

**«Интергаз Орталық Азия»
акционерлік қоғамының
Директорлар кеңесінің
шешімімен бекітілген
2026 жылғы «11» маусымдағы №4
хаттама**

**«ИНТЕРГАЗ ОРТАЛЫҚ АЗИЯ» АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫНЫҢ
МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН РЕТТЕУ ЖӨНІНДЕГІ САЯСАТЫ**

ОРИГИНАЛ

Дана _____

Астана қ., 2026 ж.

Алғысөз

Енгізілді: «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамы Басқармасының шешімімен бекітілген «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының (П-04-23) жұмыскерлері мен лауазымды адамдарының мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясаттың орнына, 2023 жылғы 11 желтоқсандағы №22 хаттама, № 3 редакция.

Қайта қарау күні: 2029 жыл.

ИСМ

АО «Интергаз Центральная Азия»

Мазмұны

1. Мақсаты және қолданылу саласы.....	4
2. Нормативтік сілтемелер	4
3. Терминдер мен анықтамалар	5
4. Қысқартулар мен белгілеулер.....	5
5. Жауапкершілік және өкілеттіктер.....	6
6. Негізгі бөлім	6
7. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері.....	7
8. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысын басқару жөніндегі міндеттері.....	7
9. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу тәртібі мен тәсілдері	8
10. Мүдделер қақтығысын реттеу	9
11. Жауапкершілік	10
12. Қайта қарау, өзгерістер енгізу, сақтау және тарату	10
1-қосымша «Әлеуетті мүдделер қақтығысын ашу туралы декларация» нысаны.....	11
2-қосымша.....	13
Өзгерістерді тіркеу парағы.....	16
Танысу парағы.....	17

1. Мақсаты және қолданылу саласы

1.1 Осы «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясаты (бұдан әрі – Саясат) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы Қазақстан Республикасының заңнамасына, «Самұрық-Қазына» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексіне, «Самұрық-Қазына» акционерлік қоғамы тобының Комплаенс функциясы жөніндегі корпоративтік стандартына, «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Қоғам) ішкі нормативтік құжаттарына және ҚР СТ ISO 37001-2025 «Парақорлықпен күрес менеджменті жүйелері. Талаптар және пайдалану жөніндегі нұсқаулық» талаптарына сәйкес әзірленді

1.2 Саясат мүдделер қақтығысын реттеудің жалпы принциптерін және мүдделер қақтығысын реттеу саласына әсер ететін Қоғамның басқа қызметін белгілейді.

1.3 Қоғам Қоғамның шенеуніктері мен жұмыскерлерінің Қоғамдағы кәсіби міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ Қоғамдағы осындай жеке мүдделер мен кәсіби міндеттер арасындағы кез-келген мүдделер қақтығысы саясатқа сәйкес ашылып, шешілуі тиіс.

1.4 Саясат Қоғамның барлық қызметіне қолданылады. Саясат Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері лауазымға кіріскен кезде танысу және қолдану үшін міндетті болып табылады. Функционалдық міндеттерді жүзеге асыру және қойылған міндеттерді іске асыру кезінде Қоғамның әрбір лауазымды тұлғасы мен жұмыскері Саясатта баяндалған ережелерді басшылыққа алады.

1.5 Саясаттың негізгі міндеттері болып табылатындар:

1.5.1 осы принциптерді сақтау бойынша жұмыскерлер мен лауазымды тұлғаларға қойылатын мүдделер мен талаптардың қақтығысына қатысты Қоғамның негізгі принциптерін бекіту;

1.5.2 ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу рәсімдерін, басқарушылық шешімдер қабылдау тетіктерін және қолданыстағы мүдделер қақтығысы жағдайында жұмыскерлер мен лауазымды адамдардың мінез-құлық нормаларын айқындау;

1.5.3 Қоғамдағы мүдделер қақтығысын анықтау, басқару және реттеу бойынша қабылданып жатқан шаралар туралы жұмыскерлер мен лауазымды тұлғаларға жалпы ақпарат беру.

1.6 Саясат Қоғамның ішкі құжаты болып табылады және Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен (оның ішінде саясатқа өзгерістер және (немесе) толықтырулар) бекітіледі.

2. Нормативтік сілтемелер

Осы Саясатта келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер келтірілген:

Қазақстан Республикасының Заңы «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы»

Қазақстан Республикасының Заңы;

Жарғы «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының жарғысы;

ДП-01 «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының ішкі нормативтік құжаттарының мазмұнына, баяндалуына және ресімделуіне қойылатын жалпы талаптар;

ДП-02 Құжаттамаларды басқару;

ДП-03 Жазбаларды басқару.

Ескертпе: Саясатқа қатысты нормативтік құжаттардың тізімі мен қолданыстағы редакциялары сыртқы нормативтік құжаттаманың тұрақты негізде бекітілетін және өзектендірілетін тізбесіне сәйкес айқындалады. Қоғам қызметіне қолданылатын құжаттар ДП-02, ДП-08 талаптарына сәйкес айқындалады.

3. Терминдер мен анықтамалар

3.1 Осы Саясатта № 1 кестеге сәйкес терминдер мен оларға сәйкес анықтамалар қолданылады:
№ 1 кесте. Терминдер мен анықтамалар

Терминдер	Анықтамалар
Аффилирленген тұлғалар	Шешімдерді тікелей және (немесе) жанама айқындауға және (немесе) бір-бірімен (тұлғалардың бірімен) қабылданатын шешімдерге, оның ішінде жасалған мәмілеге байланысты ықпал етуге мүмкіндігі бар жеке немесе заңды тұлғалар (оларға берілген өкілеттіктер шеңберінде бақылау және қадағалау функцияларын жүзеге асыратын мемлекеттік органдарды қоспағанда). Акционерлік қоғамның аффилирленген тұлғаларының тізбесіне жатқызу негіздері «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленеді;
Жақын туыстар	Ата-анасы (ата-ана), балалары, бала асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңділері, атасы, әжесі, немерелері;
Лауазымды тұлғалар	Басқару органының, атқарушы органның мүшелері немесе Қоғамның атқарушы органының функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын тұлға;
Контрагент	Қоғам шарт/келісім жасасқан не жасасуды жоспарлап отырған жеке немесе заңды тұлға;
Мүдделер қақтығысы	Жұмыскердің жеке мүдделері мен оның лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, онда жеке мүдделер олардың өз лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;
Жекжат	Жұбайының (зайыбының) ата-анасы, балалары, сондай-ақ толық және толық емес туған аға-інілері мен апа-қарындастары (әпке-сіңділері);
Жұмыскер	Қоғаммен еңбек қатынастарында болатын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға, сондай-ақ аутстаффинг, ақылы қызмет көрсету шарттары (сатып алу рәсімдерінен тыс жасалатын), іссапарға жіберу және өзге де нысандар шеңберінде Қоғамның атынан немесе мүддесіне сай әрекет ететін не еңбек функцияларын іс жүзінде орындайтын тұлғалар;

4. Қысқартулар мен белгілеулер

4.1 Осы Саясатта 2-кестеге сәйкес қысқартулар мен белгілеулер қолданылады.
2-кесте. Қысқартулар мен белгілеулер

1	Қоғам	«Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамы
2	Басқарма	Қоғамның алқалы атқарушы органы
3	Директорлар кеңесі	Қоғамның басқару органы
4	Комплаенс қызметі	Қоғамның COMPLAENCS қызметі
5	ТБЖІБД	Қоғамның Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау департаменті

6	ҚБЖЕАҚД	Қоғамның Қызметкерлерді басқару және еңбекке ақы төлеу департаменті
7	ҚБЖЕАҚБ	Қоғамның Қызметкерлерді басқару және еңбекақы төлеу бөлімі

5. Жауапкершілік және өкілеттіктер

5.1. Осы Саясатты «Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарының мазмұнына, баяндалуына және ресімделуіне қойылатын жалпы талаптар» (ДП-01) құжатталған рәсімінің талаптарына сәйкес әзірлеу, өзектендіру және әдіснамалық сүйемелдеу үшін жауапкершілік Комплаенс қызметіне жүктеледі.

5.2. Осы Саясатты «Құжаттаманы басқару» (ДП-02) құжатталған рәсімінің талаптарына сәйкес басқару үшін жауапкершілік ТБЖБД мен КҚ-ға жүктеледі.

5.3. Осы Саясаттың талаптарын орындау үшін жауапкершілік Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне жүктеледі.

5.4. Осы Саясатты дұрыс қолдану, ақпаратты уақтылы, толық, анық және сапалы ұсыну үшін жауапкершілік Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне жүктеледі.

5.5. Атқаратын лауазымына қарамастан, Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері осы Саясаттың талаптарын сақтамағаны, мүдделер қақтығысын уақтылы анықтамағаны және декларацияламағаны, сондай-ақ оны тиісінше реттеу үшін маңызы бар мәліметтерді жасырғаны үшін дербес жауапты болады.

5.7. Осы Саясаттың талаптарын бұзуға кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарына және еңбек шарттарының талаптарына сәйкес жауапты болады.

6. Негізгі бөлім

6.1 Осы Саясат Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасының талаптарын, сондай-ақ Қоғамның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы ішкі құжаттарының ережелерін іске асыруға бағытталған.

Қоғамның жұмыскерлері мен лауазымды тұлғаларының өздерінің лауазымдық міндеттерін тиісінше және тиімді орындауының негізгі шарттарының бірі – олардың жеке мүдделері мен лауазымдық өкілеттіктері арасында қайшылықтың болмауы, ал мұндай қайшылық болған жағдайда – оны осы Саясатта көзделген тәртіппен уақтылы анықтау, жария ету және реттеу болып табылады.

Қоғам жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысын реттеуді – Қоғамның Басқармасы, ал Басқарма мүшелерінің мүдделер қақтығысын реттеуді Қоғамның Директорлар кеңесі қамтамасыз етеді.

6.2 Осы Саясаттың мақсаты – Қоғамда нақты және әлеуетті мүдделер қақтығыстарын бірыңғай басқару жүйесін қалыптастыру және жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын, сақталуы жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделері мен байланыстарының ықпалымен Қоғамда шешімдер қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік беретін талаптарды айқындау арқылы Қоғамның және оның Жалғыз акционерінің мүдделерінде шешімдер қабылдау процесінің әділдігін, объективтілігін және тәуелсіздігін қамтамасыз ету есебінен қабылданатын шешімдердің тиімділігін арттыру.

6.3. Қоғамның барлық жұмыскерлері мен лауазымды тұлғалары өздеріне (немесе өздерімен байланысты тұлғаларға) қатысты мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігі бар жағдайларға жол бермейтіндей әрекет етуі тиіс.

6.4. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынастарда Қоғам тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал ниетті, әділ және сеніммен әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау бойынша жан-жақты шаралар қабылдауға міндетті болатын фидуциарлық қатынастарды орнатуға және сақтауға ұмтылады.

7. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

7.1 Қоғам мүдделер қақтығысын басқаруды (оның алдын алу және реттеу) мүдделер қақтығыстарын басқарудың мынадай негізгі принциптері негізінде жүзеге асырады:

7.1.1. **Зандылық принципі** – Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің және Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарының талаптарын мүлтіксіз сақтау және орындау;

7.1.3. **Қоғам мүдделерін қорғау принципі**. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер шешімдерді жеке қалауларына емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасы мен Қоғамның ішкі құжаттарының ережелеріне негізделе отырып қабылдауға міндетті;

7.1.3. **Ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету принципі** – жеке мүдделерді ашық декларациялау және лауазымдық міндеттерді белгіленген рәсімдер шеңберінде орындау ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізі болып табылады, бұл мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе оны реттеуге ықпал етеді;

7.1.4. **Объективтілік және жеке қарау принципі** – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Қоғам үшін ықтимал тәуекелдерді бағалау арқылы жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуі тиіс. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен оның нәтижелеріне жеке мүдделердің және өзге де факторлардың кез келген ықпалын қоса алғанда, мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті барынша азайтуға ұмтылуы тиіс;

7.1.5. **Құпиялылық принципі** – мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап, қарастырылып отырған жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін құпиялылықты қатаң сақтау;

7.1.6. **Тартылу принципі** – Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар болуы және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласына белсенді қатысуы;

7.1.7. **Мүдделер қақтығысына төзбеушілік принципі** – Қоғам өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушілік мәдениетін және жоғары деңгейін қалыптастырады. Қоғам өзінің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің ықтимал мүдделер қақтығыстарын ашып көрсетуін қолдайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

7.1.8. **Жеке үлгі принципі** – жоғары басшылық және өзге де лауазымды тұлғалар өздерінің іс-әрекеттері арқылы адалдық пен әдепті мінез-құлықтың жеке үлгісін көрсетеді, кәсібилікке бейілділігін танытады және Саясат талаптарын мүлтіксіз орындайды;

7.1.9. **Дербес жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы принципі** – лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер жеке мүдделері мен өздерінің лауазымдық өкілеттіктері арасындағы теңгерімді сақтау үшін дербес жауапты болады, сондай-ақ міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялауға және сәйкестендіруге жауапты болады.

8. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысын басқару жөніндегі міндеттері

8.1 Директорлар кеңесі мен Басқарма лауазымды тұлғалар деңгейіндегі ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Қоғамның меншігін заңсыз пайдалануды және жасалуына мүдделілігі бар мәмілелер жасасу кезінде лауазымдық өкілеттіктерді теріс пайдалануды қадағалап, мүмкіндігінше жоюы тиіс.

8.2 Жасалуына мүдделілігі бар мәміле ҚР заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес жасалуы мүмкін.

8.3 Лауазымды тұлғалар міндетті:

8.3.1 Мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеу;

8.3.2. Мүдделер қақтығысы туындаған мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан бас тартуға;

8.3.3. Өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына, сондай-ақ сыйақы төлеуге байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауға;

8.3.4. Қолданыстағы мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты алдын ала жазбаша немесе электрондық нысанда Директорлар кеңесінің төрағасына/Басқарма төрағасына жеткізуге және Саясат талаптарына сәйкес осы мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

8.3.5. Белгіленген тәртіппен Қоғамға өзінің аффилиирленген тұлғалары туралы мәліметтерді ұсынуға;

8.3.6. Саясатта көзделген тәртіппен және талаптарға сәйкес Саясат талаптарының бұзылғаны немесе осындай бұзушылықтың орын алу ықтималдығы туралы ақпаратты хабарлауға;

8.3.7. Іскерлік мәселелер бойынша шешімдер қабылдау және өздерінің лауазымдық міндеттерін орындау кезінде жеке мүдделерін, жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) немесе жекжат болып табылатын тұлғалардың мүдделерін ескермей, Қоғамның мүдделерін басшылыққа алуға;

8.3.8. Өздерінің лауазымдық міндеттерін жүзеге асыру кезінде тек берілген өкілеттіктер шегінде әрекет етуге және Қоғамды үшінші тұлғалар алдында таныстыра отырып, өзінің іскерлік беделіне, Қоғамның басқа да жұмыскерлерінің іскерлік беделіне, сондай-ақ жалпы Қоғамның беделіне нұқсан келтірмейтіндей әрекет етуге;

8.3.9. Мүмкіндігінше мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жағдайлар мен мән-жайлардан аулақ болуға;

8.3.10. Жеке үлгі көрсету арқылы мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін қалыптастыруға міндетті;

8.4. Жұмыскерлер міндетті:

8.4.1. Мүдделер қақтығысы туындайтын жағдайларға жол бермеуге;

8.4.2. Мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан бас тартуға;

8.4.3. Саясат талаптарына сәйкес орын алған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізуге;

8.4.4. Саясатта көзделген тәртіппен және талаптарға сәйкес Саясат талаптарының бұзылғаны немесе осындай бұзушылықтың орын алу ықтималдығы туралы ақпаратты хабарлауға;

8.4.5. Іскерлік мәселелер бойынша шешімдер қабылдау және өздерінің еңбек міндеттерін орындау кезінде жеке мүдделерін, жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) немесе жекжат болып табылатын тұлғалардың мүдделерін ескермей, Қоғамның мүдделерін басшылыққа алуға;

8.4.6. Өздерінің еңбек міндеттерін жүзеге асыру кезінде тек берілген өкілеттіктер шегінде әрекет етуге және Қоғамды үшінші тұлғалар алдында таныстыра отырып, өзінің іскерлік беделіне, Қоғамның басқа да жұмыскерлерінің іскерлік беделіне, сондай-ақ жалпы Қоғамның беделіне нұқсан келтірмейтіндей әрекет етуге;

8.4.7. Мүмкіндігінше мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жағдайлар мен мән-жайлардан аулақ болуға міндетті;

8.4.8. Еңбек міндеттерін орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жеке мүдделіліктің туындағаны туралы өзінің тікелей басшысына және Комплаенс қызметіне хабарлайды және мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігінің кез келгеніне жол бермеу бойынша шаралар қабылдайды.

8.5. Лауазымды тұлғалардың шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында Қоғамның өздеріне тікелей бағынысты және тікелей бағынысты емес құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне араласуына жол берілмейді.

9. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу тәртібі мен тәсілдері

9.1. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы осы Саясаттың №1 қосымшасына сәйкес жазбаша немесе электрондық нысанда, мүдделер

қақтығысының болуы немесе туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей отырып және құжатпен растай отырып, дереу жүзеге асырылады. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкелуі мүмкін немесе әкелген жағдай туындауына қарай тиісті мәліметтерді ашуға міндетті. Біржолғы ашу осы Саясаттың №2 қосымшасына сәйкес нысан бойынша мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

9.2. Қоғамда лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер үшін мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың) мынадай тәртібі белгіленеді:

9.2.1. Жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

9.2.2. Жоғары тұрған лауазымға ауысу, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысу, функционал өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

9.2.3. Мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

9.2.4. Жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкелуі мүмкін немесе әкелген жағдай туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы ашу осы Саясаттың №2 қосымшасына сәйкес нысан бойынша мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

9.3. Осы Саясатта айқындалған мәліметтерді ашу тәртібін ескере отырып толтырылған әлеуетті мүдделер қақтығысын ашу туралы декларациялар (№1 қосымша), мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы хабарламалар (№2 қосымша) Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері тарапынан оларды жеке істерге қосу үшін ҚБЖЕАТД/ҚБЖЕАТБ-ға сақтауға міндетті түрде берілуі тиіс, олардың көшірмесі Комплаенс қызметіне беріледі.

9.4. Лауазымды тұлғалардың тікелей немесе әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыруы және/немесе уақтылы, толық ашпауы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауына себеп болатын факторлар мен жағдайлар болып табылады.

9.5. Комплаенс қызметінің жұмыскері мүдделер қақтығысын қарауға және реттеуге тартылған тұлғалардан кез келген уақытта шаралардың орындалу мәртебесі туралы өзекті ақпаратты сұратуға және іріктеп тексерулер жүргізуге құқылы.

10. Мүдделер қақтығысын реттеу

10.1. Мүдделер қақтығысы анықталған жағдайда, осы Саясаттың №2 қосымшасына сәйкес Қоғамның жұмыскерінен/лауазымды тұлғасынан мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы хабарламаны алған басшы (тікелей басшы/жетекшілік ететін басшы), Директорлар кеңесінің төрағасы/Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын төмендегі тәсілдердің бірімен реттеу туралы шешім қабылдайды:

10.1.1. Мүдделер қақтығысының көзі болып табылатын өзінің жеке мүддесінен жұмыскердің/лауазымды тұлғаның бас тартуы;

10.1.2. Жұмыскердің/лауазымды тұлғаның өзінің жеке мүдделілігі болып табылатын ақпаратты пайдалануына тыйым салу;

10.1.3. Жұмыскерді/лауазымды тұлғаны мүдделер қақтығысын туындататын мәселелерді талқылауға және шешуге қатысудан тұрақты немесе уақытша, оның ерікті келісімі бойынша немесе жұмыс берушінің актісі негізінде шеттетуге;

10.1.4. Жұмыскердің/лауазымды тұлғаның келісімі бойынша оның лауазымдық міндеттерін өзгерту;

10.1.5. Жұмыскердің/лауазымды тұлғаның келісімі болған жағдайда, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен жұмыскерді/лауазымды тұлғаны туындаған мүдделер қақтығысымен байланысты емес лауазымға ауыстыру;

10.1.6. Лауазымды тұлғаны лауазымдық міндеттерін орындаудан шеттетуге және мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін мәселеге байланысты лауазымдық міндеттерді орындауды басқа тұлғаға тапсыру;

	«ИНТЕРГАЗ ОРТАЛЫҚ АЗИЯ» АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ Интеграцияланған менеджмент жүйесі	
Редакция: №4 Сәйк. коды: П-04-26	«Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясаты	17 беттің 10

10.1.7. Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген мүдделер қақтығысын жою бойынша өзге де шараларды қабылдау.

10.2. Басшы (тікелей басшы/жетекшілік ететін басшы), Директорлар кеңесінің төрағасы/Басқарма төрағасы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мақсатында белгіленген мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі талаптарды бұзуға жол берілмейтіні туралы жұмыскерге/лауазымды тұлғаға хабарлауға, мұндай бұзушылық орын алған жағдайда, қолданылатын жауапкершілік шаралары туралы ескертуге міндетті.

10.3. Егер жұмыскер/лауазымды тұлға өзі тарап болып табылатын мүдделер қақтығысын ашпаған жағдайда, оған қатысты тәртіптік жауапкершілік шаралары қолданылады.

10.4. Жұмыскердің/лауазымды тұлғаның мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы хабарламаны қарау нәтижелерімен келіспеуі немесе мүдделер қақтығысының бар-жоғы туралы өз бетінше шешім қабылдау, туындайтын тәуекелдердің ауқымын айқындау не мүдделер қақтығысын реттеу тәсілін таңдау мүмкіндігі болмаған жағдайда, басшы (тікелей басшы/жетекшілік ететін басшы), Директорлар кеңесінің төрағасы/Басқарма төрағасы өтінішті Комплаенс қызметінің қарауына жіберуге құқылы. Комплаенс қызметі 5 (бес) жұмыс күні ішінде аталған мәселені қарап, ол бойынша өз қорытындысын береді.

10.5. Егер мүдделер қақтығысын қарау нәтижесінде Қоғамның қолданыстағы ішкі құжаттарын әзірлеу немесе оларға өзгерістер енгізу қажеттілігі туындаса, Комплаенс қызметі процесс иесіне тиісті өзгерістер енгізуді ұсынады.

10.6. Мүдделер қақтығысы жағдайларының немесе мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлардың мысалдары осы Саясаттың №3 қосымшасында келтірілген.

11. Жауапкершілік

11.1. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер Саясат талаптарының орындалуына жауапты болады.

11.2. Егер мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі жұмыс барысында Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ Қоғамға залал келтіруге әкеп соққан Саясат талаптарының бұзылуына жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

12. Қайта қарау, өзгерістер енгізу, сақтау және тарату

12.1. Осы Саясатты қайта қарау, оған өзгерістер енгізу, сақтау және тарату ДП-02 «Құжаттаманы басқару» құжатталған рәсімінің талаптарына сәйкес жүзеге асырылады.

12.2. Осы Саясаттың қағаз түріндегі «Түпнұсқасы» Қоғамның ТБЖБД-да сақталады. Осы Саясаттың қағаз түріндегі «Бақылау даналары» Қоғам филиалдарының ИМЖ бойынша жауапты бөлімшелері (тұлғалары) тарапынан ресімделеді және сақталады.

12.3. Осы Саясаттың сканерленген нұсқасы Қоғамның Интранет-порталына орналастырылады (<http://portal.ica.kz/Default.aspx>).

12.4. Осы Саясаттың есепке алынған қағаз көшірмелері қажет болған жағдайда, Қоғамның Орталық аппаратының барлық құрылымдық бөлімшелеріне таратылады.

12.5. Филиалдардың ИМЖ бойынша бөлімшелері (тұлғалары) тарапынан осы Саясаттың «Бақылау данасынан» алынған есепке алынған қағаз көшірмелері қажет болған жағдайда, Қоғам филиалдарының барлық құрылымдық бөлімшелеріне таратылады.



1-қосымша

«Әлеуетті мүдделер қақтығысын ашу туралы декларация» нысаны

Әлеуетті мүдделер қақтығысын ашу туралы декларация

Мен (Тегі, аты, әкесінің аты), ЖСН:

«Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамындағы өз қызметімді жүзеге асыру кезінде «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатының талаптарын мүлтіксіз сақтауға міндеттенемін және төмендегі әлеуетті мүдделер қақтығыстарының бар немесе жоқ екенін мәлімдеймін:

1. Мен заңды тұлғалардың басқару органдарына (директорлар кеңесіне, байқау кеңесіне, өзге де басқару органдарына) кіремін (солай болған жағдайда, «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының еншілес ұйымдарын қоспағанда, заңды тұлғаның атауын, басқару органын және басқару органына кірген күнін көрсету қажет):

2. Мен заңды тұлғадағы акциялар және (немесе) қатысу үлестері түрінде (толық немесе ішінара) иелік етемін (солай болған жағдайда, заңды тұлғаның атауын, пайыздық мөлшерін және (немесе) қатысу үлесін көрсету қажет):

3. Мен тұрақты негізде ақы төленетін қызметті жүзеге асырамын: жалақы, авторлық сыйақы төлемдері және т.б. (солай болған жағдайда, «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамын қоспағанда, төлемдерді жүзеге асыратын заңды тұлғаның атауын көрсету қажет):

4. Мен ақы төленбейтін қызметті жүзеге асырамын (солай болған жағдайда, «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамын қоспағанда, атқаратын рөлін/лауазымын және заңды тұлғаның атауын көрсету қажет):

5. Мен заңды тұлғаның басшысы ретінде қызметті жүзеге асырамын (солай болған жағдайда, заңды тұлғаның атауын, БСН-ін көрсету қажет):

6. Мен өзімнің жақын туыстарым, жұбайым (зайыбым) немесе жекжаттарым болып табылатын тұлғалардың топ құрылымында жұмыс істейтінін, «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының, оның еншілес және тәуелді ұйымдарының аффилиирленген тұлғалары болып табылатынын растаймын (солай болған жағдайда, жақын туыстарым, жұбайым (зайыбым) немесе жекжаттарым болып табылатын тұлғалардың ЖСН-ін, А.Ә.Т., туыстық белгісін, жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), жекжаты жұмыс істейтін заңды тұлғаның атауын, лауазымын көрсету қажет):

7. Мен осы декларацияның 1-6-тармақтарында көрсетілген тұлғалардың «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының, оның еншілес және тәуелді ұйымдарының контрагенттері болып табылмайтынын растаймын (кез келген нысандағы шарттық қатынастары жоқ; егер солай болған жағдайда, ЖСН-ін, А.Ә.Т., контрагент компанияның атауын, контрагенттің БСН-ін, контрагенттің қызмет түрін, қызмет көрсетілетін «Интергаз

Орталық Азия» акционерлік қоғамының, еншілес және тәуелді ұйымдардың атауын көрсету қажет): _____

8. Мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін өзге де жағдайлар немесе мән-жайлар (солдай болған жағдайда, жағдайды немесе мән-жайларды жан-жақты қарау және бағалау үшін қажетті әрі жеткілікті толық ақпаратты жазбаша түрде еркін нысанда баяндау қажет): _____

9. Осы арқылы «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатының талаптарымен танысқанымды растаймын.

10. Қойылған сұрақтармен дұрыс танысып, осы арқылы әлеуетті мүдделер қақтығысын ашу туралы осы Декларацияны толтыру кезінде көрсетілген ақпараттың дұрыстығын растаймын, сондай-ақ өзім ұсынған мәліметтер үшін жауапкершілікті өз мойныма аламын.

11. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, сондай-ақ осы декларацияда көрсетілген деректер өзгерген кезде «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамын уақтылы хабардар етуге міндеттенемін.

А.Ә.Т. қолы және күні: _____

2-қосымша

Мүдделер қақтығысының болуы
немесе туындауы туралы хабарлама» нысаны

Кімге _____

(лауазымы, А.Ә.Т.)

Кімнен _____

(А.Ә.Т., лауазымы, байланыс телефоны)

**Мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы
ХАБАРЛАМА**

Осы арқылы «Интергаз Орталық Азия» акционерлік қоғамының Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатының талаптарына сәйкес, лауазымдық міндеттерімді орындау кезінде менде мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жеке мүдделіліктің туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Мүдделер қақтығысының туындауына (жеке мүдделіліктің болуына) негіз болған мән-жайлар: _____

(мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай толық негіздемесімен сипатталады).

2. Орындалуына жеке мүдделілік әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер: _____

(тізіп көрсету (нақты лауазымдық міндеттерді тізіп көрсету)).

3. Мүдделер қақтығысының алдын алу немесе оны реттеу жөнінде қабылданған (ұсынылатын) шаралар: _____

4. Мүдделер қақтығысының бар немесе туындаған фактілерін, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу және оны реттеу үшін қабылданған (қабылдау ұсынылатын) шараларды растайтын құжаттардың тізбесі:

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

Хабарламаны жолдаушы тұлға:

202_ ж. «___» _____

(қолы, аты-жөнін толық жазу)

3-қосымша

Мүдделер қақтығысы жағдайлары

Мүдделер қақтығысы жағдайларына немесе мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға төменде көрсетілген, бірақ олармен шектелмейтін жағдайлар жатады:

1. Қоғамның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты Қоғаммен жасалатын мәміленің тарапы болып табылатын жағдай;

2. Қоғамның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты Қоғаммен жасалатын мәміленің тарапы болып табылатын ұйымның аффилирленген тұлғасы болып табылатын жағдай;

3. Қоғамға қатысты мәмілелерге, жобаларға байланысты кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік;

4. Қоғамның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты Қоғамның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері өзінің кәсіби міндеттерін орындағаны үшін немесе олардың кәсіби міндеттерін орындауына байланысты өзге де қызметтер көрсеткені үшін үшінші тұлғалардан ақша түрінде немесе өзге де нысандарда сыйақы, басқа да игіліктер алатын жағдай;

5. Қоғамның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты Қоғамның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері өзінің кәсіби міндеттерін орындауына байланысты жұмыс бойынша өзіне бағынысты тұлғалардан сыйлықтар немесе қызметтер алатын жағдай, бұған хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезінде жалпы қабылданған әдептілік пен қонақжайлылық нормаларына сәйкес көрсетілетін символдық көңіл бөлу белгілері мен символдық кәдесыйлар жатпайды.

6. Қоғамның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты өнім берушілерден/элеуетті өнім берушілерден жеке жеңілдіктерді немесе өзге де айрықша артықшылықтарды алатын жағдай, мұндай жеңілдіктер мен артықшылықтар Қоғамның басқа лауазымды тұлғаларына, жұмыскерлеріне және олардың жақын туыстарына, жұбайларына (зайыптарына), жекжаттарына жалпы тәртіппен қолжетімді емес;

7. Қоғамның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері Қоғамның мүлкін жеке мақсатта пайдаланатын жағдай, бұған Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген жағдайларда Қоғам мүлкін пайдалануға жол берілетін жағдайлар жатпайды;

8. Қоғамның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері өзінің кәсіби міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе жария етілуі Қоғамның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін ақпаратты ашатын жағдай, сондай-ақ лауазымды тұлғаның, жұмыскердің немесе олардың жақын туысының, жұбайының (зайыбының), жекжатының жеке пайда табуы мақсатында Қоғамға қатысты құпия ақпаратты кез келген түрде пайдалануы;

9. Қоғамның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері өзінің жұмысына баға беру, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысатын жағдай;

10. Қоғамда басқа жұмыскерге жақын туысы, жұбайы (зайыбы) немесе жекжаты болып табылатын кандидат жұмысқа қабылданатын жағдай, егер олардың біреуі лауазымдық міндеттерді орындауға тікелей ықпал ету және (немесе) Қоғамдағы қызмет бойынша өсуіне және (немесе) материалдық сыйақы деңгейіне әсер ету мүмкіндігіне ие болса;

11. Қоғамның лауазымды тұлғалары жақын туыстарымен, жұбайларымен және жекжаттарымен бірлесіп жұмыс істейтін жағдай;

12. Қоғам жұмыскерлерінің жақын туыстарына, жұбайларына және (немесе) жекжаттарына тікелей бағыныстылығы немесе олардың тікелей бағынысында болуы орын алатын жағдай;

13. Қоғамның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда табу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық және бақылау функцияларын қоса атқаратын жағдай;

Осы Саясатта нақты немесе болжамды мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін барлық ықтимал жағдайлар қарастырылмайды.

Егер Саясат қолданылатын тұлға Саясатта көрсетілмеген жағдайға тап болса, алайда оның мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәні (күдігі) болса, ол Қоғамның Комплаенс қызметіне консультация алу үшін жүгінуі қажет.

Өзгерістерді тіркеу парағы

[illegible]

ИСМ

АО «Интергаз Центральная Азия»

