«Жолаушылар тасымалы» АҚ

Директорлар кеңесінің

2020 жылғы «30» қыркүйектегі

шешімімен бекітілді

№10/20 хаттама (№7 мәселе)

**«Жолаушылар тасымалы» акционерлік қоғамының**

**лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер шиеленісіне**

**жол бермеу және реттеу саясаты**

**1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер**

1. Осы «Жолаушылар тасымалы» акционерлік қоғамының лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер шиеленісіне жол бермеу және реттеу саясаты (бұдан әрі – саясат және Қоғам) Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», «Акционерлік қоғамдар туралы» заңдарына, «Қазақстан темір жолы» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамының корпоративтік басқару кодексіне және Қоғамның әдептілік мәселесі жөніндегі өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жасалды.

2. Осы саясат мүдделер шиеленісін болдырмау мақсатында әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың түйінді тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер шиеленісіне байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке мүддесі олардың өз лауазымдық, функционалдық міндеттерін Қоғамның турашылдық, адалдық және мүддесін қорғау принциптері сүйеніп орындауына ықпал етпеуі тиіс.

3. Осы саясат мүдделер шиеленісінің жай-күйін, олардың алдын алу және реттеу шараларын, сондай-ақ барлық қатыстылардың мүдделер шиеленісін басқару процесіне деген жауапкершілігін айқындайды.

4. Қоғам лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің өз міндеттерін/ лауазымды міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, алайда Қоғамдағы осындай жеке мүдделер мен міндеттер/лауазымды міндеттер арасындағы кез келген мүдделер шиеленісі осы саясатқа сәйкес анықталып, реттелуі тиіс.

5. Қоғам бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынастар жасағанда, фидуциарлық қатынастар орнатуды және ұстануды көздейді, бұл қатынастар кезінде тараптар бір-біріне барынша адал, әділ, әдепті және адал әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер шиеленісінің алдын алу, анықтау және жол бермеу жөнінде түбегейлі шаралар қолдануға міндетті.

**2. Қолданылу саласы**

6. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы саясатпен танысып, оны мүлтіксіз сақтауға міндетті болып табылады.

7. Осы саясат «Қазақстан темір жолы» ұлттық компаниясый» акционерлік қоғамы мен оның еншілес ұйымдарының этика және мінез-құлық кодексімен және белгіленген тәртіппен бекітілген Қоғамдағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен бірге қолданылады.

8. Қоғамның еншілес ұйымдары осы саясаттың талаптарын бұзбай, қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, осындай саясат әзірлеп, бекітулері қажет.

9. Осы саясат Қоғамның корпоративтік веб-сайтында жариялануы тиіс.

**3. Терминдер мен анықтамалар**

10. Осы саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) әкімшілік-шаруашылық функциялар – Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен Қоғамның балансындағы мүлікті басқаруға және оған билік етуге берілген құқық;

2) жақын туыстар: ата-аналар (ата-ана), бала, асырап алушы, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағалы-інілілер мен апалы-сіңлілер (қарындастар), ата, әже, немерелер;

3) лауазымды адам – Қоғамда ұйымдастыру-өкім беру немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты түрде немесе уақытша орындайтын адам;

4) Жалғыз акционер – «ҚТЖ» ҰК» АҚ;

5) Заң департаменті – Қоғамның Заң департаменті;

6) мүдделер шиеленісі – лауазымды адамдар мен қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

7) жеке мүдделер – жеке мүлік пайдасы немесе Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген жалақы мен басқа да төлемдерден басқа, Қоғамнан жеке пайда алуға деген мүдделілік;

8) ұйымдастыру-өкім беру функциялары – Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен бағынысты адамдардың қызметі бойынша орындауы міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағынысты адамдарға қатысты көтермелеу шараларын және тәртіптік жазалар қолдануға берілген құқық;

9) Басқарма – Қоғам Басқармасы;

10) қызметкер – Қоғаммен еңбек қатынастарында болатын жеке тұлға;

11) жекжаттар – жұбайының (зайыбының) аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-анасы мен балалары);

12) Директорлар кеңесі – Қоғамның Директорлар кеңесі.

11. Осы саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында қолданылатын мағынада қолданылады.

**4. Мүдделер шиеленісін басқарудың негізгі принциптері**

12. Қоғам мүдделер шиеленісін мүдделер шиеленісін басқарудың мынадай түйінді қағидаттары негізінде басқарады (болдырмайды және реттейді):

1) заңдылық қағидаты – осы саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Қоғам мүдделерін қорғау қағидаты. Қоғамның мүдделерін қорғау – жеке бас қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сүйене отырып, шешімдер қабылдауға міндетті әрбір лауазымды адам мен қызметкердің борышы;

3) ашықтық пен есеп беруді қамтамасыз ету қағидаты – жеке мүдделерді ашық декларациялау және ұйғарылған рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау мүдделер қақтығысын болғызбауға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты – мүдделер шиеленісінің әрбір жағдайы Қоғам үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақытылы реттелуі тиіс. Шенеуніктер мен жұмысшылар мүдделер шиеленісінің нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, оның ішінде жеке және басқа мүдделер мен әртүрлі факторлардың мүдделер шиеленісін зерттеу процесі мен нәтижелеріне тигізетін әсерін азайтуға тырысуы керек;

5) құпиялылық қағидаты – құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер шиеленісі туралы мәліметтерді ашу процесі мен мүдделер шиеленісін одан әрі реттеу процесінен бастап қорытындылар шығару және қаралатын жағдай бойынша түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

6) жұмылдыру қағидаты – Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар болуы және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді, оның ішінде мүдделер шиеленісінің алдын алу, анықтау және реттеу саласындағы рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға белсене қатысуы;

7) төзбеушілік және ішкі мәдениет қағидаты – Қоғам мәдениеттің және өзінің жұмыс ортасында мүдделер шиеленісінің туындауына төзбеушіліктің жоғары дәрежесін қалыптастырады. Қоғам өзінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің арасында болуы мүмкін мүдделер шиеленісінің ашылуын құптайды және осы саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) өзі үлгі болу қағидаты – жоғары басшылық пен лауазымды тұлғалар өз іс-әрекеттімен білдіретін парасаттылық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісі ретінде қызмет етеді, кәсіпқойлыққа деген бейімділігін көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) дербес жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты – мүдделер шиеленісі фактісіне жол берген лауазымды адамның немесе қызметкердің тікелей басшысы мүдделер шиеленісін дер кезінде анықтамағаны және ашпағаны, сондай-ақ тиісті түрде реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер жеке мүдделер мен қоғам мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтау үшін жеке жауап береді, сондай-ақ міндеттерді/лауазымды міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялау және сәйкестендіру үшін жауап беруі тиіс.

**5. Мүдделер шиеленісі жағдайлары**

13. Осы саясаттың мақсатына жүзеге асыру үшін мүдделер шиеленісіне алып келетін жағдайларға мына жағдайлар жатады:

1) лауазымды адамның немесе қызметкердің өзінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқаруы;

2) лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттарының Қоғаммен байланысты мәмілелердегі, жобалардағы кез келген коммерциялық немесе өзге де әрекеттерге (тікелей немесе жанама) мүдделі болуы немесе болуы мүмкіндігі;

3) лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттарының қызмет көрсету, жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу кезінде Қоғаммен бәсекелес ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе жұмыскері болып табылуы;

4) лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттарының Қоғаммен байланысты жобаларда немесе мәмілелерде тарап болып табылуы;

5) лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттарының Қоғаммен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның аффилиирленген тұлғасы болып табылуы;

6) лауазымды адамның немесе қызметкердің өз міндеттерін/лауазымды міндеттерін орындауы кезінде өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе жария етілуі Қоғам мүддесіне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа да ақпаратты жария етуі, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), жекжаттарының өз пайдасы үшін Қоғаммен байланысты құпия ақпаратты кез келген тәсілмен пайдалануы;

7) лауазымды адамның немесе қызметкердің жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелерін немесе өзіне қатысты өзге де мәселелерді талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысуы;

8) лауазымды адамның немесе қызметкердің өз лауазымды міндеттерін пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық және бақылау функцияларын қоса атқаруы.

14. Осы саясаттың 13-тармағында айтылған мүдделер шиеленісі жағдайлары толыққанды болып табылмайды. Мүдделер шиеленісінің бар-жоғын анықтау үшін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы саясаттың 10-тармағында келтірілген мүдделер шиеленісі терминін басшылыққа алуы тиіс.

15. Егер Директорлар кеңесінің мүшесінде мүдделер шиеленісінің бар екендігіне күмән туындаса, ол Қоғамның Заң департаментімен кеңесіп, Директорлар кеңесінің төрағасына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

16. Егер Басқарма мүшесінің мүдделер қайшылығының бар екендігіне күмәні болса, ол Қоғамның Заң департаментімен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін Басқарма төрағасына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

17. Егер лауазымды тұлғада немесе қызметкерде мүдделер қақтығысының болуына күмән туындаса, ол қоғамның Заң департаментімен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

**6. Мүдделер шиеленісін жария ету (декларациялау) тәртібі**

18. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер шиеленісі туралы мәліметтер, мүдделер шиеленісінің болу не туындау фактілері егжей-тегжейлі негізделе және құжатпен растала отырып, дереу жазбаша түрде жария етіледі.

19. Қоғамда мүдделер шиеленісін жария етудің (декларациялаудың) мынадай тәртібі белгіленген:

1) жұмысқа қабылдау кезінде туындаған мүдделер шиеленісі туралы мәліметтерді басынан жария ету;

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысқан кезде, функционалы өзгерген кезде туындаған мүдделер шиеленісі туралы мәліметтерді жария ету;

3) Қоғамның бизнес-процестерін/іскерлік операцияларын іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер шиеленісіне жағдай жасалу мүмкіндігі неғұрлым жоғары бизнес-процестер/іскерлік операциялардағы сыбайлас жемқорлық қаупінің деңгейі жоғары болатын мүдделер шиеленісін жыл сайын жария етіп отыру;

4) жеке мүдденің болуы мүдделер шиеленісінің туындауына әкеп соғуы мүмкін не әкеп соғуы мүмкін болған кезде осы саясаттың 10-тармағында айтылған жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді бір рет жария ету. Бір рет жария ету осы саясаттың қосымшасында келтірілген хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

20. Осы саясаттың 19-тармағының 1) және 2) тармақшалары Қоғамның белгіленген тәртіппен бекітілген персоналды басқару саласындағы тиісті ішкі құжаттарымен реттеледі.

21. Директорлар кеңесінің құрамына, сондай-ақ Басқарма төрағасы лауазымына сайланған жағдайда кандидаттардың тікелей немесе ықтимал мүдделер шиеленісінің болуы туралы мәліметтерді жария ету процесі Жалғыз акционердің ішкі құжаттарымен регламенттеледі.

22. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің жыл сайынғы мүдделер шиеленісін жария ету Қоғамның Заң департаменті жыл сайынғы негізде жүргізетін бизнес-процестердегі/қоғамның іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады. Сыбайлас жемқорлық қаупі (тәуекелі) жоғары аймақтағы лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер Қоғамның заң қызметінің сұрау салуы бойынша персоналды басқару саласындағы Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген нысан бойынша мүдделер шиеленісі декларациясын толтырады. Қоғамның Заң департаменті толтырылған декларацияны мүдделер шиеленісінің болу/болмау мүмкіндігіне және тиісті ұсыныстарды дайындау қажеттігіне қатысты талдайды.

23. Лауазымды адамдардың және қызметкерлердің арасында тікелей немесе ықтымал мүдделер шиеленісінің болуы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақытылы, толық жария етпеу Қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық қаупінің (тәуекелдерінің) туындау себептері мен шарттары болып табылады.

Мүдделер қақтығысын ашу (декларациялау) тәртібі

18. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болу не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей және құжаттамалық растай отырып, дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

19. Қоғамда мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың) мынадай тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысқан кезде, функционалы өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы неғұрлым жоғары Бизнес-процестерде/қоғамның іскерлік операцияларында сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейіне байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін не әкеп соғуы мүмкін болған кезде осы Саясаттың 10-тармағында санамаланған жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы ашу осы Саясатқа қосымшада келтірілген хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

20. Осы Саясаттың 19-тармағының 1) және 2) тармақшалары белгіленген тәртіппен бекітілген персоналды басқару саласындағы қоғамның тиісті ішкі құжаттарымен реттеледі.

21. Директорлар кеңесінің құрамына, сондай-ақ Басқарма төрағасы лауазымына сайланған жағдайда кандидаттардың тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді ашу процесі Жалғыз акционердің ішкі құжаттарымен регламенттеледі.

22. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің жыл сайынғы мүдделер қақтығысын ашу қоғамның Заң департаменті жыл сайынғы негізде жүргізетін бизнес-процестердегі/қоғамның іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады. Сыбайлас жемқорлық тәуекелі жоғары аймақтағы лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер қоғамның заң қызметінің сұрау салуы бойынша Персоналды басқару саласындағы қоғамның ішкі құжаттарында көзделген нысан бойынша мүдделер қақтығысы декларациясын толтырады. Толтырылған декларацияны қоғамның Заң департаменті ықтимал мүдделер қақтығысының болуы/болмауы және тиісті ұсыныстарды дайындау тұрғысынан талдайды.

23. Лауазымды адамдардың және қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақтылы, толық ашпау қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

**7. Мүдделер шиеленісінің алдын алу**

24. Қоғамның жауапты құрылымдық бөлімшелері мүдделер шиеленісін болдырмау мақсатында:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде – тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туыстық қатынастағы қызметкерлерді лауазымдарға тағайындаудан аулақ болуға тиіс;

2) сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде Қоғам контрагенттерін тексеру кезінде лауазымды адамдармен және қызметкерлермен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен үлестес болу белгілерінің болуына қатысты олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын зерделеуді жүзеге асыруға міндетті;

3) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің, оның ішінде өзінің қызмет бабын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алатын қызметкерлердің құқыққа қайшы' жосықсыз немесе құзыретсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу-профилактикалық іс-шаралар мен қызметтік тексерулер жүргізуге міндетті;

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлға мен жұмыскерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге міндетті;

5) лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге міндетті;

6) аффилирленген тұлғалар, қоғамның инсайдерлері туралы ақпараттың есебін жүргізуге міндетті;

7) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды адамдар мен қызметкерлердің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

**8. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер шиеленісінің туындауын болғызбау жөніндегі міндеттері**

25. Директорлар кеңесі мен Басқарма мүдделердің ықтимал қақтығыстарын, оның ішінде қоғам меншігін заңсыз пайдалануды және жасалуына мүдделілік бар мәмілелерді жасасу кезінде теріс пайдалануды лауазымды адамдар мен жалғыз акционер деңгейінде қадағалауға және мүмкіндігінше жоюға тиіс.

26. Жасалуына мүдделілік бар мәміле құзыретіне осындай мәміле жасасу мәселесі кіретін қоғам органының оң шешімі болған кезде ғана жасалуы мүмкін.

27. Лауазымды адамдар мен қызметкерлерге қоғам мен олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары, ерлі-зайыптылар мен жекжаттар арасындағы кез келген мәмілені қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

28. Директорлар кеңесінің және Басқарманың мүшелері:

1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан аулақ болуға тиіс;

3) өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына және сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауға тиіс;

4) туындаған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты Директорлар Кеңесінің төрағасына жазбаша нысанда алдын ала жеткізуге міндетті/

Басқарма төрағасының орынбасары және осы саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспау;

5) Тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын бақылауға және мұндай жағдайлар болған жағдайда Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасын күні бұрын хабардар етуге міндетті. Қоғамның Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты дереу Жалғыз акционердің назарына жеткізеді;

6) белгіленген тәртіппен өзінің аффилиирленген тұлғалары туралы мәліметтерді қоғамға ұсынуға;

7) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті;

8) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін өзі үлгісі бола отырып енгізу.

29. Директорлар Кеңесінің мүшесі директорлар Кеңесі төрағасының өз кандидатурасын ұсынуға не директорлар кеңестерінің (байқау кеңестерінің) немесе атқарушы органдардың мүшелерін сайлау рәсімдеріне қоғамның бәсекелес ұйымдарын қоспағанда, өзге де ұйымдарға қатысуға келісімін алуға тиіс.

30. Басқарма Мүшесі директорлар Кеңесінің келісімімен ғана басқа ұйымдарда жұмыс істеуге құқылы. Бұл ретте, Басқарма мүшелері Қоғамның бәсекелес ұйымдарының директорлар кеңестерінің (Байқаушы кеңестерінің) немесе атқарушы органдарының құрамына кірмеуге, сондай-ақ оларда қаржылық мүдделілік болмауға тиіс.

31. Қоғам Басқармасы Төрағасының атқарушы орган басшысының не атқарушы органның, басқа заңды тұлғаның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын адамның лауазымын атқаруға құқығы жоқ.

32. Лауазымды адамдар мен қызметкерлер:

1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан аулақ болуға тиіс;

3) туындаған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізуге міндетті;

4) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті;

5) белгіленген тәртіппен бекітілген «Жолаушылар тасымалы» АҚ-да осы саясат талаптарының бұзылуы немесе осындай бұзушылықтың әлеуетті мүмкіндігі туралы ақпаратты құпия ақпараттандыру саясатында көзделген тәртіппен және шарттарда хабарлауға;;

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға міндетті.

33. Лауазымды адамдар Қоғаммен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

34. Қоғамның жасалуына мүдделілік бар мәмілені жасасуы туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында қоғамның тікелей бағынысына кіретін де, кірмейтін де құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне лауазымды адамдардың араласуына тыйым салынады.

**9. Мүдделер шиеленісін қарау және реттеу тәртібі**

35. Мүдделер шиеленісін анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Қоғам оларды уақытылы және толық анықтау үшін, сондай-ақ Қоғамның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі іс-қимылын нақты үйлестіру үшін тетіктер жасауға ұмтылады.

36. Лауазымды адамдар қоғамда туындайтын мүдделер шиеленісін реттеу үшін::

1) мүдделер шиеленісін анықтау, олардың себептерін анықтау;

2) Қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігінің аражігін нақты ажырату;

3) лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан қалыс қалуын қамтамасыз етуге міндетті.

37. Лауазымды адам Директорлар кеңесінің төрағасына/басқарма төрағасына/жетекшілік ететін басшыға Директорлар кеңесінің/Басқарманың/жетекшілік ететін басшының осындай жанжалды реттеу жөніндегі шешімді қабылдауы үшін мүдделер шиеленісінің болуы мүмкіндігі немесе туындағаны туралы жазбаша түрде дереу хабарлауға міндетті.

38. Қызметкер осындай жанжалды реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

9. Мүдделер шиеленісін қарау және реттеу тәртібі

35. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін қоғам оларды уақтылы және толық анықтау үшін, сондай-ақ қоғамның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі іс-қимылын нақты үйлестіру үшін тетіктер жасауға ұмтылады.

36. Лауазымды адамдар қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

1) мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;

2) Қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігінің аражігін нақты ажырату;

3) лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан қалыс қалуын қамтамасыз етуге міндетті.

37. Лауазымды адам Директорлар кеңесінің төрағасына/басқарма төрағасына/жетекшілік ететін басшыға Директорлар кеңесінің/Басқарманың/жетекшілік ететін басшының осындай жанжалды реттеу жөніндегі шешімді қабылдауы үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы жазбаша түрде дереу хабарлауға міндетті.

38. Қызметкер осындай жанжалды реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

39. Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қолданылған шаралар туралы ақпаратты ұсынуға міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған кезде мұндай жанжалды реттеу туралы мәселені ол Басқарма төрағасының, басқарманың немесе Директорлар кеңесінің қарауына шығарады.

40. Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін белгілейді, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Қажет болған жағдайда Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына Заң департаментінің, корпоративтік қауіпсіздік, персоналды басқару, заңдық сүйемелдеу жөніндегі құрылымдық бөлімшенің өкілдері кіреді. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдайтын шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

41. Мүдделер шиеленісін келіссөздер жолымен реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібімен шешіледі.

**10. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін ықтимал шаралар**

42. Мүдделер шиеленісін реттеу үшін шараларды анықтай отырып, Қоғам олардың қоғам мүдделеріне әсер етуі мүмкін теріс салдарлар дәрежесіне мөлшерлестігін қамтамасыз етеді.

43. Мүдделер шиеленісін реттеу үшін қолданылатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) мүдделер шиеленісін болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін, қоғамның лауазымды адамының немесе жұмыскерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен оның келісімімен басқа лауазымға қайта сайлануы немесе ауысуы;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамның немесе қызметкердің өкілеттігін тоқтату жатады;

3) лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер шиеленісі бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан өз еркімен бас тартуы, шеттетуі (тұрақты немесе уақытша) болып табылады;

4) лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген мүдделер қақтығысы декларациясын кейіннен қайта толтыра отырып және адами ресурстарды басқару жөніндегі құрылымдық бөлімшеге/құрылымдық бөлімшенің басшысына ұсына отырып, лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүддені жою (мысалы, мүдделер қақтығысы туындауының негізі болып табылатын, өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару).

44. Саясаттың 43-тармағында келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қолданылатын шаралардың мүдделер шиеленісін реттеу мақсатына барабарлық дәрежесіне қарай өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

**11. Жауапкершілік**

45. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы саясаттың орындалуына жауапты болады.

46. Егер мүдделер шиеленісінің алдын алу немесе оны реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы саясаттың Қоғамға залал келтіруге әкеп соққан талаптарының бұзылуына жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

**12. Қорытынды ережелер**

47. Осы саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Директорлар кеңесінің шешімі бойынша енгізіледі.

48. Егер осы саясаттың жекелеген нормалары, Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе Қоғам жарғысын өзгерту нәтижесінде, оларға қайшы келсе, онда осы саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын немесе Қоғам жарғысын басшылыққа алу қажет.

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

«Жолаушылар тасымалы»

акционерлік қоғамының

лауазымды тұлғалары мен

қызметкерлерінің мүдделер

шиеленісіне жол бермеу және

реттеу саясатының

қосымшасы

**Кімге \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_­\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(лауазымы, аты-жөні)

**Кімнен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(аты-жөні, лауазымы, байланыс телефоны)

**Мүдделер шиеленісінің болуы және туындағаны туралы**

**ХАБАРЛАМА**

Мен «Жолаушылар тасымалы» АҚ лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер мүддесі шиеленісіне жол бермеу және реттеу саясаты талаптарына сәйкес өз лауазымдық міндеттерімді орындау кезінде мүдделер шиеленісіне әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделіліктің туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Даулы жағдайдың (жеке мүдделіліктің) туындауына негіз болып табылған мән-жайлар: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*(мүдделер шиеленісі туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай сипатталып, егжей-тегжейлі негізделуі тиіс).*

2. Орындалуы жеке мүдделіліктің туындауына ықпал ететін емесе ықпал етуі мүмкін лауазымдық міндеттер: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

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

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

*(нақты лауазымдық міндеттер көрсетілуі тиіс).*

3. Мүдделер шиеленісін болдырмау немесе реттеу үшін қабылданған (ұсынылатын) шаралар: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*(лауазымды тұлға/қызметкер мүдделер шиеленісін болдырмау немесе реттеу үшін қандай шара қабылдағанын немесе ұсынылғанын көрсетуі тиіс)*

4. Мүдделер шиеленісінің болу немесе туындау фактілерін растайтын құжаттардың тізбесі, сондай-ақ мүдделер шиеленісін болдырмау және реттеу үшін қабылданған (қабылдауға ұсынылатын) шаралар туралы:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Хабарлама жіберген тұлға:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ ж.

 *(қолы, аты-жөні)*

Хабарлама алған тұлға:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ ж.

 *(қолы, аты-жөні)*