек.

54. Осы Саясатта тікелей реттелмеген барлық жағдайларда Қазақстан Республикасы қолданыстағы заңнамасының нормалары мен талаптарын және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарын басшылыққа алу қажет.