

**УТВЕРЖДЕНА**  
**решением Совета директоров**  
**АО «Национальная**  
**геологическая служба»**  
**от «02» июня 2023 года**  
**(протокол № 4-2023-01)**

**ПОЛИТИКА ПО ВЫЯВЛЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ**  
**КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В**  
**АО «Национальная геологическая служба»**

**г. Астана**

## 1. Общие положения

1. Настоящая Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов в АО «Национальная геологическая служба» (далее – Политика, Общество соответственно) разработана в соответствии с действующим антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, внутренними документами Общества и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции.

2. Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

3. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Общества и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника Общества не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Общества.

4. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Общества рассчитывает на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, а также предпринимать исчерпывающие меры по предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

5. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного ее соблюдения всеми должностными лицами и работниками Общества.

6. Настоящая Политика подлежит размещению на интернет ресурсах.

## 2. Термины и определения

7. В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

1) **Аффилированное лицо** — физическое или юридическое лицо, способное оказывать влияние на деятельность юридических и/или физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

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

3) **Должностное лицо** - член Совета директоров Общества, член Правления Общества;

4) **Единственный акционер** - Комитет геологии Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан;

5) **Комплаенс-служба**-Антикоррупционная COMPLIANCE-служба Общества;

6) **Конфликт интересов**-противоречие между личными интересами должностных лиц и работников и их должностными полномочиями, при котором



личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

7) **Корпоративный конфликт** - разногласия или спор между:  
- Единственным акционером и органами Общества; либо  
- органами Общества или их членами; либо  
- органом Общества и заинтересованными лицами Общества по вопросам корпоративного управления Общества, которые негативно влияют на интересы Единственного акционера и деятельность Общества;

8) **Личные интересы** – личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Общества, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Общества;

9) **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;

10) **Правление** - Правление Общества;

11) **Работник** - лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

12) **Стороны конфликта** - органы Общества, работники, заинтересованные лица, участвующие в конфликте.

13) **Фидуциарные отношения** – взаимоотношения, с полным доверием сторон друг к другу.

Термины и определения, не указанные в настоящем разделе, но применяемые по тексту настоящей Политики, имеют определения в соответствии с законодательством Республики Казахстан или внутренними документами Общества.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

8. Общество осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности – соответствие настоящей Политики законодательству РК;

2) принцип защиты интересов Общества, защита интересов Общества – долг каждого должностного лица и работника Общества, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Общества, а не исходя из личных предпочтений;

3) принцип обеспечения 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) принцип объективности и индивидуального рассмотрения – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой



потенциальных рисков для Общества и своевременно урегулирован. Должностные лица и 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) принцип конфиденциальности – строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) принцип вовлеченности – информированность должностных лиц и 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) принцип нетерпимости и внутренней культуры – Общество формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликта интересов в своей рабочей среде. Общество приветствует раскрытие ее должностными лицами работниками Общества возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

8) принцип личного примера - высшее руководство и должностные лица Общества своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики.

#### **4. Ситуации конфликта интересов**

9. Для целей настоящей Политики к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

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

2) должностное лицо, работник Общества или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственник имеет или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Обществом;

3) должностное лицо, работник Общества или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Обществом в части оказания услуг, реализации проекта или заключение сделки с третьей стороной;

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

5) должностное лицо, работник Общества 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 Общества раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Общества, а также любое использование должностным лицом, работником близкими родственниками, супругом (супругой), или их собственниками конфиденциальной информации, связанной с Обществом, для получения личной выгоды;

7) должностное лицо или 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;

8) должностное лицо или работник Общества совмещает исполнительные контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

10. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 9, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники Общества должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенной в настоящей Политике.

11. Если у должностного лица или работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-службой и представить непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

## 5. Порядок раскрытия конфликта интересов

12. Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами и работниками Общества осуществляется незамедлительно в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

13. В Обществе устанавливается следующий порядок раскрытия конфликта интересов:

1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

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

3) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в процессах Общества, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения Уведомления, приведенного в Приложении к настоящей Политике.

14. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами,



работниками Общества осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков.

15. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Обществе.

## **6. Предотвращение конфликта интересов**

16. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Общества обязаны:

1) при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей – избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

2) при проверке контрагентов Общества на этапах проведения закупочных процедур и оформления договорных отношений с ними осуществлять изучение состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с должностными лицами и работниками Общества, их близкими родственниками, супругами, а также свойственниками;

3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, и недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц, работников Общества;

4) обеспечивать ознакомление каждого должностного лица и работника Общества с настоящей Политикой;

5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников Общества положения настоящей Политики;

6) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников Общества.

## **7. Обязанности должностных лиц и работников Общества по предотвращению возникновения конфликта интересов**

17. Совет директоров и Правление должны отслеживать и по возможности устранить потенциальные конфликты интересов на уровне Единственного акционера и должностных лиц, в том числе использование собственности Общества и злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

18. Сделка, а совершении которой имеется заинтересованность, может быть заключена только при наличии положительного решения органа Общества, в компетенцию которого входит вопрос заключения такой сделки.

19. Должностным лицам и работникам Общества запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Обществом и



ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

20. Члены Совета директоров и Правления обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздержаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решения по ним;
- 3) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием, и вознаграждением;
- 4) заблаговременно доводить информацию об имеющемся конфликте интересов в письменной форме до Председателя Совета директоров и/или Председателя Правления и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- 5) следить за возможной утерей статуса независимости и заблаговременно уведомлять председателя Совета директоров Общества в случае наличия таких ситуаций. В случае наличия обстоятельств, влияющих на независимость члена Совета директоров Общества, Председатель Совета директоров Общества незамедлительно доводит данную информацию до сведения Единственного акционера для принятия соответствующего решения;
- 6) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

21. Член Правления вправе работать в других организациях только с согласия Совета директоров. При этом члены Правления не должны входить в состав Совета директоров (наблюдательных советов) в которых они будут иметь финансовую заинтересованность.

22. Должностные лица и работники Общества обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- 4) сообщить информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения;

23. Вмешательство должностных лиц в деятельность структурных подразделений Общества, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений о заключении Обществом сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, запрещается.

## **8. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов**

24. Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, Общество стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех органов Общества по их урегулированию.

25. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Обществе, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;



- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Общества;
- 3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники Общества воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

26. Должностное лицо и работники Общества обязаны незамедлительно сообщить Председателю Совета директоров/ Председателю Правления о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия Советом директоров/Правлением решения по урегулированию такого конфликта.

27. Работник Общества обязан немедленно информировать своего непосредственного руководителя о наличии или возникновении конфликта интересов в целях урегулирования такого конфликта.

28. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан представить руководителю, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Руководитель, курирующий данное структурное подразделение, предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов. При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об урегулировании такого конфликта выносится им на рассмотрение Председателя Правления, Правления или Совета директоров.

29. Председатель Правления определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости Председатель Правления создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят представители Комплаенс-службы, HR - службы, юридический департамент. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

30. При невозможности урегулировать конфликт интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

## **9. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов**

31. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Общество обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Общества.

32. Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

- 1) переизбрание или перевод должностного лица, или работника Общества с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключаящие конфликт интересов;

- 2) прекращение полномочий должностного лица или работника Общества в порядке, установленном законодательством Республики Казахстана;

- 3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует



или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

4) пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника Общества;

5) устранение должностным лицом или работником Общества личного интереса, порождающего конфликт интересов.

33. Перечень мер, приведенный в пункте 32, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

## **10. Порядок работы органов Общества по урегулированию корпоративных конфликтов**

34. Компетенция органов Общества по рассмотрению и урегулированию корпоративных конфликтов подлежит четкому разграничению.

35. Правление и совет директоров Общества участвуют в урегулировании конфликтов, руководствуясь законными и обоснованными интересами Общества и Единственного акционера.

36. Правление должно осуществлять урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, принятие решений по которым в соответствии с нормами законодательства, устава и внутренних документов Общества не отнесено к компетенции совета директоров Общества, а также самостоятельно определять порядок ведения работы по урегулированию корпоративных конфликтов.

37. Совет директоров Общества осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции в соответствии с нормами законодательства, устава и внутренних документов Общества. В этом случае на корпоративного секретаря возлагается обязанность по обеспечению максимально возможной информированности членов совета директоров о сути корпоративного конфликта и содействию в разрешении корпоративного конфликта.

38. Совет директоров рассматривает отдельные корпоративные конфликты, относящиеся к компетенции правления, в случае если предметом конфликта являются действия (бездействие) правления, либо принятые им решения.

39. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт, не должны принимать участия в вынесении решения по этому конфликту. Должностные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт, не должны участвовать в работе по разрешению этого конфликта.

40. Основной задачей органов Общества в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Общества.

41. В случае возникновения корпоративных конфликтов участники изыскивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты, как прав Единственного акционера, так и деловой репутации Общества.

42. В случае необходимости между Обществом и участником конфликта, в том числе Единственным акционером, может быть подписано соглашение об урегулировании корпоративного конфликта.



43. Органы Общества в соответствии со своей компетенцией содействуют исполнению соглашений, подписанных от имени Общества с участником конфликта, в том числе Единственным акционером, а также реализуют свои решения об урегулировании корпоративного конфликта или организуют реализацию решения.

44. Решения по разрешению корпоративных конфликтов должны основываться на положениях законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Общества, а именно:

1) ответ Общества на заявление участника корпоративного конфликта или сообщение об отказе удовлетворить просьбу или требования должны быть полными и обстоятельными, мотивированными и основанными на положениях законодательства Республики Казахстан;

2) в случае если согласие Общества удовлетворить требование участника корпоративного конфликта сопряжено с необходимостью совершения участником корпоративного конфликта каких-либо действий, предусмотренных законодательством, уставом или внутренними документами Общества, в ответе участнику корпоративного конфликта Общества исчерпывающим образом указывает такие условия, а также сообщает необходимую для их выполнения информацию.

45. Ответ должен быть подготовлен соответствующим органом Общества и направлен обратившемуся участнику корпоративного конфликта не позднее 30 (тридцати) дней со дня регистрации заявления в Общества.

46. В случаях, требующих разрешения вопросов, поставленных в обращении, проведения специальной проверки, истребования дополнительных материалов, принятия других мер, сроки рассмотрения обращения могут быть продлены с сообщением об этом обратившемуся.

47. В случаях, когда между стороной конфликта и Обществом нет спора по существу их обязательств, но возникли разногласия о порядке, способе, сроках и иных условиях их выполнения, корпоративный секретарь должен предложить участнику конфликта урегулировать возникшие разногласия и изложить условия, на которых Общество готово удовлетворить требование стороны конфликта.

48. Согласованное с участником конфликта решение об урегулировании корпоративного конфликта, а также ответы Общества на обращения другой стороны конфликта принимаются и оформляются соответствующим органом Общества в таком порядке, в каком этот орган принимает другие свои решения.

49. Контроль за исполнением решений органов Общества по урегулированию корпоративных конфликтов осуществляет корпоративный секретарь Общества.

## **10. Ответственность**

50. Должностные лица и работники Общества несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

51. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению Убытков Общества, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.



## 11. Заключительные положения

52. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению Совета директоров Общества.

53. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Общества отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Общества.



Кому \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

От \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. должность, телефон)

### УВЕДОМЛЕНИЕ о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики по выявлению и урегулированию конфликта интересов в АО «Национальная геологическая служба», сообщаю о возникновении у меня, при исполнении должностных обязанностей, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликтной ситуации (личной заинтересованности):

\_\_\_\_\_  
*(описывается ситуация, при которой возник или может возникнуть  
конфликт  
интересов с детальным обоснованием)*

2. Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_  
*(перечисление конкретных должностных обязанностей)*

3. Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или регулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_  
*(указать какие меры должностным лицом/работником приняты или  
предлагается принять для предотвращения или урегулирования конфликта  
интересов)*

4. Перечень документов, подтверждающих факты наличия либо возникновения конфликта интересов, а также о принятых мерах (предлагаемых принять) для предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_

Лицо, направляющее уведомление:

\_\_\_\_\_  
Лицо, принявшее уведомление:  
\_\_\_\_\_