

АО «Институт развития
электроэнергетики и
энергосбережения
(Казахэнергоэкспертиза)»

**ПОЛИТИКА
ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

СМК.ДП.01.04
Изменения: 00
Дата: _____ 2022 г.
Стр.: 1 из 25



**ПОЛИТИКА
ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В АКЦИОНЕРНОМ ОБЩЕСТВЕ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ И ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ
(КАЗАХЭНЕРГОЭКСПЕРТИЗА)»**

город Нур – Султан, 2022 год

Содержание

1. Общие положения.....	4-4
2. Термины, определения и сокращения.....	5-7
3. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в Обществе.....	7-9
4. Правовое регулирование конфликта интересов.....	9-11
5. Типовые ситуации конфликта интересов.....	11-13
6. Причины и условия конфликта интересов.....	13-14
7. Меры по предупреждению конфликта интересов.....	14-15
8. Обязанности работников Общества по раскрытию и урегулированию конфликта интересов.....	15-15
9. Управление конфликтами интересов. Способы выявления и раскрытия конфликта интересов.....	15-17
10. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов.....	17-21
11. Ответственные лица за прием сведений о конфликтах интересов и их рассмотрение.....	21-22
12. Ответственность за несоблюдение требований Политики.....	22-22
13. Заключительные положения.....	22-22
Приложение 1.....	23-24
Приложение 2.....	25-25

1. Общие положения

1. Настоящая Политика выявления и урегулирования конфликта интересов (далее – Политика) в акционерном обществе «Институт развития электроэнергетики и энергосбережения (Казахэнергоэкспертиза)» (далее – Общество) разработана в соответствии с законодательством в сфере противодействия коррупции и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, затрагивающих и регулирующих деятельность Общества, внутренними нормативными документами Общества и направлена на решение актуальных вопросов, связанных с вопросами профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов.

Также Политика направлена на реализацию Политики противодействия коррупции, Кодексов корпоративного управления и деловой этики Общества.

Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов, содержит основные понятия антикоррупционного законодательства Республики Казахстан по вопросам конфликта интересов и рекомендации для работников Общества по профилактике, выявлению и урегулированию конфликта интересов.

2. Общество понимает, что работники Общества, вне зависимости занимаемых должностей и выполняемых функций, могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и профессиональными обязанностями должен быть раскрыт и урегулирован.

Целью настоящей Политики является создание в Обществе единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также установление требований к поведению всех работников Общества, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Обществе под влиянием частных интересов и связей работников.

3. Действие настоящей Политики распространяется на всех работников Общества, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на лиц, представляющих интересы и действующих от имени Общества.

Все работники Общества, а также лица, действующие от имени Общества должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других. Требования настоящей Политики также применимы к работникам направляющей стороны.

4. Политика является обязательной для ознакомления и соблюдения всеми работниками Общества. Подлежит размещению на интернет – ресурсе Общества в течение 10 календарных дней со дня утверждения решением Совета директоров Общества.

При приеме на работу в Общество Антикоррупционная комплаенс – служба обязана в течение трех рабочих со дня заключения трудового договора письменно ознакомить нового работника с настоящей Политикой.

2. Термины, определения и сокращения

5. В настоящей Политике используются следующие термины, определения и сокращения:

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

2) лицо, исполняющее управленческие функции – лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию исполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Обществе;

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

4) свойственники - полнородные и неполнородные братья и сестры, родители и дети супруга (супруги);

5) коррупция – незаконное использование лицами, занимающими ответственную государственную должность, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, должностными лицами своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ;

6) высшее руководство – члены Совета директоров и Правления Общества;

7) контрагент – физическое или юридическое лицо, которое является одной из сторон договора в гражданско-правовых отношениях с Обществом или планирует вступить в отношения с Обществом, регулируемые гражданским законодательством;

8) ответственные лица Общества – советник Председателя Правления, руководители структурных подразделений Общества, сотрудники службы внутреннего аудита и антикоррупционной комплаенс - службы, корпоративный секретарь, менеджеры по корпоративному развитию и по управлению рисками, по управлению персоналом и правовому обеспечению Общества;

9) лицо, приравненное к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, - лицо, исполняющее управленческие функции в Обществе, а также лицо, уполномоченное на принятие решений по организации и проведению закупок, в том числе государственных, либо ответственное за отбор и реализацию проектов, финансируемых из средств государственного бюджета и Национального фонда Республики Казахстан, занимающее должность не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения в Обществе;

10) ГЭР – государственный энергетический реестр;

11) потенциальный конфликт интересов - ситуация, при которой личные интересы работника Общества при определенных условиях могут негативно повлиять на выполнение ими своих должностных обязанностей;

12) конфликт интересов – противоречие между личными интересами лиц, приравненных к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

13) заинтересованные стороны – физические лица, юридические лица, группы физических или юридических лиц, которые оказывают влияние или могут испытывать влияние деятельности Общества, их продуктов или услуг и связанных с этим действий в силу норм законодательства, заключенных договоров (контрактов) или косвенно (опосредованно); основными представителями заинтересованных сторон являются акционеры, работники, клиенты, поставщики, государственные органы, дочерние и зависимые организации, держатели облигаций, кредиторы, инвесторы, общественные организации, население регионов, в которых осуществляется деятельность Общества;

14) реальный конфликт интересов - ситуация, при которой личные (частные) интересы работника Общества прямо затрагивают выполнение им своих должностных обязанностей;

15) НПА – нормативные правовые акты;

16) произошедший конфликт интересов - ситуация, когда акты или договоры Общества были приняты или заключены наличием в них конфликта интересов;

17) взятка - получение лицом, уполномоченным на выполнение государственных функций, либо приравненным к нему лицом, или лицом, занимающим ответственную государственную должность, либо должностным лицом, а равно должностным лицом иностранного государства или международной организации лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, права на имущество или выгод имущественного характера для себя или других лиц за действия (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия этого лица, либо оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство;

18) предупреждение коррупции – деятельность Общества по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, путем разработки и внедрения системы превентивных мер;

19) противодействие коррупции – деятельность субъектов противодействия коррупции в пределах своих полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по формированию антикоррупционной культуры в обществе, выявлению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, а также по выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений, и устранению их последствий;

20) антикоррупционная политика - правовые, административные и организационные меры, направленные на снижение коррупционных рисков, повышение доверия общества к деятельности государственных органов, и иные меры в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции»;

21) антикоррупционные ограничения – ограничения, установленные законодательством в сфере противодействия коррупции и направленные на предупреждение коррупционных правонарушений;

22) коррупционное правонарушение – имеющее признаки коррупции противоправное виновное деяние (действие или бездействие), за которое законом установлена административная или уголовная ответственность;

23) коррупционный риск – возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

24) Антикоррупционная комплаенс – служба – структурное подразделение Общества, которое обеспечивает соблюдение Обществом и её работниками законодательства в сфере противодействия коррупции и осуществляет свою деятельность независимо от Правления Общества, подотчетна Совету директоров Общества, является независимой при обеспечении соблюдения требований антикоррупционного законодательства Республики Казахстан;

25) АКС - Антикоррупционная комплаенс – служба;

26) аффилированные лица – физические и юридические лица, имеющие возможность оказывать прямое или косвенное влияние на деятельность Общества;

27) 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.

3. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в Обществе

6. Управление конфликтами интересов внутри Общества основывается на следующих ключевых принципах:

1) законности – соответствие реализуемой Политики управления конфликтами интересов Конституции и законам Республики Казахстан, ратифицированным Республикой Казахстан международным договорам, законодательству и иным нормативным правовым актам Республики Казахстан;

2) защиты публичного интереса - защита интересов Общества – долг высшего руководства Общества, 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 и на основе принципов беспристрастности, честности и служения интересу Общества;

3) обеспечение 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) объективности и индивидуального рассмотрения - каждый выявленный и любой иной конфликт интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Общества и его работников, также должно быть произведено его своевременное урегулирование. Работники Общества 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) конфиденциальности - строгое сохранение секретности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) вовлеченности - информированность всех 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) конкретно – ситуационного подхода – признания факта разнообразия образов и форм, качественных и количественных различий, последовательности и особенностей проявления конфликта интересов;

8) системности – комплексное использование методов и приемов влияния на динамику конфликтного взаимодействия;

9) нетерпимости и внутренней культуры - Общество формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Общество приветствует раскрытие работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

10) личного примера - высшее руководство и ответственные лица Общества своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики;

11) персональной ответственности и неотвратимости наказания - непосредственный руководитель работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Высшее руководство Общества, ответственные лица и работники Общества 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 должностных обязанностей;

12) защиты от преследования - защита любого работника Общества от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен).

13) постоянного контроля и регулярного мониторинга - регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных стандартов и процедур в рамках внутриорганизационной системы Общества по профилактике, выявлению и урегулированию конфликта интересов, а также контроля за их исполнением.

7. Основной задачей настоящей Политики является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Общества на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые ими профессиональные решения.

4. Правовое регулирование конфликта интересов

8. Выявление конфликта интересов в деятельности Общества и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции в целом. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник Общества уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов.

9. Общество обязано обеспечить своевременное выявление конфликта интересов на самых ранних стадиях его развития и внимательное отношение к нему со стороны всех работников Общества.

В соответствии со статьей 15 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» лицам, приравненным к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций (члены Правления Общества), запрещается осуществлять должностные обязанности, если имеется конфликт интересов и должны принимать меры по предотвращению и разрешению конфликта интересов.

В соответствии с подпунктом 1) пункта 6 статьи 53 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах» Совет директоров должен отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц и акционеров, в том числе неправомерное использование собственности Общества и злоупотребление при совершении сделок, в которых имеется заинтересованность.

Согласно пункта 43 параграфа 5 Кодекса корпоративного управления Общества, утвержденного приказом Председателя Комитета Индустриального развития и промышленной безопасности Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан от 28 августа 2019 года № 87 (далее по тексту – Кодекс корпоративного управления), члены Совета директоров обязаны поддерживать высокие стандарты деловой этики (своими действиями, решениями и поведением соответствовать высоким стандартам деловой этики и быть примером (образцом) для работников Общества) и не создавать конфликта

интересов (члены совета директоров не допускают возникновения ситуаций, при которых личная заинтересованность может повлиять на надлежащее выполнение им обязанностей члена совета директоров).

Согласно параграфа 22 Кодекса корпоративного управления работники Общества не допускают ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов.

Согласно главы 4 Кодекса деловой этики, утвержденной решением Совета директоров Общества от 15 июня 2022 года № 2 (далее по тексту – Кодекс деловой этики), все работники Общества, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций, обязаны противостоять проявлениям коррупции, не допускать коррупционных правонарушений, а также пресекать факты коррупционных правонарушений со стороны других работников и принимать меры по недопущению конфликта интересов.

10. Общество обязано при приеме на работу сотрудников, в чьей деятельности могут возникнуть конфликты интересов или чьи трудовые функции будут сопряжены с потенциальным возникновением ситуаций конфликтов интересов, истребовать письменное уведомление о работающих в Обществе родственниках, в том числе и о свойственниках, подробную анкету (автобиографию) с указанием трудовой деятельности (в обязательном порядке последнее место работы), сведения о близких родственниках, свойственниках, об аффилированных лицах и иные сведения, не запрещенные законом.

Также необходимо устанавливать повышенные требования к личным и профессиональным качествам кандидатов. Например, с целью оценки профессионального уровня и уровня антикоррупционной и нравственной культуры, определения личных качеств кандидата при проведении собеседования необходимо включить в перечень вопросов ситуационные задачи по конфликту интересов. Выявление конфликта интересов на раннем этапе есть его предотвращение.

11. Самыми уязвимыми направлениями в трудовых отношениях, которые подвержены конфликтам интересов, являются трудоустройство, государственные закупки, премирование (поощрение), досрочное снятие дисциплинарных взысканий.

Но вышеописанное не исключает возникновение конфликта интересов и в других сферах деятельности Общества, так как Общество является субъектом в области энергосбережения и повышения энергоэффективности.

В соответствии со статьей 20 Закона Республики Казахстан «Об энергосбережении и повышении энергоэффективности» Общество, в числе других функций, формирует и ведет ГЭР, карту энергоэффективности, а также осуществляет отбор и включение проектов в карту энергоэффективности. Субъектами (заявителями) являются как физические, так и юридические лица, так и индивидуальные предприниматели, которые по вопросам энергосбережения и повышения энергоэффективности обращаются непосредственно в Общество согласно НПА, регулирующих соответствующие правоотношения, а прямое обращение заявителя за оказанием и предоставлением определенных услуг в государственные и негосударственные органы, как известно, приводят к

коррупционным рискам. Так как любая оказываемая услуга является одной из форм реализации отдельных государственных функций, осуществляемых в индивидуальном порядке по обращению или без обращения заявителей и направленных на реализацию их прав, свобод и законных интересов, предоставление им соответствующих материальных или нематериальных благ.

12. Каждый работник Общества обязан довести до сведения АКС Общества и непосредственного руководителя информацию о любом конфликте интересов, как только о нем стало известно.

Руководители структурных подразделений Общества обязаны обеспечить действенный контроль за соблюдением работниками установленных требований, ограничений, запретов, направленных на предотвращение конфликта интересов.

5. Типовые ситуации конфликта интересов

13. Учитывая разнообразие личных интересов работников, составить всеобъемлющий и исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых направлений, действий и сфер, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

1) конфликт интересов, связанный с исполнением должностным лицом государственных или приравненных к ним функций в отношении близких родственников и свойственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность должностного лица Общества;

2) конфликт интересов, связанный с занятием иной оплачиваемой деятельностью;

3) конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами, облигациями, паев открытых и интервальных паевых инвестиционных фондов, банковскими вкладами и иным имуществом;

4) конфликт интересов, связанный с принятием (дарением) подарков и получением (оказанием) услуг;

5) конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами;

6) конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с государственной или гражданской службы;

7) ситуации, связанные с явным нарушением установленных законом антикоррупционных ограничений и запретов.

14. Согласно пункта 47 главы 8 Кодекса деловой этики Общества к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие обстоятельства, при которых:

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

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

5) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также собственники 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), собственниками 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.

Вышеперечисленные ситуации конфликта интересов не являются исчерпывающими.

15. Важно знать, что конфликт интересов – это любая ситуация, при которой деловые, финансовые, семейные, политические или личные интересы могли бы помешать в надлежащем выполнении работниками своих профессиональных обязанностей в Обществе. То есть когда личная выгода и деятельность работника противоречат интересам Общества или потенциально могут вступить в противоречие с ним, и тем самым могут привести к ненадлежащему исполнению им своих должностных обязанностей, или повлиять на надлежащее выполнение им своих обязанностей, причинив вред деятельности и репутации Общества.

Под личными интересами следует понимать возможность получать или извлекать лично, или через посредников имущественные (неимущественные) блага и преимущества для себя либо третьих лиц. *Под получением преимущества* предполагается получение выгоды, превосходства (в сравнении с кем/чем-нибудь другим) или получение исключительного права или привилегии.

Исходя из вышеизложенного понятия следует, что предотвращение возникновения конфликта интересов — это самый эффективный превентивный способ борьбы с данным проявлением коррупции и является ключевой частью управленческого процесса. Поэтому в Обществе необходимо вести постоянный мониторинг за исключением таких ситуаций.

6. Причины и условия конфликта интересов

16. *К основным причинам конфликта интересов можно отнести следующее:*
- 1) нарушение принципа законности - несоблюдение норм и требований действующего законодательства;
 - 2) нарушение установленных законом антикоррупционных ограничений и запретов;
 - 3) нарушение или несоблюдение при исполнении служебных обязанностей законных прав и интересов физических и юридических лиц, субъектов предпринимательства, партнеров и контрагентов;
 - 4) невыполнение или ненадлежащее выполнение служебных обязанностей;
 - 5) нарушение норм этического и служебного поведения;
 - 6) нарушение трудовой и исполнительской дисциплин.
17. *Условия, способствующие возникновению конфликта интересов:*
- 1) отсутствие эффективного механизма предупреждения конфликта интересов при исполнении служебных обязанностей (при трудовых отношениях);
 - 2) отсутствие надлежащей организации, надлежащего руководства и контроля руководящими работниками за деятельностью вверенных структурных подразделений и их работниками;
 - 3) отсутствие или недостаточное использование моральных и материальных ресурсов мотивации работников, дискриминацию и неодинаковое вознаграждение при выполнении равного объема служебных функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда;
 - 4) предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность, крайство) при поступлении и продвижении по работе отдельным лицам в государственных органах и субъектах квазигосударственного сектора;
 - 5) наличие оказываемых услуг на бумажной основе и прямое обращение заявителей к исполнителям оказываемых услуг;
 - 6) наличие противоречий между нормативными правовыми актами различного уровня, включение в них двусмысленных и дискреционных норм, способствующих созданию условий для коррупционного поведения, существующие пробелы в нормах права;
 - 7) отсутствие стандартов и процедур по конкретным ситуациям, региональных, отраслевых и иных особенностей с доступными и понятными разъяснениями различным социальным группам их прав, обязанностей;

- 8) недостаточное информирование о деятельности и недостаточная открытость государственных органов и субъектов квазигосударственного сектора;
- 9) высокий уровень неопределенности компетенции (полномочий, прав и обязанностей) конкретного органа и/или работника;
- 10) отсутствие четкой, детальной и дифференцированной регламентации полномочий в должностных инструкциях работников, наличие в них размытых, неясных и дублирующих обязанностей;
- 11) ограниченность ресурсов и взаимозависимость задач;
- 12) неудовлетворительные коммуникации, недостатки и пробелы в автоматизации бизнес- процессов управления, слабая интеграция баз данных в информационных системах;
- 13) несоблюдение служебной, организационной и трудовой дисциплины.

7. Меры по предупреждению конфликта интересов

18. Работники Общества должны:

- 1) противостоять проявлениям коррупции и не допускать коррупционных правонарушений;
- 2) пресекать факты коррупционных правонарушений со стороны других работников, партнеров Общества и других третьих лиц, которые вступают в гражданско-правовые отношения с Обществом и имеют возможность влияния на принятие решений по определенным вопросам деятельности Общества или в личных интересах работника Общества;
- 3) соблюдать антикоррупционное законодательство Республики Казахстан, Кодекс деловой этики, Политику Общества по противодействию коррупции, настоящую Политику и иные внутренние документы Общества по вопросам противодействия коррупции;
- 4) строго соблюдать служебную и трудовую дисциплину;
- 5) использовать все возможности по предотвращению экономического ущерба Общества;
- 6) не допускать инициирования внешних и внутренних проверок в личных интересах и интересах третьих лиц;

19. Работники Общества не должны:

- 1) допускать действия (бездействия), затрудняющие реализацию физическими и (или) юридическими лицами своих прав, свобод и законных интересов;
- 2) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения его служебной деятельности, другое имущество Общества и служебную информацию.

20. Если работник Общества располагает информацией о готовящемся, совершаемом или совершенном коррупционном правонарушении, он должен принять необходимые меры по предотвращению и прекращению такого правонарушения, в том числе незамедлительно в письменной форме информировать

АКС, непосредственного руководителя и (или) руководство Общество, и (или) уполномоченные государственные органы.

Работник Общества также обязан незамедлительно в письменной форме информировать указанные лица и органы о случаях склонения его другими лицами к совершению коррупционных правонарушений.

21. Общество обязано в месячный срок со дня получения информации принять меры по заявлениям работника о коррупционных правонарушениях, случаях склонения его к совершению данных нарушений, в том числе путем организации проверок и направления обращений в уполномоченные органы.

22. При предъявлении к работнику Общества необоснованного публичного обвинения в коррупции он должен в месячный срок со дня обнаружения такого обвинения принять меры по его опровержению.

8. Обязанности работников Общества по раскрытию и урегулированию конфликта интересов

23. Настоящей Политикой устанавливаются следующие обязанности работников Общества, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемой функции, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4) оказывать содействие по урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. Управление конфликтами интересов.

Способы раскрытия и выявления конфликта интересов

24. Управление конфликтом интересов со стороны высшего руководства и ответственных лиц Общества выражается в предъявляемых к ним требованиях принять на себя ответственность за недопущение возможного конфликта интересов при осуществлении служебной деятельности, а также в урегулировании уже существующего конфликта интересов посредством письменного либо публично заявленного (устного) заявления вышестоящему руководителю о наличии такого конфликта с последующей передачей ответственности за разрешение конфликта интересов данному руководителю.

25. Для того чтобы периодически возникающие в конфликты интересов не только не мешали, но и способствовали работе Общества, ими необходимо

управлять. Управление конфликтом - это воздействие на устранение причин конфликта или на коррекцию поведения участников.

Процесс управления конфликтом интересов состоит из следующих этапов:

1 этап – прогнозирование или выявление возможных причин и потенциального развития;

2 этап – предупреждение, которое заключается в эффективной реализации системы превентивных мер противодействия коррупции (формирование антикоррупционной культуры среди работников, выявление коррупционных и дискреционных норм во внутренних нормативных документах, установление и определение чётких административно-правовых и организационных механизмов, закрепление стандартов поведения. Например, с целью предотвращения коррупции, повышения этики работников Общества и надлежащего исполнения ими должностных обязанностей – это создание конкурсной, дисциплинарной и иных комиссий по кадровым вопросам при трудоустройстве, продвижении по работе, при мотивации и других отношениях, связанных с трудовой деятельностью);

3 этап – регулирование (процесс устранения отклонений текущих показателей от плановых заданий. В условиях, когда производственный процесс не выходит за рамки принятых допущений, основания для его регулирования отсутствуют);

4 этап – разрешение (урегулирование), то есть устранение причин конфликта интересов и урегулирование взаимоотношений между участниками конфликта.

26. При эффективной реализации этапов процесса управления конфликтом интересов, а именно прогнозирования и предупреждения, то возможно исключить сам факт возникновения конфликта интересов и его негативных последствий.

Важной структурой в любой организации по предотвращению конфликта интересов является служба по управлению персоналом (кадровая служба). Учитывая, что в структуре Общества кадровые вопросы включены в компетенцию Департамента административной и правовой работы (далее – Департамент), то Департамент оказывает содействие в эффективной реализации способов раскрытия конфликта интересов, а в случаях, определенных настоящей Политики – обеспечивает раскрытие сведений о конфликте интересов.

27. *Способы раскрытия (декларирования) сведений* о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4) раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм работников, принятых в Обществе.

28. *Способы выявления* конфликта интересов:

- 1) письменное уведомление работника;
- 2) письменное уведомление непосредственного руководителя или руководства Общества;

- 3) письменное обращение контрагента или партнера Общества либо заинтересованной стороны;
- 4) обращения физических или юридических лиц;
- 5) проведение мониторинга и анализа информации и материалов публикаций и сообщений в средствах массовой информации;
- 6) проверка аффилированных лиц при осуществлении государственных закупок в соответствии с законодательством о государственных закупках;
- 7) изучение наличия родства с высшим руководством, ответственными лицами и подчиненными при приеме на работу;
- 8) проведение проверок, контрольных и иных мероприятий по соблюдению антикоррупционного законодательства, в том числе и по принятию антикоррупционных ограничений и соблюдению финансовых мер (представлению декларации об активах и обязательствах, о доходах и имуществе) высшим руководством Общества и иными лицами, установленных антикоррупционным законодательством Республики Казахстан;
- 9) иные способы, не запрещенные законами Республики Казахстан.

10. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

29. В Обществе устанавливается следующий порядок раскрытия конфликта интересов:

1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (при заключении трудового договора).

Требование указанного пункта распространяется и на лиц, действующих от имени Общества, а также на работников, направляющей стороны для осуществления трудовой деятельности в Обществе.

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность или в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий;

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которой наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов путем заполнения уведомления о наличии, либо возникновении конфликта;

4) раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестации работников на соблюдение этических норм, принятых в Обществе.

Во всех указанных случаях раскрытия сведений о конфликте интересов Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

30. Члены Совета директоров и правления Общества, работники Общества, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах акционеров и Общества, избегая конфликтов интересов.

В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов, участники находят пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Общества и заинтересованных сторон.

31. Раскрытие сведений о конфликте интересов при заключении трудового договора истребуется менеджером по кадровой работе в день приема на работу, в письменной форме согласно приложению 1 к настоящей Политике. Данная форма заполняется собственноручно лицом, принимаемого на работу в Общество, и хранится в личном деле.

32. Раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую или равнозначную должность или в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий также истребуется менеджером по кадровой работе в письменной форме согласно приложению 1 к настоящей Политике, до начала указанных процедур, одновременно с внутренним служебным документом, который является основанием для перевода на другую (вышестоящую или равнозначную) должность, в другое структурное подразделение или изменений должностных обязанностей.

33. В случае возникновения ситуации конфликта интересов (разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации) работник Общества, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемой функции, обязан незамедлительно уведомить непосредственного руководителя, АКС и руководство Общества о возникшем (реальном) конфликте интересов или о возможности (потенциальном) его возникновения, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возможного наличия конфликта интересов. Уведомление оформляется в письменной форме согласно приложению 2 к настоящей Политике.

34. В соответствии с подпунктом 5) пункта 43 Кодекса корпоративного управления Общества члены Совета директоров не допускают возникновения ситуаций, при которых личная заинтересованность может повлиять на надлежащее выполнение им обязанностей члена совета директоров, в случае возникновения ситуаций с конфликтами интересов, которые влияют или потенциально могут повлиять на беспристрастное принятие решений, члены совета директоров заблаговременно уведомляют об этом председателя Совета директоров и не принимают участие в обсуждении и принятии таких решений. Данное требование относится и к другим действиям члена Совета директоров, которые прямо или косвенно могут повлиять на надлежащее исполнение обязанностей члена Совета директоров.

В соответствии с пунктом 144 Кодекса корпоративного управления Общества руководитель и члены Правления не допускают возникновения ситуации с конфликтом интересов. При возникновении конфликта интересов, они заблаговременно уведомляют об этом Совет директоров либо руководителя Правления, зафиксировать это письменно и не участвовать в принятии решения по вопросу.

35. Непосредственный руководитель, АКС либо руководство Общества (по ситуации) при получении информации о конфликте интересов обязаны своевременно принимать следующие меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов:

- 1) отстранить работника от исполнения должностных обязанностей и поручить другому лицу исполнение должностных обязанностей по вопросу, в связи с которым возник или может возникнуть конфликт интересов;
- 2) изменить должностные обязанности;
- 3) принять иные меры по устранению конфликта интересов.

36. Поступившие сведения о конфликте интересов являются основанием проведения служебного расследования АКС Общества. К служебному расследованию могут быть привлечены другие работники Общества, имеющие опыт в проведении служебного расследования и не имеющие личного интереса к предмету конфликта интересов и возможности оказывать влияние на ход проведения расследования, а также на его результат. Служебное расследование назначается приказом Председателя Правления или лицом, исполняющим его обязанности.

Приказ должен содержать следующую информацию:

- 1) о структурном подразделении или персональном составе рабочей группы, уполномоченного на проведение служебного расследования;
- 2) предмет конфликта интересов;
- 3) сроки проведения служебного расследования (минимальный срок – 10 дней, максимальный срок – до одного месяца).

37. При возникновении прямой или косвенной заинтересованности работника АКС или члена рабочей группы по проведению служебного расследования, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса в рамках проводимого мероприятия, то работник АКС или член рабочей группы обязан уведомить руководство или АКС Общества (по ситуации) до начала проведения служебного расследования.

38. В ходе служебного расследования поступившая информация должна быть тщательно проверена АКС или рабочей группой с целью оценки серьезности, возникающих для Общества рисков, и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В процессе проведения проверки сведений необходимо чётко определить:

- 1) предмет конфликта;
- 2) субъект конфликта;
- 3) причину конфликта для формулирования проблемы конкретной ситуации;
- 4) путь разрешения конфликта.

В ходе служебного расследования уполномоченными лицами истребуются письменные объяснения от работника/-ов, имеющего/-их отношение к предмету конфликта интересов, всесторонне и полно собираются все материалы и сведения, касающиеся сведений о конфликте интересов и иных оснований служебного расследования.

39. По итогам проверки сведений Общество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

По результатам служебного расследования готовится справка с соответствующим мотивированным заключением о принятом решении по факту конфликта интересов, которая вносится руководству Общества для рассмотрения и принятия соответствующих мер.

40. В случае, если сведения о конфликте интересов подтвердятся, то Общество принимает одно из следующих решений с учётом предмета и характера конфликта интересов, возможных и/или наступивших негативных последствий от действий в результате конфликта интересов:

- 1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 2) добровольный отказ работника Общества или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- 3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 6) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 7) отказ работника от выгоды или от частного иного интереса, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- 8) расторжение трудового договора работника из Общества по его инициативе;
- 9) расторжение трудового договора работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае конфликта интересов может быть применен иной метод его урегулирования, но в рамках действующего законодательства.

41. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих

обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

Общество берет на себя обязательство урегулирования конфликта интересов в строгом соответствии с принципами, предусмотренными главой 3 настоящей Политики.

42. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестации работников на соблюдение этических норм, принятых в Обществе, проводится согласно ежегодного плана мероприятий по противодействию коррупции Общества. Сведения оформляются также в письменной форме согласно приложению 2 к настоящей Политике. В случае выявления конфликта интересов процедура урегулирования производится в соответствии с положениями пунктов 33-41 настоящей главы Политики.

43. При разрешении (урегулировании) конфликта интересов можно применить три метода урегулирования:

1) *организационно – структурный метод*, при котором возможны следующие способы разрешения ситуации:

- а) формулирование и разъяснение работникам задач, их прав и полномочий;
- в) использование координирующих механизмов;
- с) установление общеорганизованных действий;
- д) разработка структуры поощрений.

2) *административный метод* может быть разрешен следующими способами:

- а) «разведение» участников конфликта по ресурсам (целям, задачам, средствам);
- в) решение конфликта на основе приказа руководства или решения суда.

3) *межличностный метод управления*:

- а) приспособление;
- в) компромисс;
- с) сотрудничество.

11. Ответственные лица за прием сведений о конфликтах интересов и их рассмотрение

44. Ответственность за прием сведений о конфликтах интересов (в том числе и о потенциальных, реальных или произошедших) при заключении трудового договора с новым работником, при переводе на другую должность или в другое структурное подразделение, при изменении должностных обязанностей или полномочий работника, и доведение этих сведений до АКС возлагается на Департамент административной и правовой работы.

45. Хранение сведений о конфликте интересов без положительного результата (конфликт отсутствует), полученных при заключении трудового работника, при переводе на другую должность или в другое структурное подразделение, при изменении должностных обязанностей или полномочий,

обеспечивает менеджер по кадровой работе. Указанные документы хранятся в личных делах работников.

46. Ответственность за прием сведений о возникших конфликтах интересах (разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации), и их рассмотрение, а также за руководство, координацию и ответственность за проведение служебного расследования возлагается на АКС. Служебное расследование по факту конфликта интересов организуется и проводится в соответствии с положениями пунктов 33-41 главы 10 настоящей Политики.

47. Ответственность за получение и обеспечение хранения материалов по разрешению конфликта интересов, в том числе и по служебному расследованию, в случае разового раскрытия сведений о конфликте интересов возлагается на АКС. Документы по вопросам управления конфликтами интересов подшиваются АКС в соответствующее номенклатурное дело и хранятся 5 лет.

12. Ответственность за несоблюдение требований Политики

48. За несоблюдение принципов и требований настоящей Политики работники Общества, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, несут в установленном законом порядке ответственность, в том числе в рамках трудового, административного и уголовного законодательства Республики Казахстан.

13. Заключительные положения

49. Пересмотр Политики проводится в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно – правовой формы или организационно – штатной структуры Общества, а также по итогам рассмотрения Советом директоров Общества ежегодного отчёта о проделанной работе в сфере противодействия коррупции.

50. Если настоящей Политикой не урегулированы, не описаны, не предусмотрены и в ней не изложены иные ситуации управления конфликтами интересов, процедуры наложения дисциплинарных взысканий в случае дисциплинарного проступка, условия и порядок иных правоотношений в рамках предмета настоящей Политики, то действуют и применяются нормы законодательства Республики Казахстан, регулирующих соответствующие отношения.

Приложение 1
к Политике выявления и урегулирования конфликта
интересов в акционерном обществе «Институт развития
электроэнергетики и энергосбережения
(Казахэнергоэкспертиза)»

В АО «Институт развития
энергосбережения
и электроэнергетики
(Казахэнергоэкспертиза)»

Декларация о раскрытии потенциального конфликта интересов*

Я, _____,
фамилия, имя, отчество (при его наличии)

обязуюсь при осуществлении своей трудовой деятельности в АО «Институт развития энергосбережения и электроэнергетики (Казахэнергоэкспертиза)» (далее по тексту – Общество) неукоснительно соблюдать требования Политики выявления и урегулирования конфликта интересов в Обществе и объявляю о наличии или отсутствии следующих потенциальных конфликтов интересов:

1. Я вхожу в органы управления (наблюдательные совет, совет директоров, другие органы управления) юридических лиц (если да, то указать название орган управления и дату вхождения в орган управления)

2. Я владею (полностью или частично), в виде акций и (или) долей участия в юридическом лице (если да, то указать наименование юридического лица, процент и (или) долю)

3. Я осуществляю деятельность, которая оплачивается на регулярной основе: заработная плата, гонорарные выплаты, др. (если да, то указать название юридического лица, которая осуществляет выплаты, за исключением Общества)

4. Я осуществляю деятельность, которая не оплачивается (если да, то указать роль/позицию и наименование юридического лица, за исключением Общества)

5. Я осуществляю деятельность в качестве руководителя юридического лица (если да, то указать наименование юридического лица, БИН)

6. Я подтверждаю что лица, являющиеся моими близкими родственниками, супругом (супругой) или собственниками, работают в структуре группы _____, являются аффилированными лицами _____

их дочерних и зависимых организациях (если да, то указать ИИН лиц, являющихся близкими родственниками, супругом (супругой) или собственниками, ФИО, признак родства, наименование юридического лица, в котором работают близкие родственники, супруг (супруга), собственник, должность)

7. Я подтверждаю, что лица, указанные в пункте 6 настоящей Декларации, не являются контрагентами или партнерами и иными заинтересованными лицами Общества (если являются необходимо указать ИИН, ФИО, наименование компании контрагента, БИН контрагента, вид деятельности контрагента, какие предоставляются товары, работы, услуги)

8. Иные ситуации или обстоятельства, которые приводят или могут привести к конфликту интересов (если да, то письменно в свободной форме изложить подробную информацию, необходимую и достаточную для всестороннего рассмотрения и оценки ситуации или обстоятельств):

Настоящим подтверждаю полную ответственность за достоверность информации при заполнении настоящей Декларации _____ «__» _____ 202__ г.
подпись

Подтверждаю ознакомление с условиями Политики выявления и урегулирования конфликта интересов в Обществе _____ «__» _____ 202__ г.
подпись

Обязуюсь своевременно информировать Общество при возникновении конфликта интересов, а также об изменениях данных, указанных в настоящей декларации:

_____ «__» _____ 202__ г.
подпись

**Раскрытие сведений о конфликте интересов при заключении трудового договора, при переводе на вышестоящую или равнозначную должность или в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий*

Приложение 2
к Политике выявления и урегулирования
конфликта интересов в акционерном
обществе «Институт развития
электроэнергетики и энергосбережения
(Казахэнергоэкспертиза)»

Кому _____

от _____

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о наличии или возникновении конфликта интересов

В соответствии с требованиями Политики выявления и урегулирования конфликта интересов в АО «Институт развития энергосбережения и электроэнергетики (Казахэнергоэкспертиза)» (далее по тексту – Общество) настоящим сообщаю о возникновении у меня, при исполнении должностных обязанностей, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов

- 1) _____
подробное и детальное описание обстоятельств, являющихся основанием возникновения конфликта интересов

- 2) Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность _____
указываются конкретные должностные обязанности

- 3) Принятые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

- 4) Предлагаемые меры (предложения) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

- 5) Прилагаю следующие документы: _____
документы, подтверждающие факт наличия или возможности возникновения КИ

Настоящим подтверждаю, что все указанные вопросы мною прочитаны и мне понятны, а мои ответы и любая пояснительная информация по указанному факту являются полными и достоверными.

«__» _____ 202__ года
личная подпись