**Приложение № 2**

**к Решению Совета директоров АО «Казахтелеком»**

**от 24 октября 2011 года № 10**

**с дополнениями**

**ПОЛИТИКА**

**по урегулированию конфликта интересов в АО «Казахтелеком»**

**1. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ**

1. **Внутренняя информация –** информация, полученная Должностным лицом или Работником Общества в процессе исполнения им своих служебных обязанностей, в том числе инсайдерская информация и коммерческая тайна Общества.
2. **Должностные лица –** члены Совета директоров АО «Казахтелеком»; члены Правления АО «Казахтелеком».
3. **Конфликт интересов** – конфликт между служебными обязанностями и частными интересами Должностного лица или Работника Общества, при котором его личная заинтересованность влияет илиможет повлиять на беспристрастное исполнение имсвоих должностных обязанностей или функций.
4. **Корпоративный секретарь –** корпоративный секретарь АО «Казахтелеком».
5. **Негативные последствия Конфликта интересов –** материальный либо нематериальный ущерб, причиненный Обществу или третьему лицу, выраженный качественно либо количественно.
6. **Общество** – Акционерное общество «Казахтелеком».
7. **Политика** – Политика по урегулированию конфликта интересов в АО «Казахтелеком».
8. **Работник –** лицо, состоящее в трудовых отношениях с АО «Казахтелеком» и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.
9. **Управление конфликтом интересов -** создание механизмов недопущения ситуаций, при которых интересы Должностного лица или Работника могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Общества и (или) его акционеров.
10. **Урегулирование конфликта интересов** – действия надлежащих органов и/илилиц, способных и правомочных принимать управленческие решения, в результате которых исключаются Негативные последствия вероятного или случившегося Конфликта интересов.
11. **Частный интерес** – финансовый, материальный интерес или интерес, который дает Должностному лицу либо Работнику Общества прямую личную выгоду.

**2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящая Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом АО «Казахтелеком», Кодексом корпоративного управления АО «Казахтелеком».
2. Политика по урегулированию конфликта интересов в АО «Казахтелеком» определяет: порядок предупреждения, выявления и регулирования Конфликта интересов; процедуры взаимодействия и координации органови/или лицОбщества в случае возникновения или вероятности возникновения Конфликта интересов.
3. Основные принципы предотвращения Конфликта интересов закрепляются в Кодексе деловой этики, утверждаемом Советом директоров Общества.

**3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

1. Целью настоящей Политики является достижение соответствующей степени регулирования Конфликта интересов в АО «Казахтелеком», исключающей возможность наступления каких-либо Негативных последствий.
2. Задачами настоящей Политики являются:
3. создание условий по предупреждению, выявлению и устранению Конфликта интересов;
4. Урегулирование конфликта интересов мерами настоящей Политики в интересах Общества и его акционеров в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документамиОбщества;
5. поддержание законности, обоснованности и соответствия интересам Общества, принимаемых Должностными лицами и Работниками Общества в рамках своей компетенции решений;
6. содействие формированию соответствующей служебной культуры, обеспечивающей своевременное выявление и разрешение Конфликта интересов;
7. Управление конфликтом интересов прозрачно и своевременно без ущерба эффективности и действенности подразделений, Должностных лиц и Работников Общества;
8. обеспечение личной ответственности Должностных лиц и Работников за принимаемые в рамках своей компетенции решения;
9. внедрение механизмов внутренней и внешней подотчетности;
10. обеспечение соблюдения прав акционеров, а также защиты имущественных интересов и деловой репутации Общества;
11. обеспечение условий, при которых не может быть скомпрометирован механизм принятия решений Общества;
12. постоянное дальнейшее совершенствование процедур предотвращения Конфликта интересов в Обществе в соответствии с изменяющимися реалиями.

**4. ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ**

1. **Приоритет интересов Общества:**
   1. Должностные лица и Работники Общества должны приниматьрешения и совершать иные действия, руководствуясь законодательствомРеспублики Казахстан, интересами Общества, и игнорируя соображения личной выгоды. Процесс принятия решений не должен зависеть от религиозных, профессиональных, политических, этнических, семейных или иных личных предпочтений и вкусов лица, принимающего решение;
   2. в случае невозможности ограничения воздействия частных интересов, Должностное лицо или Работник Общества должны воздержаться от участия в принятии или исполнении такого решения, которое может быть скомпрометировано его частными интересами;
   3. Должностные лица и Работники Общества должны избегать таких действий в качестве частного лица, которые могут обеспечить ему неправомерное преимущество за счет Внутренней информации, полученной в процессе исполнения им своих служебных обязанностей;
   4. Должностные лица и Работники Общества не должны стремиться к получению каких-либо благ, или принимать их в обмен на ожидаемое кем-то выполнение или невыполнение официальных обязанностей или функций;
   5. Должностные лица и Работники Общества не должны неправомерно использовать преимущества ранее занимаемой должности или положения в Обществе, включая использование Внутренней информации, полученной во время пребывания в прежней должности.
2. **Личная ответственность и пример:**
   1. Должностные лица и Работники Общества должны во всех случаях действовать таким образом, чтобы служить примером добропорядочности для других Должностных лиц и Работников Общества;
   2. Должностные лица несут полную ответственность за решение вопросов, связанных с их частными интересами таким образом, чтобы в максимальной степени избегать Конфликта интересов, возникающего в связи с назначением на должность и последующим пребыванием в ней;
   3. Должностные лица и Работники Общества принимают на себя ответственность за выявление и разрешение Конфликта интересов в пользу Общества, если таковые возникают.
3. **Формирование служебной культуры, нетерпимой к конфликту интересов:**
   1. в своей рабочей среде Должностные лица и Работники Общества должны формировать и осуществлять управленческую и исполнительную политику, процедуры и управленческие подходы, которые будут поощрять действенный контроль и управление Конфликтом интересов;
   2. организационные процедуры должны поощрять раскрытие и обсуждение ситуаций Конфликта интересов Должностными лицами и включать разумные меры защиты раскрываемой информации, относящейся к Конфликту интересов, от ее использования не по назначению иными лицами;
   3. Должностные лица должны создавать, поддерживать и развивать культуру рытого общения и диалога.

**5. ОБЯЗАННОСТИ**

1. **Члены Совета Директоров Общества обязаны:** 
   1. раскрывать Совету директоровинформацию о любом реальном или потенциальном Конфликте интересов;
   2. не совершать действий, которые могут привести к Конфликту интересов;
   3. не осуществлять принятия решений по сделкам, в которых у членов Совета директоров Общества существует Конфликт интересов;
   4. регулярно, один раз в квартал, предоставлять Совету директоров информацию о своих аффилиированных лицах.
2. **Члены Правления Общества обязаны:**
   1. раскрывать Совету директоров информацию о любом реальном или потенциальном Конфликте интересов;
   2. не совершать действий, которые могут привести к Конфликту интересов;
   3. не осуществлять принятия решений по операциям, в которых у Должностного лица существует Конфликт интересов;
   4. регулярно, один раз в квартал, предоставлять Совету директоров Общества информацию о своих аффилиированных лицах.
3. **Работники Общества обязаны:** 
   1. в письменной форме раскрывать своему непосредственному руководителю информацию о любом реальном или потенциальном Конфликте интересов, как только ему станет об этом известно;
   2. не совершать действий, которые могут привести к Конфликту интересов;
   3. не осуществлять принятия решений по операциям, в которых у Работника существует Конфликт интересов**.**
4. 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.
5. Председатель Правления должен отслеживать и по возможности устранять потенциальные Конфликты интересов на уровне Работников и Должностных лиц Общества, за исключением членов Совета директоров Общества.
6. Корпоративный секретарь Общества в пределах своей компетенции, определенной законодательством и внутренними документами Общества, обязан обеспечивать надлежащее рассмотрение вопросов, связанных с Урегулированием конфликта интересов. Контроль за своевременным рассмотрением таких вопросов органами Общества возлагается на Корпоративного секретаря.
7. Должностные лица в момент назначения/избрания и Работники Общества в момент заключения трудового договора обязаны письменно подтвердить, что они ознакомились с процедурами Общества по урегулированию Конфликта интересов и обязуются соблюдать их.

**5-1. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

**26-1.** Ситуации конфликта интересов или ситуации, которые могут привести к конфликту интересов:

* 1. Должностное лицо, Работник Общества участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с принятием кадровых решений в отношении близких родственников;
  2. Должностное лицо, Работник Общества или их близкий родственник является аффилиированным лицом организации, являющейся стороной сделки, заключаемой с Обществом;
  3. Должностное лицо, Работник Общества или их близкий родственник является аффилиированным лицом, Независимым директором, работником организации, которая конкурирует с Обществом в части оказания услуг, заключения сделок, реализации проекта, сделки с третьей стороной или иной деятельности;
  4. Должностное лицо, Работник Общества участвует в принятии решения о закупке Обществом изобретения, патента авторскими правами на которое обладает он сам или его близкий родственник;
  5. Должностное лицо, Работник Общества, его близкий родственник получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от лиц, в отношении которых Должностное лицо, Работник Общества принимает либо может принять соответствующее управленческое решение;
  6. Должностное лицо, Работник Общества получает подарки от своего непосредственного подчиненного, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных или иных официальных мероприятий;
  7. Общество имеет имущественные обязательства перед Должностным лицом, Работником Общества, его близкими родственниками;
  8. Должностное лицо, Работник Общества, их близкий родственник или юридическое лицо по отношению к которому Должностное лицо, Работник Общества является аффилиированным лицом, находятся в стадии судебного разбирательства с Обществом;
  9. Должностное лицо, Работник Общества или их близкий родственник использует информацию, полученную в ходе исполнения Должностным лицом, Работником Общества своих служебных обязанностей, и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций;
  10. Должностное лицо, Работник Общества использует в личных целях имущество Общества, за исключением случаев, когда такая возможность предусмотрена внутренними документами Общества;
  11. Должностное лицо, Работник Общества принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя.
  12. Ситуации, перечисленные в пункте 26-1. настоящей Политики, не являются исчерпывающими. Должностные лица, Работники Общества должны руководствоваться требованиями законодательства, Устава, настоящей Политики и других внутренних документов Общества.

**6. РЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

1. Органы Общества принимают все необходимые меры по предотвращению Конфликта интересов и выявлению обстоятельств, вызывающих или способных вызвать Конфликт интересов.
2. Корпоративный секретарь Общества вправе запрашивать у членов Совета директоров и Председателя Правления Общества информацию и разъяснения в связи с нарушением прав акционеров или ситуацией, приводящей к возникновению Конфликта интересов.
3. Определяя меры предотвращения Конфликта интересов, Общество обеспечивает их соразмерность со степенью серьезности угрозы интересам Общества.
4. При невозможности предотвращения Конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель подразделения в течение одного рабочего дня предоставляет Председателю Правления информацию о Конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были или могут быть предприняты.
5. Председатель Правления определяет порядок урегулирования Конфликта интересов у Работников Общества, назначает уполномоченное лицо. При необходимости Председатель Правления вправе создать рабочую группу для урегулирования Конфликта интересов. В состав рабочей группы входят представители кадрового и юридического подразделений, а также подразделения, в котором работает лицо, связанное с Конфликтом интересов, и иные лица. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения Конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые рабочей группой решения.
6. На основании решения Председателя Правления/Правления Общества вопрос о Конфликте интересов у Работников Общества может быть вынесен на рассмотрение Совета директоров Общества.
7. Сведения о Конфликте интересов, связанном с Председателем Правления/членами Правления Общества, в течение трех рабочих дней передаются для принятия решения о порядке урегулирования Конфликта интересов Совету директоров Общества.
8. Должностные лица несут ответственность и обязаны возместить в полном объеме убытки, причиненные Обществу в результате нарушения требований, установленных настоящей Политикой.
9. Варианты разрешения Конфликта интересов и управления им:
   1. Общество, по результатам анализа ситуации проведенного в соответствии с требованиями настоящей Политики, не рассматривает как Конфликт интересов случаи, которые, по мнению заявившего о них Работника, создают или могут создать Конфликт интересов;
   2. отказ Должностного лица или Работника Общества от участия в процессе принятия решений, которые могут оказаться под влиянием Конфликта интересов;
   3. ограничение доступа Должностного лица или Работника Общества, вовлеченного в Конфликт интересов, к конкретной информации;
   4. переизбрание Должностного лица или перевод Работника Общества с его согласия на другую работу в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающих Конфликт интересов;
   5. пересмотр и изменение круга обязанностей и функций Должностного лица или Работника общества;
   6. прекращение полномочий Должностного лица в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
   7. устранение Должностным лицом или Работником Общества частного интереса;
   8. принятие Обществом, Должностным лицом либо Работником Общества иных мер, в соответствии с действующим законодательством, по предотвращению и Урегулированию конфликта интересов.

**8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся в установленном порядке на основании решения Совета директоров АО «Казахтелеком».
2. В случае если нормативно закрепленные, организационные и процедурные меры, предусмотренные настоящей Политикой в конкретных случаях, недостаточны для предотвращения Негативных последствий Конфликта интересов, соответствующие органы Общества принимают по ним отдельные решения в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом, Кодексом корпоративного управления и принципами настоящей Политикой.
3. Общество регулярно, не реже одного раза в два года, пересматривает настоящую Политику и вносит, при необходимости, в нее изменения и дополнения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_