

**Положение по
урегулированию конфликта
интересов в АО «Кселл»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по урегулированию конфликта интересов в АО «Кселл» (далее – Политика и Общество соответственно) разработано в соответствии с антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, Уставом АО «Кселл», Кодексом корпоративного управления АО «Кселл».

2. Термины и определения

2.1. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

1. Внутренняя информация – информация, полученная работником Общества в процессе исполнения им своих служебных обязанностей, в том числе инсайдерская информация и коммерческая тайна Общества;
2. «Горячая линия» – линия, предоставляющая возможность информировать о проблемах, требующих особого внимания, которые могут иметь неблагоприятное воздействие на работу и эффективность деятельности Общества;
3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работников может повлиять на процесс принятия решения и, таким образом, принести ущерб интересам Общества;
4. Корпоративный секретарь – корпоративный секретарь Общества;
5. Негативные последствия Конфликта интересов – материальный, либо нематериальный ущерб, причиненный Обществу или третьему лицу в результате влияния конфликта интересов;
6. Общество – Акционерное общество «Кселл»;
7. Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом;
8. Отдел Комплаенс-контроля – структурное подразделение Общества, функцией которого является обеспечение соблюдения обязательных регуляторных требований и применимой международной практики по вопросам противодействия коррупции;
9. Управление конфликтом интересов – создание механизмов недопущения ситуаций, при которых интересы работника могут повлиять на объективность и независимость принятия им решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с его обязанностями действовать в интересах Общества и (или) его акционеров;
10. Урегулирование конфликта интересов – действия надлежащих органов и/или лиц, способных и правомочных принимать управленческие решения, направленные на исключение Конфликта интересов и недопущение Негативных последствий Конфликта интересов (вероятного или случившегося);
11. Частный интерес – финансовый, материальный интерес или интерес, который дает работнику Общества прямую личную выгоду;
12. Близкие родственниками – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;
13. Свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги);
14. Положение – настоящее Положение по урегулированию конфликта интересов в АО «Кселл», является актом работодателя.
15. SAP Employee Self-Service (далее – ESS) - Персонализированный информационный портал для сотрудников Общества.

3. Цели и задачи

3.1. Целью настоящего Положения является достижение соответствующей степени регулирования Конфликта интересов в Обществе, исключающей возможность наступления каких-либо Негативных последствий.

3.2. Задачами настоящего Положения являются:

1. создание условий по предупреждению, выявлению и устранению Конфликта интересов; урегулирование Конфликта интересов мерами настоящего Положения в интересах Общества и его акционеров в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества;
2. поддержание законности, обоснованности и соответствия интересам Общества, принимаемых работниками Общества в рамках своей компетенции решений;
3. содействие формированию соответствующей служебной культуры, обеспечивающей своевременное выявление и разрешение Конфликта интересов;
4. управление Конфликтом интересов прозрачно и своевременно, без ущерба эффективности подразделений и работников Общества;
5. обеспечение личной ответственности работников Общества за принимаемые в рамках своей компетенции решения;
6. внедрение механизмов внутренней и внешней подотчетности;
7. обеспечение соблюдения прав акционеров, а также защиты имущественных интересов и деловой репутации Общества;
8. обеспечение условий, при которых не может быть скомпрометирован механизм принятия решений Общества;
9. постоянное дальнейшее совершенствование процедур предотвращения Конфликта интересов в Обществе в соответствии с изменяющимися реалиями.

4. Принципы Положения

4.1. Приоритет интересов Общества:

1. работники Общества должны принимать решения и совершать иные действия, руководствуясь законодательством Республики 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. 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 должностных обязанностей;
3. работники Общества не должны стремиться к получению каких-либо благ, или принимать их в обмен на ожидаемое кем-то выполнение или невыполнение должностных обязанностей или функций;
4. 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;
5. недопустима совместная служба (работа) близких родственников, супругов или свойственников. Указанные лица не могут занимать должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками и (или) супругом (супругой), а также свойственниками.

4.2. Личная ответственность и пример:

1. Работники Общества обязаны во всех случаях действовать таким образом, чтобы служить примером добропорядочности для других работников Общества;

4.3. Формирование служебной культуры, нетерпимой к Конфликту интересов:

1. работники Общества должны формировать и осуществлять управленческую и исполнительную политику, процедуры и подходы, которые будут поощрять действенный контроль и Управление Конфликтом интересов;
2. организационные процедуры должны поощрять раскрытие и обсуждение ситуаций Конфликта интересов работниками Общества и включать разумные меры защиты раскрываемой информации, относящейся к Конфликту интересов, от ее использования не по назначению иными лицами;

5. Обязанности

5.1. Члены Совета директоров 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 сделкам, в которых у членов Совета директоров Общества существует Конфликт интересов.

5.2. Работники Общества обязаны:

1. не составлять конкуренции Обществу и/или не пользоваться в своих интересах возможностями, которые ему предоставлены ресурсами Общества, руководством, его должностным положением;
2. избегать любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы, семейные связи и дружеские отношения будут противоречить интересам Общества;
3. воздерживаться от принятия участия в какой-либо деятельности или принятия решений, которые могут потенциально привести к Конфликту интересов;
4. прилагать все усилия к тому, чтобы возникающие конфликты разрешались в рамках действующего законодательства, с учетом законных интересов сторон, вовлеченных в конфликт;
5. не принимать какие-либо подарки и не использовать выгоды, связанные с его деятельностью в Обществе, а также не получать какие-либо доходы или выгоды в качестве поощрения от третьих лиц за выполнение функциональных обязанностей, за исключением доходов, получаемых непосредственно от Общества;
6. не принимать участие в принятии решений по вопросам, касающимся отношений Общества с третьими лицами, которые являются бывшими или потенциальными будущими работодателями работника, если иное не предусмотрено внутренними документами Общества, или прямо не разрешено руководящими работниками Общества (в отношении членов Совета директоров - Председателем Совета директоров, в отношении членов Правления - Председателем Правления);
7. уведомлять в письменной форме своего линейного руководителя всякий раз, когда он/она собирается действовать в качестве члена исполнительного органа, члена органа управления, работника или консультанта сторонней организации, независимо от того, работает Общество с этой организацией или нет. Такие уведомления должны обновляться в случае изменений в трудовых отношениях или должности, занимаемой работником в Обществе или в сторонней организации.

5.3. Работники незамедлительно должны сообщать в Отдел Комплаенс-контроля о случаях:

1. когда личные интересы работника входят в противоречие с его должностными обязанностями;
2. возникновения ситуаций, которые потенциально могут привести к Конфликту интересов, связанному с их должностными обязанностями, их аффилированностью с иными физическими или юридическими лицами;
3. когда у работника имеется аффилированность, взаимосвязь с физическими или юридическими лицами, которые являются действующими и/или потенциальными поставщиками, партнерами, и агентами Общества;
4. возникновения любых ситуаций, предусмотренных в настоящем Положении.

5.4. На ежегодной основе до конца первого квартала независимо от наличия фактического либо потенциального Конфликта интересов, следующие категории работников должны в обязательном порядке заполнить форму Конфликта интересов на портале ESS:

1. руководители высшего и среднего звена (главный исполнительный директор, директора, менеджеры, начальники отделов, секторов и супервайзеры);
2. работники, задействованные в процессах закупок;
3. работники департамента по управлению человеческими ресурсами;
4. работники департамента по правовым вопросам и взаимодействию с государственными органами;
5. работники департамента безопасности;
6. работники службы внутреннего аудита;
7. работники отдела комплаенс-контроля;

8. работники департамента информационно-коммуникационных технологий;
9. работники департамента централизованных закупок.

5.5. В случае и/или по мере возникновения фактического либо потенциального конфликта интересов в течение года, каждый работник обязан незамедлительно проинформировать об этом своего линейного руководителя и заполнить форму конфликта интересов на портале ESS.

5.6. Работники Общества обязаны информировать Отдел Комплаенс-контроля о Конфликте интересов посредством ESS, либо посредством «Горячей линии», отправив сообщение на электронную почту speakup@kcell.kz или позвонив по номеру 8-800-080-47-47.

5.7. Работник Общества должен заполнить и подписать форму «Приложение № 1» к настоящему Положению в случае, если задекларированный Конфликт интересов может повлиять на:

1. имидж и репутацию Общества;
2. финансовую безопасность Общества;
3. утечку информации, включая информацию о крупных проектах;
4. сохранение конфиденциальности базы данных абонентов (персональных данных абонентов);
5. сохранение конфиденциальности информации о партнерах/поставщиках;
6. транспарентность и соблюдение этических правил во взаимоотношениях с поставщиками/подрядчиками/партнерами;
7. любую информацию, распространение которой может нанести материальный урон Обществу в виде реального ущерба и/или упущенной выгоды;
8. работу Общества и создавать конкурентность в сферах деятельности Общества.

5.8. Информация, предоставленная работником, является конфиденциальной.

5.9. Совет директоров должен отслеживать и по возможности устранять потенциальные Конфликты интересов членов Совета директоров и акционеров, в том числе неправомерное использование собственности Общества и злоупотребление при совершении сделок, в которых имеется заинтересованность.

5.10. Председатель Правления\Правление должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные Конфликты интересов работников Общества, за исключением членов Совета директоров Общества.

5.11. Корпоративный секретарь Общества в пределах своей компетенции, определенной законодательством и внутренними документами Общества, обеспечивает и контролирует надлежащее рассмотрение вопросов, связанных с Урегулированием конфликта интересов. Контроль за своевременным рассмотрением таких вопросов органами Общества возлагается на Корпоративного секретаря.

5.12. Работники Общества в момент заключения трудового договора, а также в момент назначения/избрания обязаны письменно подтвердить, что они ознакомились с процедурами Общества по урегулированию Конфликта интересов и обязуются соблюдать их.

6. Рассмотрение деклараций о конфликте интересов

6.1. Уведомление о заполненной в ESS работником форме о фактическом либо потенциальном Конфликте интересов поступает его линейному руководителю и ответственному работнику департамента по управлению человеческими ресурсами;

6.2. Линейный руководитель совместно с ответственным работником департамента по управлению человеческими ресурсами рассматривают и устанавливают соответствующие меры по урегулированию

возникшего потенциального или фактического Конфликта интересов. Уведомление о принятом решении и мерах по урегулированию Конфликта интересов направляется по ESS Менеджеру - Главному комплаенс-контролеру, директору департамента работника.

6.3. После принятия решения по каждой форме, портал ESS направляет автоматическое уведомление создателю формы (работнику), Менеджеру - Главному комплаенс-контролеру, директору департамента работника и директору департамента по управлению человеческими ресурсами. При получении уведомления Отделом комплаенс – контроля проводится анализ, выявление конфликта интересов. В случае выявления даются рекомендации работникам с целью урегулирования конфликта интересов мерами настоящего Положения в интересах Общества и его акционеров в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества.

6.4. Срок рассмотрения формы, заполненной сотрудником в ESS, для каждого одобряющего - 3 рабочих дня.

7. Ответственность

7.1. Отказ работника раскрыть/задекларировать Конфликт интересов, не предоставление сведений или предоставление недостоверных сведений о Конфликте интересов является нарушением настоящего Положения и может повлечь наложение на работника дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и внутренними документами Общества;

7.2. Линейный руководитель работника совместно (где применимо) с ответственным работником департамента по работе с человеческими ресурсами обязаны разработать и применить соответствующие ситуации меры по урегулированию возникшего потенциального или фактического Конфликта интересов работника;

7.3. Менеджер - Главный комплаенс-контролер несет ответственность за контроль исполнения принятых мер по урегулированию конфликта интересов.

8. Регулирование конфликта интересов

8.1. Общество принимает все необходимые меры по предотвращению Конфликта интересов и выявлению обстоятельств, вызывающих или способных вызвать Конфликт интересов.

8.2. Корпоративный секретарь Общества и руководитель Отдела Комплаенс-контроля вправе запрашивать у членов Совета директоров, членов Правления и работников Общества информацию и разъяснения в связи с нарушением прав акционеров или ситуацией, приводящей к возникновению Конфликта интересов.

8.3. Определяя меры предотвращения Конфликта интересов, Общество обеспечивает их соразмерность со степенью серьезности угрозы интересам Общества.

8.4. При невозможности предотвращения Конфликта интересов на уровне структурного подразделения руководитель подразделения в течение одного рабочего дня предоставляет Председателю Правления и руководителю Отдела Комплаенс-контроля информацию о Конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были или могут быть предприняты.

8.5. Линейный руководитель совместно с ответственным работником департамента по управлению человеческими ресурсами определяет порядок урегулирования Конфликта интересов у работников Общества. При необходимости Председатель Правления вправе создать рабочую группу для урегулирования Конфликта интересов. В состав рабочей группы входят представители Отдела Комплаенс-контроля, HR-службы 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.

8.6. На основании решения Председателя Правления/Правления Общества или информации, полученной Отделом Комплаенс-контроля, вопрос о Конфликте интересов у работников Общества может быть вынесен на рассмотрение Совета директоров Общества с соблюдением требований устава, Кодекса корпоративного управления и внутренних документов Общества.

8.7. Сведения о Конфликте интересов, связанном с Председателем Правления/членами Правления Общества, передаются Совету директоров Общества для принятия решения по урегулированию Конфликта интересов с соблюдением положений Кодекса корпоративного управления Общества.

8.8. Работники Общества несут ответственность и обязаны возместить в полном объеме убытки, причиненные Обществу в результате нарушения требований, установленных настоящим Положением и законодательством Республики Казахстан.

8.9. Варианты разрешения Конфликта интересов и управления им:

1. отказ работника Общества от участия в процессе принятия решений, которые могут оказаться под влиянием Конфликта интересов;
2. ограничение доступа работнику Общества, вовлеченному в Конфликт интересов, к конкретной информации;
3. переизбрание или перевод работника Общества с его согласия на другую работу в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающих Конфликт интересов;
4. пересмотр и изменение должностных обязанностей и функций работника Общества;
5. прекращение полномочий работника Общества в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
6. устранение работником Общества частного интереса;
7. принятие Обществом, либо работником Общества иных мер, в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, по предотвращению и Урегулированию конфликта интересов.

9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке на основании решения Совета Директоров Общества.

9.2. В случае если, организационные и процедурные меры, предусмотренные настоящим Положением 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 настоящего Положения.

Я, _____
(ФИО сотрудника, должность, департамент)

настоящим подтверждаю наличие потенциального конфликта интересов, который был задекларирован мною на портале ESS.

Я понимаю всю ответственность ситуации и обязуюсь действовать только в интересах компании.

В случае если со стороны поставщика будут применены правомерные либо неправомерные меры, включая какое-либо давление, просьбы, подкуп или угрозы, которые могут повлиять на прозрачность принятия решений, обязуюсь всегда незамедлительно сообщать об этом своему работодателю /непосредственному руководителю.

Подпись: _____

Дата: _____