

**«Ақтау теңіз сауда порты» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамының
лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделерінің қақтығысын болғызбау
және реттеу саясаты**

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер

1. Осы «Ақтау теңіз сауда порты» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамының лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделерінің қақтығысын болғызбау және реттеу саясаты (бұдан әрі – Саясат және Қоғам) «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына, Қоғамның корпоративтік басқару кодексіне және әдеп пен комплаенс мәселелері бойынша Қоғамның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Осы Саясат мүдделер қақтығысын болғызбау мақсатында әзірленіп, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның іскери беделіне және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың бейтараптық, адалдық және Қоғам мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына ықпал етпеу керек.

3. Осы Саясат мүдделер қақтығысының жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу шараларын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды.

4. Қоғам лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің Қоғамдағы өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ Қоғамдағы осындай жеке мүдделер мен міндеттер/ лауазымдық міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылып, реттелуі керек.

5. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста Қоғам тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, әділ және адал әрекет етуге, сондай-ақ алдын алу, анықтау және алдын алу бойынша жан-жақты шаралар қолдануға міндетті болатын сенімгерлік қатынастар орнатылып, сақталады деп сенеді.

2. Қолдану саласы

6. Осы саясат Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлер танысып, және оны мұлтіксіз сақтау үшін міндетті болып табылады.

7. Осы Саясат белгіленген тәртіппен бекітілген «ҚТЖ» ҰК» АҚ және оның еншілес ұйымдарының Әдеп және мінез-құлық кодексімен, Қоғамның Іскери әдеп кодексімен және Қоғамдағы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен бірге қолданылады.

8. Осы Саясат Қоғамның корпоративтік веб-сайтында орналастырылуы керек.

3. Терминдер мен анықтамалар

10. Осы Саясатта төмендегідей терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) әкімшілік-шаруашылық функциялар - Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен Қоғам теңгеріміндегі мүлікті басқару және оған билік ету құқығы;

2) жақын туыстар - ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілер мен апа-сіңділер, ата, әже, немерелер;

3) лауазымды тұлға - Қоғамда ұйымдық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты немесе уақытша орындайтын адам;

4) Жалғыз акционер – «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» АҚ;

5) комплаенс-бақылаушы - Қоғамның комплаенс-бақылаушысы;

6) мүдделер қақтығысы - лауазымды тұлғалаар мен қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

7) жеке мүдделер - Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген жалақы және басқа да төлемдер алуға байланысты емес жеке мүліктік пайда немесе Қоғамнан жеке пайда алуға мүдделілік;

8) ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар - Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен қызмет бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағыныстыларға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазаларды қолдануға берілген құқық;

9) Басқарма - Қоғамның басқармасы;

10) қызметкер - Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;

11) жекжаттар - жұбайының (зайыбының) ағалары, апалары, ата-аналары мен балалары;

12) Директорлар кеңесі – Қоғамның Директорлар кеңесі.

11. Осы Саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер олар Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары

12. Қоғам мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты - осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Қоғам мүдделерін қорғау қағидаты. Қоғамның мүдделерін қорғау - жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті әрбір лауазымды адам мен қызметкердің борышы;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты - жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды, бұл мүдделер қақтығысын болғызбауға немесе реттеуге ықпал етеді;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты - мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Қоғам үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, соның ішінде жеке және басқа мүдделердің кез-келген әсерін және мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әртүрлі факторларды азайтуға тырысу керек;

5) құпиялылық қағидаты - құпиялылықты: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу үдерісінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу үдерісінен бастап қаралатын жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін қатаң сақтау;

6) тарту қағидаты - Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама ережелері туралы хабардар ету және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласында белсенді қатысуы;

7) төзбеушілік және ішкі мәдениет қағидаты - Қоғам өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және жоғары дәрежеде төзбеушілікті қалыптастырады. Қоғам оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптап, осы Саясат ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі қағидаты - жоғары басшылық пен лауазымды тұлғалар өздерінің іс-әрекеттерімен парасаттылық пен әдептілік мінез-құлқының жеке үлгісі ретінде қызмет етеді, кәсіпқойлыққа бейілділігін көрсетіп, осы Саясат талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) дербес жауапкершілік және жазадан бұлтартпау қағидаты - мүдделер қақтығысы дерегіне жол берген лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің тікелей басшысы уақтылы анықталмағаны және ашылмағаны, сондай-ақ мүдделер қақтығысын тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер Қоғамның жеке мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтауға дербес жауап береді, сондай-ақ міндеттерді/лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялауға және сәйкестендіруге жауапты болу керек.

5. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

13. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мыналар жатады:

1) лауазымды тұлға немесе қызметкер өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей қарамағындағы лауазымдарды атқарады;

2) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Қоғаммен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделі (тікелей немесе жанама) болуы мүмкін;

3) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызмет көрсету, жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде Қоғаммен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе қызметкері болып табылады;

4) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Қоғаммен байланысты жобадағы немесе мәміледегі тарап болып табылады;

5) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары жобада немесе Қоғаммен байланысты мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

6) лауазымды тұлға немесе қызметкер өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін атқару себебінен өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы Қоғам мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), жекжаттары өзіне байланысты құпия ақпаратты Қоғам пайда алу кез келген пайдалануды ашады;

7) лауазымды тұлға немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

8) лауазымды тұлға немесе қызметкер өз лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылау функцияларын біріктіреді.

14. Осы Саясаттың 13-тармағында аталған мүдделер қақтығысы жағдайлары толық емес. Мүдделер қақтығысының болуын айқындау үшін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясаттың 10-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алу керек.

15. Егер Директорлар кеңесінің мүшесі мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол комплаенс-бақылаушымен кеңесіп, Директорлар кеңесінің төрағасына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпарат ұсыну керек.

16. Егер Басқарма мүшесі мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол комплаенс-бақылаушымен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін Басқарма төрағасына қажетті толық ақпарат ұсынуы керек.

17. Егер лауазымды тұлға немесе қызметкер мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол комплаенс-бақылаушымен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпарат ұсыну керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу (декларациялау) тәртібі

18. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу мүдделер қақтығысының болу не туындау дерегін егжей-тегжейлі негіздей отырып, құжаттамамен растай отырып, дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

19. Қоғамда мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың) мынадай тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру кезінде, функционалы өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы неғұрлым жоғары Қоғамның бизнес-процестерінде/іскери операцияларында сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейімен байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) жеке мүдделер болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы не әкеп соқтыруы мүмкін, осы Саясаттың 10-тармағында аталған жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу мүдделер қақтығысының әкелуі мүмкін немесе әкеліп соқты. Біржолғы жария ету осы Саясатқа қосымшада келтірілген хабарлама толтырылып, жүзеге асырылады.

20. Осы Саясаттың 19-тармағының 1) және 2) тармақшалары белгіленген тәртіппен бекітілген Қоғамның қызметкерлерді басқару саласындағы тиісті ішкі құжаттарымен реттеледі.

21. Кандидаттар Директорлар кеңесінің құрамына, сондай-ақ Басқарма төрағасы лауазымына сайланған жағдайда тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді ашу процесі Жалғыз акционердің ішкі құжаттарымен регламенттеледі.

22. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу комплаенс-бақылаушы жыл сайын жүргізетін Қоғамның бизнес-процестеріндегі/іскери операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырады. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдері жоғары аймақтағы лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер комплаенс-бақылаушының сұратуы бойынша Қоғамның қызметкерлерді басқару саласындағы ішкі құжаттарында көзделген үлгі бойынша мүдделер қақтығысы декларациясын толтырады. Толтырылған декларацияны комплаенс-бақылаушы ықтимал мүдделер қақтығысының болуы/болмауы және тиісті ұсынымдар дайындау тұрғысынан талдайды.

23. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақтылы, толық аспау

Қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысын болғызбау

24. Мүдделер қақтығысын болғызбау мақсатында Қоғамның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде тікелей басшымен немесе байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туысқан қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болуға;

2) сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдегенде Қоғамның контрагенттерін тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын лауазымды тұлғалармен және қызметкерлермен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен үлестестік белгілері болу тұрғысынан зерделеуді жүзеге асыруға;

3) лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің құқыққа қайшы жосықсыз немесе қабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған, оның ішінде өзінің қызметтік жағдайын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алатын алдын алу шаралары мен қызметтік тексерулер жүргізуге;

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің осы Саясатпен танысуын қамтамасыз етуге;

5) Осы Саясаттың ережелерін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

6) Қоғамның үлестес тұлғалары, инсайдерлері туралы ақпаратқа есеп жүргізуге;

7) лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің құпия ақпаратының, сондай-ақ дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

8. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау бойынша міндеттері

25. Директорлар кеңесі мен Басқарма лауазымды тұлғалар деңгейіндегі ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Қоғамның меншігін заңсыз пайдалануды және жасауға мүдделілік бар мәмілелер жасасу кезінде теріс пайдалануды қадағалап, мүмкіндігінше жою керек.

26. Жасауға мүдделілік бар мәміле құзыретіне осындай мәмілені жасасу мәселесі кіретін Қоғам органының оң шешімі болған кезде ғана жасалуы мүмкін.

27. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге Қоғам мен олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары, жұбайлары мен жекжаттары арасындағы кез келген мәміле бойынша шешімдерді қарап, қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

28. Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға;

3) өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына және сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауға;

4) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жазбаша нысанда Директорлар кеңесінің төрағасына/ Басқарма төрағасына алдын ала жеткізуге және осы Саясат талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

5) Тәуелсіздік мәртебесінің жоғалуы мүмкін екендігін қадағалауға және мұндай жағдайлар болған жағдайда Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етуге міндетті. Қоғамның Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-

жайлар болған жағдайда, Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты дереу Жалғыз акционердің қарауына жеткізеді;

6) Қоғамға өзінің үлестес тұлғалары туралы мәліметтерді белгіленген тәртіппен ұсынуға;

7) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі Қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға;

8) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін жеке мысалмен енгізуге міндетті.

29. Директорлар кеңесінің мүшесі Директорлар кеңесі төрағасының өз кандидатурасын ұсынуға немесе Қоғамның бәсекелес ұйымдарынан басқа Директорлар кеңестерінің (байқау кеңестерінің) немесе атқарушы органдардың мүшелерін сайлау рәсімдеріне қатысуға келісімін алу керек.

30. Басқарма мүшесі басқа ұйымдарда Директорлар кеңесінің келісімімен ғана жұмыс істеуге құқылы. Бұл ретте Басқарма мүшелері Қоғамның бәсекелес ұйымдарының директорлар кеңестерінің (байқау кеңестерінің) немесе атқарушы органдарының құрамына кірмеуі, сондай-ақ оларға қаржылық мүдделі болмауы керек.

31. Қоғамның Басқарма төрағасы атқарушы орган басшысы не атқарушы органның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын тұлға, басқа заңды тұлға лауазымын атқаруға құқығы жоқ.

32. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға;

3) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясат талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізуге;

4) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі Қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға;

5) белгіленген тәртіппен бекітілген Қоғамның құпия ақпараттандыру саясатында көзделген тәртіппен және шарттарда осы Саясат талаптарын бұзу немесе осындай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлауға;

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға міндетті.

33. Лауазымды тұлғалар Қоғаммен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүдделері үшін сөйлей алмайды.

34. Қоғамның мүдделі мәміле жасау туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында лауазымды тұлғалардың Қоғамның тікелей қарамағына кіретін де, кірмейтін де құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне араласуына тыйым салынады.

9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

35. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу жұмысының тиімділігін арттыру үшін Қоғам оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ Қоғамның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі іс-қимылдарын нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады.

36. Лауазымды тұлғалар Қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

1) туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтауға;

2) Қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажыратуға;

3) лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуын қамтамасыз етуге міндетті.

37. Лауазымды тұлға Директорлар кеңесінің/Басқарманың/ жетекшілік ететін басшының осындай жанжалды реттеу бойынша шешім қабылдау үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы Директорлар кеңесінің төрағасына/Басқарма төрағасына/жетекшілік ететін басшыға дереу жазбаша түрде хабарлауға міндетті.

38. Қызметкер өзінің тікелей басшысына осындай қақтығысты реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу хабарлауға міндетті.

39. Құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімше жетекшісі бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қабылданған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қолданады. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған кезде мұндай қақтығысты реттеу туралы мәселені ол Басқарма немесе Директорлар кеңесі төрағасының қарауына шығарады.

40. Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындап, уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған жағдайда Басқарма төрағасы құрамына комплаенс-бақылаушы, қызметкерлерді басқару, заңдық қолдау, ішкі немесе сыртқы қауіпсіздік жөніндегі құрылымдық бөлімшенің өкілдері кіретін мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдаған шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

41. Мүдделер қақтығысын келіссөздер арқылы реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібімен шешіледі.

10. Мүдделер қақтығысын реттеудің мүмкін шаралары

42. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларын анықтай отырып, Қоғам олардың Қоғам мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдар дәрежесіне сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

43. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қабылданатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Қоғамның лауазымды тұлғасын немесе қызметкерін оның келісімімен басқа лауазымға қайта сайлау немесе ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің өкілеттігін тоқтату;

3) мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан ерікті түрде бас тарту, лауазымды адамды немесе қызметкерді (тұрақты немесе уақытша) шеттету (шеттету);

4) лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген мүдделер қақтығысы декларациясын кейін қайта толтыра отырып, адами ресурстарды басқару жөніндегі құрылымдық бөлімшеге/құрылымдық бөлімше жетекшісіне ұсына отырып, лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүдделерін жою (мысалы, мүдделер қақтығысының туындауына негіз болып табылатын өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару).

44. Саясаттың 43-тармағында келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына сәйкестік дәрежесіне байланысты өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

11. Жауапкершілік

45. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясаттың орындалуына жауапты болады.

46. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жұмыста Қоғамға залал келтіруге әкеп соққан Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың талаптарын бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

12. Қорытынды ережелер

47. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Директорлар кеңесінің шешімі бойынша енгізіледі.

48. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе Қоғам Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары олармен қайшы келсе, осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенше Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе Қоғам Жарғысының нормаларын басшылыққа алу қажет.

«Ақтау теңіз сауда порты» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамының лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделерінің қақтығысын болғызбау және реттеу саясатына қосымша

Кімге _____

(лауазымы, аты-жөні.)

кімнен _____

(аты-жөні, лауазымы, байланыс телефоны)

Мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы ХАБАРЛАМА

«Ақтау теңіз сауда порты» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамының лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделерінің қақтығысын болғызбау және реттеу саясатының талаптарына сәйкес менде лауазымдық міндеттерімді атқару кезімде мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жеке мүдделілік туындағандығы туралы хабарлаймын.

1. Мүдделер қақтығысына (жеке мүдделілікке) негіз болатын жағдайлар: _____

(мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдайлар егжей-тегжейлі нагізделіп сипаттамалады)

2. Орындау жеке мүдделілік әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер: ____

(нақты лауазымдық міндеттерді көрсету)

3. Мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу бойынша қабылданған (көзделген) шаралары:

(лауазымды тұлға/жұмыскер мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу бойынша қандай шаралар қабылдағандығын/қабылдау көзделгендігін көрсету керек)

4. Мүдделер қақтығысының болу немесе туындау дерегін растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу үшін қабылданған (қабылдау көзделген) шаралар туралы құжаттар тізбесі:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Хабарлама жіберген тұлға:

_____ «____» _____ 20__ ЖЫЛ
(қолы, қолтаңбаны жіктеу)

Хабарлама қабылдаған тұлға:

_____ «____» _____ 20__ ЖЫЛ
(қолы, қолтаңбаны жіктеу)