

«Мобильный мир»
Жаңапкершілігі 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

УТВЕРЖДЕНА
Приказом Директора
ТОО «Мобильный мир»
Новичковой В.В.
№11/08-63ОД от 08.11.2022 г.

**ПОЛИТИКА
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ
В ТОВАРИЩЕСТВЕ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«МОБИЛЬНЫЙ МИР»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящая Политика устанавливает базовые принципы управления Конфликтами интересов в ТОО «Мобильный мир» (далее – Компания), а также определяет меры, направленные на предотвращение и минимизацию последствий Конфликтов интересов в целях повышения доверия к Компании со стороны заинтересованных лиц (участников, возможных инвесторов, Работников, Клиентов, Контрагентов и др.).

2. Настоящей Политикой Компания ставит перед собой следующие цели:

- создание в Компании единообразной системы управления Конфликтами интересов;
- определение правил поведения в случаях возникновения Конфликтов интересов;
- закрепление мер, направленных на предотвращение и минимизацию последствий Конфликтов интересов;
- недопущение и предупреждение существующих и потенциальных конфликтов интересов;
- выявления и управления существующими и/или потенциальными конфликтами интересов Компании.

3. Основными задачами настоящей Политики являются:

- 1) своевременное предупреждение, выявления и исключения ситуаций возникновения конфликтов интересов в Компании;
- 2) установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов;
- 3) принятия Компанией мер по выявлению, управлению и урегулированию конфликтов интересов.

2. ТЕРМИНЫ

4. Термины и определения, используемые в настоящей Политике:

- 1) близкие родственники - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, супруг (супруга), близкие родственники супруга (супруги);
- 2) должностное лицо Компании – Директор, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, директоры по направлениям (уровень CEO-1);
- 3) работник Компании - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
- 4) подразделения Компании – структурные подразделения Компании;
- 5) конфликт интересов – ситуация, при которой интересы должностного лица или работника Компании могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решения и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Компании;
- 6) управление конфликтом интересов - создание механизмов недопущения ситуаций, при которых интересы должностного лица или работника Компании могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Компании.

3. Порядок управления существующим и потенциальным конфликтом интересов

3.1. Определение ситуаций по образованию конфликта интересов

5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которых интересы должностного лица или работника Компании могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Компании.

6. Конфликт интересов должностных лиц и/или работников Компании может возникнуть в случаях, когда должностное лицо и/или работник Компании имеет материальную или личную выгоду в процессе осуществления служебных обязанностей, связанных с деятельностью Компании, и деятельности по заключению гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Компании.

7. Компания признает и уважает права должностного лица и работника Компании на участие в других видах деятельности при условии, что такие виды деятельности разрешены действующим законодательством Республики Казахстан и совместимы с должностными обязанностями должностного лица и работника Компании.

8. Должностное лицо и/или работник Компании обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать или угрожать конфликту интересов, или могут повлиять на предвзятость и независимость решения должностного лица и/или работника Компании при рассмотрении и принятии решений в пользу Компании. Обязанность действовать в наилучших интересах Компании предусматривает, что должностное лицо должно использовать свои полномочия и возможности, связанные с занимаемой им должностью, исключительно в интересах Компании.

9. Не считается конфликтом интересов в Компании в целях настоящей Политики противоречие интересов, возникающее в ходе деятельности Компании в рамках обычной внутренней и/или хозяйственной деятельности, по которым условия принятого решения уже раскрыты.

10. Ситуации по образованию конфликта интересов подразделяются на следующие категории:

- 1) внутренний конфликт интересов;
- 2) внешний конфликт интересов.

3.2.Внутренний конфликт интересов

11. Внутренний конфликт интересов может возникнуть в случае, когда должностное лицо и работник Компании и/или работники Компании между собой являются близкими родственниками и рассмотрение, принятие решений по вопросам деятельности Компании одним из вышеуказанных лиц может повлечь личную выгоду для другого лица.

12. Совместная работа близких родственников в Компании, находящихся в прямом или функциональном подчинении, может повлечь конфликт интересов. В связи с чем Компания придерживается принципа ограничения в Компании случаев работы в прямом подчинении близких родственников, а также в Компании запрещен протекционизм на основе семейственности.

13. Наличие родственных связей между должностным лицом и работником Компании и/или работниками Компании между собой создает репутационные риски для Компании, порождает сомнения в объективности процедур оценки внутренней деятельности Компании.

14. Во избежание внутреннего конфликта интересов не допускается прямое подчинение работника Компании должностному лицу Компании, которые являются близкими родственниками, и работников Компании между собой, которые являются близкими родственниками.

15. При этом допускается ситуация, когда работники Компании, которые являются близкими родственниками, осуществляют свою деятельность в разных подразделениях не взаимосвязанных между собой. В случае возникновения конфликта интересов при осуществлении своих должностных обязанностей работники Компании, которые являются близкими родственниками, руководствуются пунктом 41 настоящей Политики.

3.3.Внешний конфликт интересов

16. Внешний конфликт интересов может возникнуть в случае, когда должностное лицо или работник Компании, принимающий непосредственное участие в рассмотрении и принятии решений по вопросам заключения гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Компании, либо его близкие родственники, супруг, супруга могут иметь материальную или личную выгоду при заключении и исполнении Компанией гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Компании.

17. Под личной заинтересованностью должностного лица и/или работника Компании в заключение гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Компании с третьими лицами понимается возможность получения им/ими от третьих лиц при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и/или для близких родственников.

18. В рассмотрении и принятии решения по вопросам заключения гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Компании не должно принимать участие должностное лицо и/или работник Компании близкий родственник, которого выступает стороной по гражданско-правовому договору с Компанией в части обеспечения деятельности Компании.

19. Заключение гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Компании с близкими родственниками должностного лица и/или работника Компании не допускается.

3.4.Предупреждения ситуаций конфликта интересов и принципы деятельности должностных лиц и работников Компании при возникновении конфликта интересов

20. В целях предупреждения конфликта интересов и управления конфликтом интересов Компания:

- 1) обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника Компании с Политикой;
- 2) проводит регулярную разъяснительную работу среди должностных лиц и работников Компании относительно содержания Политики;
- 3) обеспечивает защиту конфиденциальной информации в процессе осуществления деятельности;
- 4) обеспечивает осуществление внутреннего контроля;
- 5) устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Республики Казахстан, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений, установленных Политикой.

21. В целях предупреждения ситуаций конфликта интересов и управления конфликтом интересов должностное лицо и работник Компании обязаны:

- 1) соблюдать законодательство Республики Казахстан, внутренние нормативные документы Компании;
- 2) действовать в пределах предоставленных им полномочий по представлению интересов Компании перед третьими лицами;
- 3) соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Политикой;
- 4) воздержаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- 5) исключить возможность вовлечения Компании в осуществление противоправной деятельности;
- 6) незамедлительно уведомить о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов, согласно пункту 31 настоящей Политики;

7) сообщать о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

8) осуществлять раскрытие информации о деятельности Компании в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан;

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

10) исполнять свои должностные обязанности, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других должностных лиц Компании и Компании в целом;

11) оказывать соответствующему лицу, ответственному за ведение учета конфликта интересов, содействие в осуществлении им своих функций;

12) соблюдать режим защиты конфиденциальной информации, предусмотренной законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Компании.

13) в целях обеспечения объективности оценки конфликта интересов и создания условий для его эффективного урегулирования не принимать участия в рассмотрении и вынесении решения по вопросам деятельности Компании и/или гражданско-правовым договорам в случаях, указанных в Разделах 3.2., 3.3. настоящей Политики.

22. Должностные лица и руководящие работники Компании не должны требовать и принимать решения о вручении подарков себе лично или аффилированным с ними лицам, включая близких родственников, супруга, супругу, предоставлять льготы и выгоды третьим лицам в нарушение интересов Компании, использовать для личных целей и целей близких родственников, супруга, супруги какие-либо преимущества, представляемые Компанией в силу их служебного положения.

23. Руководство Компании принимает необходимые меры по недопущению создания ситуаций, способствующих возникновению конфликта интересов между Компанией и должностными лицами Компании, руководящими работниками и их аффилированными лицами.

24. Наблюдательный совет Компании стремится избегать любых конфликтов интересов, возникающих между Компанией как организацией и членами Наблюдательного совета Компании. Требования и принципы по недопущению конфликта интересов регламентированы и утверждены Единственным участником Компании в рамках отдельного корпоративного внутреннего документа.

25. Компания придерживается принципа предупреждения и урегулирования появления и внимательного отношения к ситуациям с существующим и потенциальным конфликтом интересов. Компания при возникновении конфликта интересов занимает позицию, основанную на соблюдении законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Компании.

26. Предупреждение и урегулирование существующих и потенциальных конфликтов интересов в Компании в равной мере позволяет защитить имущественные интересы и деловую репутацию Компании.

27. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликтов интересов предполагает максимально полное и скорейшее выявление таких конфликтов, если они возникли или могут возникнуть в Компании и четкую координацию действий всех органов Компании.

28. Основными принципами деятельности должностных лиц и работников Компании при возникновении конфликта интересов являются:

1) добросовестность. Все должностные лица и работники Компании осведомлены о практике принятия решений по вопросам деятельности Компании и/или заключению гражданско-правовых договоров с признаками конфликта интересов. В связи с чем, должностное лицо и работник Компании обязаны неукоснительно соблюдать все

процедуры принятия решений по вопросам деятельности Компании и/или заключению гражданско-правовых договоров с признаками конфликта интересов;

2) своевременность. Информирование соответствующего руководителя высшего звена о факте возникновения конфликта интересов по вопросу деятельности Компании и/или заключения гражданско-правового договора осуществляется до принятия решения по таким вопросам. При этом срок уведомления о возникновении конфликта интересов должен быть достаточным для принятия взвешенного решения по вопросу деятельности Компании и/или заключению гражданско-правовых договоров;

3) прозрачность. Информация по вопросу деятельности Компании и/или заключения гражданско-правовых договоров, в которых имеется заинтересованность, раскрывается органам управления Компании в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

3.5.Выявление, регистрация, учет и мониторинг ситуации по существующему или потенциальному конфликту интересов и их документооборот

29. Должностные лица и работники Компании в целях предотвращения конфликта интересов представляют в обязательном порядке сведения о себе, близких родственниках (родителях (родителе), детях, усыновителях (удочерителях), усыновленных (удочеренных), полнородных и неполнородных братьях и сестрах, дедушках, бабушках, внуках), супруге.

30. Указанные сведения представляются на всех близких родственников работников и должностных лиц Компании при оформлении трудовых отношений в порядке, установленном в Компании.

31. Должностные лица и работники подразделений Компании должны обеспечивать своевременное выявление существующих и потенциальных конфликтов интересов в своей деятельности и принятие мер по их устранению.

32. В случае выявления и раскрытия существующего или потенциального конфликта интересов в Компании работник Компании должен в течение 3 (трех) рабочих дней в письменной форме сообщить об этом непосредственному руководителю, а именно:

1) руководители самостоятельных структурных подразделений – исполнительному органу Компании;

2) работники структурных подразделений – непосредственному руководителю структурного подразделения;

3) Исполнительный орган Компании – Наблюдательному совету Компании, Участнику (-ам) Компании.

33. Основанием для начала процедуры рассмотрения факта выявления существующего или потенциального конфликта интереса является заявление участника конфликта либо информация о конфликте интересов, поступившая от работника Компании, ответственного за организацию и координацию управления комплаенс-риском в Компании или подразделения безопасности.

34. Любое заявление, поступившее от участника конфликта, должно быть принято и вынесено на рассмотрение соответствующего руководителя/органа (при наличии) Компании.

35. Отказ в приеме заявления возможен лишь в том случае, если данный конфликт уже являлся предметом рассмотрения, и по нему было вынесено соответствующее решение.

36. Учет потенциального или существующего конфликта интересов должностного лица и/или работника Компании возлагается на структурное подразделение, осуществляющего функции правового обеспечения деятельности и комплаенс контроля Компании. Должностное лицо, курирующее деятельность соответствующего подразделения, руководитель подразделения Компании, председатель соответствующего комитета Компании по итогам рассмотрения конфликта интересов должностного лица и/или работника Компании, осуществляет передачу сведений и материалов о возникшем

конфликте интересов, подразделению, осуществляющему функции правового обеспечения и комплаенс контроля.

37. В процессе ведения учета конфликта интересов, структурным подразделением, осуществляющим функции комплаенс контроля, производится сбор, хранение и мониторинг сведений, включая материалы, связанные с раскрытием и оценкой конфликтов интересов, а также решения об их урегулировании.

38. Структурное подразделение, осуществляющее функции комплаенс контроля, в рамках учета существующего или потенциального конфликта интересов должностного лица и/или работника Компании, доводят до руководства Компании сведения о возникшем у должностного лица и/или работника Компании конфликте интересов, а также итоги решения по рассматриваемому вопросу.

4. Процедуры урегулирования и принятия решений по существующим или потенциальным конфликтам интересов

39. Должностное лицо и работник Компании обязан осуществлять свою деятельность на принципах добросовестности, честности, полноты раскрытия необходимой информации исходя из строгого соблюдения приоритета интересов Компании.

40. В целях урегулирования выявленного конфликта интересов должностное лицо и работник Компании осуществляет действия, предусмотренные пунктом 32 настоящей Политики.

41. Должностное лицо и/или работник Компании, являющийся членом соответствующего комитета, не может участвовать в рассмотрении и принятии решения по вопросу деятельности Компании и/или заключению гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Компании, если он является заинтересованным лицом в принятии решения по вопросу деятельности Компании и/или заключению гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Компании, который может повлечь конфликт интересов. Под заинтересованностью должностного лица и/или работника Компании в принятии решения по вопросу деятельности Компании и/или заключению гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Компании понимается:

- 1) наличие близкого родства;
- 2) представление каких-либо льгот или выгоды в личных целях;
- 3) представление каких-либо преимуществ в силу служебного положения в личных целях;
- 4) требование о вручении подарков себе лично или аффилированным с ними лицам, свыше 2 МРП;

5) иные случаи, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Компании. При возникновении вышеуказанного случая должностное лицо и/или работник Компании, являющийся членом соответствующего комитета, обязан заявить самоотвод до начала принятия решения, которое может повлечь конфликт интересов.

42. В случае возникновения конфликта интересов между Компанией и его работником, между работниками Компании, которые являются близкими родственниками, Исполнительный орган, руководитель подразделения, председатель соответствующего комитета, получивший информацию о существующем или потенциальном конфликте интересов работника Компании, принимает решение по вопросу деятельности Компании и/или заключению гражданско-правового договора с лицом, в отношении которого имеется личная заинтересованность работника, с учетом полученной информации о наличии существующего или потенциального конфликта интересов.

43. В случае если по вопросам деятельности Компании принято решение при наличии ситуации с конфликтом интересов производится оценка принятого решения в соответствии

с законодательством Республики Казахстан, внутренним нормативным документом Компании.

44. В случае если гражданско-правовой договор заключен при наличии ситуации с конфликтом интересов производится оценка данного гражданско-правового договора в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренним нормативным документом Компании, а также рыночной цены на товары, работы или услуги и оценка рыночной цены гражданско-правового договора осуществляется путем сопоставления со стоимостью другого идентичного гражданско-правового договора.

45. В случае возникновения ситуации конфликта интересов между Компанией и Исполнительным органом Компании:

1) Исполнительный орган Компании обязан незамедлительно сообщить о ситуации по существующему или потенциальному конфликту интересов, которые будут являться существенными для Компании. Сообщение доводится до сведения участника (-ов) Компании, являющегося заинтересованным лицом принятие решения по вопросу деятельности Компании и/или заключению гражданско-правового договора;

2) решения по вопросу деятельности Компании и/или заключению гражданско-правового договора с признаками конфликта интересов между Исполнительным органом Компании и Компанией могут быть приняты только после их рассмотрения и одобрения Наблюдательного совета и/или участника (-ов) Компании.

46. Исполнительный орган Компании не вправе принимать решения по вопросам, которые в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Компании, отнесены к исключительной компетенции Наблюдательного совета и/или участника (-ов) Компании, а также принимать решения, противоречащие решениям Наблюдательного совета и/или участника (-ов) Компании.

47. В случае возникновения ситуации конфликта интересов между Компанией и Наблюдательным советом Компании:

1) член Наблюдательного совета Компании обязан незамедлительно информировать Наблюдательный совет Компании о существующем или потенциальном конфликте интересов. Такой член Наблюдательного совета не допускается к принятию решений по вопросам, по которым у него возникает конфликт интересов с Компанией;

2) при представлении информации о конфликте интересов Наблюдательный совет Компании должен рассмотреть вопрос, определить наличие признаков конфликта интересов и принять решение о допустимости принятия решения по вопросу деятельности Компании и/или заключения гражданско-правового договора в присутствии/отсутствии члена Наблюдательного совета Компании или лица, заявившего о конфликте интересов;

3) принятие решения по вопросу деятельности Компании и/или заключения гражданско-правового договора с признаками конфликта интересов между членом Наблюдательного совета Компании и Компанией могут быть заключены только после их одобрения другими членами Наблюдательного совета Компании.

48. Наблюдательный совет Компании не вправе принимать решения по вопросам, которые в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Компании, отнесены к исключительной компетенции участника (-ов) Компании, а также принимать решения, противоречащие решениям участника (-ов) Компании.

5. Ответственность

49. Должностное лицо и работники Компании несут персональную ответственность за соблюдения требований настоящей Политики.

50. Должностное лицо и работник Компании несут дисциплинарную ответственность за непринятие мер по предотвращению и урегулированию известных им случаев конфликта интересов.

51. В определенных случаях, несоблюдение правил и процедур, предусмотренных настоящей Политикой, влекут меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

6. Заключительные положения

52. Изменения и дополнения вносятся в Политику по мере необходимости, в соответствие с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Компании.

53. Положения Политики должны строго соблюдаться должностными лицами и работниками Компании.

54. Во всем, что прямо не урегулировано настоящей Политикой необходимо руководствоваться нормами и требованиями действующего законодательства Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Компании.