

Приложение 2 к  
приказу Президента АО  
«Центр медицинских технологий и  
информационных систем»  
от «12» 09 2024 г.  
№ 93-09

## **Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов в акционерном общества «Центр медицинских технологий и информационных систем»**

### **1. Общие положения**

1. Настоящая Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов в акционерном общества «Центр медицинских технологий и информационных систем» (далее – Политика, Общество соответственно) разработана в соответствии с действующим антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, внутренними документами Общества, в целях недопущения конфликта интересов 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 отношении, 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.

## 2. Термины и определения

6. В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

1) **аффилированное лицо** — физическое или юридическое лицо, способное оказывать влияние на деятельность Общества, работников, а также третьих лиц связанных с Обществом деловыми обязательствами;

2) **должностное лицо** - член Совета директоров Общества, член Правления Общества;

3) **конфликт интересов** - противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, лиц, приравненных к ним, должностных лиц и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

4) **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;

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

6) **стороны корпоративного конфликта** - органы Общества, работники, заинтересованные лица, участвующие в корпоративном конфликте;

7) **урегулирование корпоративных конфликтов** - процесс осуществления комплекса досудебных процедур, направленных на разрешение корпоративных конфликтов;

8) **фидуциарные отношения** – взаимоотношения, с полным доверием сторон друг к другу.

## 3. Основные принципы и положения урегулирования корпоративных конфликтов

7. Предметом корпоративных конфликтов, подлежащих урегулированию органами Общества в рамках их компетенции, в том числе: могут быть следующие, не ограничивающиеся нижеуказанными, случаи:

1) разногласия между Единственным акционером и органами Общества по поводу эффективности управления Обществом и добросовестности действий членов органов Общества;

2) действия, направленные на подрыв финансового состояния и конкурентоспособности Общества.

8. В отношении корпоративных конфликтов Общества придерживается принципа предупреждения их появления и внимательного отношения к ним. Общество при возникновении корпоративного конфликта занимает позицию,

основанную на соблюдении законодательства и внутренних документов Общества.

9. Предупреждению (предотвращению) корпоративных конфликтов способствует соблюдение Обществом, должностными лицами и работниками Общества законодательства, а также их добросовестное поведение во взаимоотношениях с Единственным акционером.

10. В целях недопущения и предотвращения корпоративных конфликтов должностные лица Общества и ее работники обязаны:

- соблюдать нормы действующего законодательства и положений внутренних документов Общества;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению корпоративных конфликтов;
- способствовать соблюдению принципов деловой этики.

11. Общество в установленном законодательством порядке:

- обеспечивает учет информации об аффилированных лицах;
- осуществляет раскрытие информации о деятельности Общества в соответствии с требованиями законодательства;
- обеспечивает достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой Единственному акционеру и заинтересованным лицам, органам регулирования и надзора;
- обеспечивает недопущение использования в личных целях) имеющейся в Общества информации лицами, имеющими доступ к такой информации;
- обеспечивает своевременное выявление рисков и недостатков системы внутреннего контроля;
- своевременно рассматривает негативную информацию о Обществе в средствах массовой информации и иных источниках и осуществляет своевременное реагирование по каждому факту появления такой информации.

12. Общество обеспечивает скорейшее выявление корпоративных конфликтов и четкую координацию действий органов Общества, а именно:

- обеспечивает выявление корпоративных конфликтов на ранних стадиях развития;
- в максимально короткие сроки определяет свою позицию по существу корпоративного конфликта, принимает соответствующее решение и доводит его до сведения сторон корпоративного конфликта.

13. Общество рассматривает следующие возможные способы разрешения корпоративных конфликтов: путем применения процедуры посредничества для разрешения конфликта, передачи конфликта на рассмотрение вышестоящего органа, и в судебном порядке в случае невозможности досудебного урегулирования.

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

15. Стороны корпоративных конфликтов по взаимному согласию выбирают посредника в разрешении корпоративного конфликта.

Посредником может быть независимое, беспристрастное, не заинтересованное в исходе дела физическое лицо, давшее согласие на выполнение функции посредника. Посредник обязан действовать только с согласия сторон корпоративного конфликта.

Посредническая позиция предполагает, что посредник не выносит окончательного решения по существу предмета корпоративного конфликта, а лишь содействует сторонам корпоративного конфликта в нахождении решения.

Принципами посредничества в разрешении корпоративных конфликтов являются равноправие сторон, недопустимость вмешательства в процедуру, конфиденциальность.

Целями посредничества в разрешении корпоративных конфликтов являются:

1) достижение варианта разрешения спора (конфликта), устраивающего обе стороны;

2) снижение уровня конфликтности сторон.

Посредник вправе проводить встречи как со всеми сторонами одновременно, так и с каждой из сторон в отдельности и предоставлять им устные и письменные рекомендации по разрешению спора (конфликта).

Рассмотрение корпоративных конфликтов проводится по согласованному сторонами порядку, стороны корпоративного конфликта могут по своему усмотрению договориться о месте проведения заседания, определяют дату и время проведения.

В случае взаимного согласия сторон корпоративного конфликта путем посредничества составляется соглашение.

Стороны корпоративного конфликта обязаны исполнять подписанное ими соглашение об урегулировании спора (конфликта) в порядке и сроки, предусмотренные этим соглашением.

16. В случае, когда соглашения по существу корпоративного конфликта в установленном настоящей Политикой порядке достичь не удалось, или хотя бы одна из сторон корпоративного конфликта заявляет об отказе от своего участия в данной процедуре, корпоративный конфликт может быть разрешен в соответствии законодательством, вышестоящим органом Общества по отношению к органу, являющемуся стороной конфликта.

17. При невозможности досудебного урегулирования корпоративного конфликта с применением процедур, указанных в пунктах 14–15 настоящей Политики, они разрешаются в судебном порядке.

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

18. 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 и 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.

## **5. Ситуации конфликта интересов**

19. 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 свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Компанией;
  - 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 свойственниками 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.
20. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 8, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники Общества должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенной в настоящей Политике.
21. Если у члена Совета директоров существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-службой (далее - Служба) и представить Председателю Совета директоров необходимую информацию для разрешения Советом директоров возникшего вопроса.
22. Если у работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться со Службой и представить

непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов**

23. 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.

24. 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.

25. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами, работниками Общества осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков.

26. 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.

## **7. Предотвращение конфликта интересов**

27. 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 собственниками;

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.

#### **8. Обязанности должностных лиц и работников Компании по предотвращению возникновения конфликта интересов**

28. 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.

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

30. 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 собственников.

31. 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 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;

б) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

32. Должностные лица и работники Компании 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;

33. 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.

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

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

35. 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.

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

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

38. 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 Правления или Совета директоров.

39. Правление определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости Правление создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов.

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

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

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

42. 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, исключающие 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.

43. Перечень мер, приведенный в пункте 31, 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.

## **11. Ответственность**

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

45. 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 Компании, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.