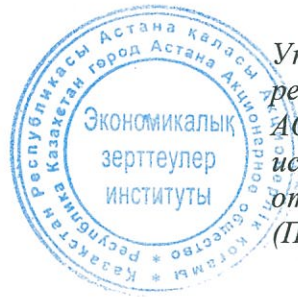




Акционерное общество  
«Институт экономических исследований»  
при Министерстве национальной экономики  
Республики Казахстан



*Утверждено  
решением Правления  
АО «Институт экономических  
исследований»  
от «27» сентября 2022 года  
(Протокол №25)*

**Политика предотвращения и урегулирования конфликта  
интересов должностных лиц и работников  
АО «Институт экономических исследований»**

**г. Астана, 2022г.**

## **1. Общие положения**

1. Настоящая политика по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов должностных лиц и работников АО «Институт экономических исследований» (далее – Политика и Общество соответственно) разработана в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «Об акционерных обществах», Кодексом корпоративного управления Общества и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

2. Настоящая Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Общества и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Общества.

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

4. Общество понимает, что должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей в Обществе, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и обязанностями/ должностными обязанностями в Обществе должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.

5. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Общество рассчитывает на установление и сохранение доверительных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, а также предпринимать исчерпывающие меры по предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

6. Настоящая Политика является обязательным для ознакомления и неукоснительного его соблюдения всеми должностными лицами и работниками Общества и подлежит размещению на корпоративном веб-сайте.

## **2. Термины и определения**

7. В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

1) административно-хозяйственные функции – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе Общества;



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

3) Единственный акционер – Министерство национальной экономики Республики Казахстан;

4) Комплаенс-служба - Комплаенс-офицер Общества, на которого возложены функции Комплаенс-службы;

5) конфликт интересов - противоречие между личными интересами должностных лиц и работников и их должностными полномочиями, где личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

6) 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;

7) 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;

9) Правление – Исполнительный орган Общества;

10) Совет директоров – Орган управления Общества;

11) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом;

12) свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).

8. Термины, применяемые, но не определенные в Настоящем порядке, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Общества.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

1) принцип законности - соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Общества;

2) принцип защиты интересов Общества. Защита интересов Общества – долг каждого должностного лица и работника, 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 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 конфликтов интересов в своей рабочей среде. Общество приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения;

8) принцип личного примера - высшее руководство и должностные лица своими действиями служат личным примером добропорядочности и этического поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования законодательства;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания - непосредственный руководитель должностного лица или работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность

за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Общества, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

#### **4. Ситуации конфликта интересов**

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



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

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

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга) являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Обществом в части оказания услуг, реализации проекта или заключения сделки с третьей стороной;

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

5) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга) являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Обществом;

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

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

11. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 11 настоящей политики Политики, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в пункте 8 настоящей Политики.

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

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



14. Если у должностного лица или работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-службой и представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

#### **5. Порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов**

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

16. В Обществе устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов:

1) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в бизнес-процессах/деловых операциях Общества, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

2) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, перечисленных в пункте 11 настоящей Политики, 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.

17. Процесс раскрытия сведений кандидатами о наличии прямого или потенциального конфликта интересов в случае избрания в состав Совета директоров, а также на должность председателя Правления регламентируется внутренними документами Единственного акционера.

18. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами и работниками осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков в бизнес-процессах/деловых операциях Общества, проводимой Комплаенс-службой/лицом на которого возложены функции Комплаенс-службы на ежегодной основе. Должностные лица и работники, находящиеся в зоне высоких коррупционных рисков по запросу Комплаенс-службы заполняют Декларацию конфликта интересов по форме, предусмотренной в Обществе. Заполненная Декларация анализируется Комплаенс-службой на предмет наличия/отсутствия возможного конфликта интересов и подготовки соответствующих рекомендаций.

19. 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 Обществе.

#### **6. Предотвращение конфликта интересов**



20. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Общества обязаны:

1) при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей - избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

2) проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;

3) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой;

4) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящей Политики;

5) производить учет информации об аффилированных лицах, инсайдерах Общества;

6) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников.

#### **7. Обязанности должностных лиц и работников по предотвращению возникновения конфликта интересов**

21. Правление должно отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц, Совета директоров и Единственного акционера, в том числе неправомерное использование собственности Общества и злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

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

23. Должностным лицам и работникам запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Обществом и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов.

24. Члены Совета директоров и Правления обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений 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/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) представлять Обществу сведения о своих аффилированных лицах в установленном порядке;

7) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Общества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;

8) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

25. Председатель Правления Общества не вправе занимать должность руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

26. Должностные лица и работники обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;

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

4) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Общества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;

5) сообщать информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных внутренними документами Общества;

6) соблюдать порядок защиты инсайдерской и конфиденциальной информации.

27. Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Обществом.

28. 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.

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

29. 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.

30. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Обществе, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Общества;
- 3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

31. Должностное лицо обязано незамедлительно в письменном виде сообщить председателю Правления/Комплаенс-офицеру, курирующему руководителю о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия Советом директоров/Правлением/курирующим руководителем решения по урегулированию такого конфликта.

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

33. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня 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 и/или лицом его замещающим, Правления или Совета директоров.

34. 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 представители Комплаенс службы, структурного подразделения осуществляющим функции по работе с персоналом и юридического сопровождения. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

35. При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров, он разрешается посредством медиации и судебном порядке.

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

37. 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, исключаящие конфликт интересов;

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

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;

5) устранение должностным лицом или работником личного интереса, порождающего конфликт интересов (например, отчуждение принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов), с последующим повторным заполнением Декларации конфликта интересов, предусмотренной в Обществе, и предоставлением в структурное подразделение по управлению человеческими ресурсами/Руководителю структурного подразделения.

38. Перечень мер, 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.

## **9. Ответственность**

39. Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение Настоящего Порядка.

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

## **10. Заключительные положения**

41. Изменения и дополнения в действующий порядок вносятся решением Правления.

42. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Общества отдельные нормы Настоящего Порядка вступят с ними в противоречие необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в Настоящий Порядок руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Общества.