

«ҚТЖ» ҰК» АҚ
Директорлар Кеңесінің
2020 жылғы 6 мамырдағы
№ 7 хаттамалық шешімімен
Бекітілген

*«ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар
кеңесінің 2023.12.15 №17, 2025.10.23
№14 шешімдеріне өзгерістер мен
толықтырулар енгізілген нұсқасы.*

*Саясаттың атауы «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14
шешіміне сәйкес жаңа редакцияда жазылды*

«ҚТЖ» ҰК» АҚ және оның еншілес ұйымдарының мүдделер қақтығысын реттеу саясаты

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер

*1-тармақ «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14 шешімі негізінде
жаңа редакцияда жазылды*

1. Осы «ҚТЖ» ҰК» АҚ және оның еншілес ұйымдарының мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі-саясат) Қазақстан Республикасының, ҚР СТ ISO 37001 (ISO 37001:2025 "парақорлыққа қарсы күрес менеджменті жүйелері" және ISO 37301:2021 «сәйкестікті басқару жүйелері») және ішкі заңнамаларына сәйкес әзірленді «ҚТЖ» ҰК» АҚ (бұдан әрі – қоғам) құжаттарымен.

2. Осы Саясат мүдделер қайшылығына жол бермеу мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресудің негізгі механизмдерінің бірі болып табылады. Мүдделер қайшылығымен байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тараптардың оған деген сеніміне шәк келтіруі мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке мүдделері Қоғам мүдделерін қорғау, адалдық, алаламау қағидаты тұрғысынан олардың лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына ықпал көрсетпеуі керек.

3. Осы Саясат мүдделер қайшылығының оқиғасын, олардың алдын алу және реттеу шараларын, сондай-ақ мүдделер қайшылығын басқару процесіне қатысушылардың жауапкершілігін анықтайды.

4. Қоғам лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды түрде жеке мүдделері бар екендігін мойындайды, бірақ жеке мүдделер және міндеттер/лауазымдық міндеттер арасындағы кез-келген мүдделер қайшылығы ашылуы тиіс және осы Саясатқа сәйкес реттелуі керек.

5. Бизнес әріптестермен, контрагенттермен, үшінші тұлғалармен қарым-қатынастарда Қоғам фидуциарлық қатынастардың орнатылуына және сақталуына мүдделі, ондай жағдайда тараптар бір-біріне қатысты барынша

адал, әділ, ашық болуы керек, сондай-ақ мүдделер қайшылығын анықтау, алдын алу, жою бойынша түпкілікті шешім қабылдауы тиіс.

2. Қолданылу облысы

6. Осы Саясатпен Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің танысуы және оны мүлтіксіз сақтауы міндетті болып табылады.

7-тармақ «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14 шешімімен өзгертілді

7. Осы Саясат белгіленген тәртіппен бекітілген «ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың және оның еншілес ұйымдарының Этика және әдеп кодексімен «ҚТЖ» ҰК» АҚ» және оның еншілес ұйымдары сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес саясатымен бірлесіп қолданылады.

8-тармақ «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14 шешімі негізінде жаңа редакцияда жазылды

8. Қоғамның еншілес ұйымдары (дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы Қоғамның тікелей меншігінде немесе басқаруында болатын заңды тұлғалар) оның барлық ережелерін сақтай отырып, осы Саясатқа толық көлемде қосылады және осы Саясат негізінде Директорлар кеңесінің/Байқау кеңестерінің шешімдері негізінде өзінің ішкі құжатын әзірлейді және қабылдайды.

9. Осы Саясат Қоғамның корпоративтік веб-сайтында орналастырылуы тиіс.

3. Терминдер мен анықтамалар

10. Осы Саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) әкімшілік-шаруашылық функциялар - Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген тәртіпте берілген Қоғам теңгерімінде тұрған мүлікті басқару және иелік ету құқығы;

2) жақын туыстар - ата-аналар (ата-ана), балалар, ұл асырап алғандар (қыз асырап алғандар), толыққанды және толыққанды емес ағалар және қарындастар, ата, әже, немерелер;

3) тармақша жаңа редакцияда - «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 15.12.2023 No 17 шешімімен.

3) тармақша «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14 шешімі негізінде екінші абзацпен толықтырылды

3) Қоғамның лауазымды тұлғасы – Қоғамда басқару функцияларын жүзеге асыратын, тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттік бойынша Қоғамда ұйымдастырушылық, әкімшілік немесе басқарушылық функцияларды жүзеге асыратын тұлға, сондай-ақ ұйымдастыру және басқару мәселелері бойынша шешімдер қабылдауға уәкілетті тұлға. сатып алуды жүзеге асыратын немесе мемлекеттік бюджеттен және Қазақстан Республикасының Ұлттық қорынан қаржыландырылатын жобаларды таңдауға және іске асыруға жауапты, Қоғамда дербес құрылымдық бөлімшенің басшысынан төмен емес лауазымды атқаратын;

Саясаттың 10-тармағының 3) тармақшасында көрсетілген «Қоғамның лауазымды адамы» термині осы Саясат шегінде көрсетілген мағынада және анықтамада пайдаланылады;

4) Жалғыз акционер - «Самұрық-Қазына» АҚ;

5) және 6) тармақшалары «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14 шешімі негізінде жаңа редакцияда жазылды

5) комплаенс функциясы-қоғамның/еншілес ұйымның комплаенс-қызметі, еншілес ұйымның комплаенс-бақылаушысы;

6) мүдделер қақтығысы-лауазымды адамдардың/қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық/функционалдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, онда аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық/функционалдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

7) жеке мүдделер - Қоғамның ішкі құжаттарымен белгіленген еңбекақыны және басқа төлемдерді алумен байланысты емес, жеке пайдасын көздеп Қоғамнан жеке мүліктік пайда көру немесе қызығушылық таныту;

8) ұйымдастырушылық-басқарушылық функциялар - Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген тәртіпте берілген, тиісті қызмет бойынша бағыныштылардың орындауы міндетті бұйрықтар және өкімдер шығару, сондай-ақ бағыныштыларға қатысты көтермелеу және тәртіптік шаралар қолдану құқығы;

9) Басқарма - Қоғам Басқармасы;

10) қызметкер - Қоғаммен еңбек қатынастарында тұрған жеке тұлға;

11) тармақша жаңа редакцияда жазылды - «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 15.12.2023 № 17 шешімімен.

11) туыстар – жұбайының (зайыбының) толық және толық аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары және балалары;;

12) Директорлар Кеңесі - Қоғамның Директорлар Кеңесі.

11. Пайдаланылған, бірақ осы Саясатта анықталмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында қолданылатын мағынада қолданылады.

4. Мүдделер қайшылығын басқарудың негізгі қағидаттары

12. Қоғам мүдделер қайшылығын басқарудың келесі негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қайшылығын басқаруды (алдын алуды және реттеуді) жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты - осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Қоғам мүдделерін қорғау қағидаты. Қоғам мүдделерін қорғау - әрбір лауазымды тұлғаның және қызметкердің парызы, олар өз мүдделері тұрғысынан емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сүйене отырып, шешім қабылдауға міндетті;

3) ашықтықты және есептілікті қамтамасыз ету қағидаты - жеке мүдделерін ашық мәлімдеу және ұсынылған рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерін орындау ашықтықты және есептілікті қамтамасыз

етудің негізін құрайды, ол өз кезегінде мүдделер қайшылығының алдын алуға және реттеуге жағдай жасайды;

4) объективтілік және жеке қарастыру қағидаты - мүдделер қайшылығының әрбір оқиғасы Қоғам үшін әлеуетті тәуекелдік бағалана отырып, жеке қаралуы тиіс және дер кезінде реттелуі тиіс. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер жеке және өзге мүдделердің және процеске кез келген факторлардың және мүдделер қайшылығын зерттеу нәтижелерінің кез келген ықпалын қоса алғанда мүдделер қайшылығының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті барынша азайтуға ұмтылуы тиіс;

5) құпиялылық қағидаты - қарастырылып отырған оқиға бойынша түпкілікті шешім қабылдау және қорытынды шығару сатысына дейін мүдделер қайшылығы туралы мәліметтерді ашу процесінен және мүдделер қайшылығын ары қарай реттеу процесінен құпиялықты қатаң сақтау;

6) тартымдылық қағидаты - сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама ережелері туралы лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің хабардар болуы және сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттарды және рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға белсенді түрде ат салысу, соның ішінде мүдделер қақтығысын анықтауға, алдын алуға және реттеуге ат салысу;

7) төзбеушілік қағидаты және ішкі мәдениет - Қоғам жұмысшы ортада мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушіліктің жоғары дәрежесін және ішкі мәдениетті қалыптастырады. Қоғам лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің мүдделер қақтығысын ашуын қолдайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынас жасау мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі көрсету қағидаты - жоғары басшылық және лауазымды тұлғалар өздерінің әрекеттерімен имандылықтың және этикалық әдептің жеке үлгісі болып табылады, кәсібилікке ұмтылуды көрсетеді және осы Саясаттың ережелерін мүлтіксіз орындайды;

9) жеке жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты - мүдделер қайшылығына жол берген лауазымды тұлғаның және қызметкердің тікелей басшысы мүдделер қайшылығын дер кезінде анықтамағаны және ашпағаны, тиісінше реттемегені үшін жеке жауапкершілік көтереді. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер Қоғам мүддесі мен жеке мүдде арасындағы теңгерімнің сақталуы үшін жеке жауапкершілік көтереді, сондай-ақ өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін атқару кезінде өзінің жеке мүдделерін мәлімдеуі керек.

5. Мүдделер қақтығысы оқиғалары

13. Осы Саясаттың мақсаттары ретінде мүдделер қайшылығына алып келетін оқиғаларға келесі оқиғалар жатады, ол кезде:

1) лауазымды тұлға немесе қызметкер олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқарып отырған лауазымдарға тікелей бағыныста болады;

13-тармақ 1-1) тармақшамен толықтырылды - «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 15.12.2023 жылғы № 17 шешімімен.

1-1) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің жақын туыстарымен, жұбайымен және (немесе) туыстарымен Қоғамның сол басқару органында немесе атқарушы органында лауазымдарды атқарса;

2) лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің, олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), сондай-ақ жекжаттарының Қоғаммен байланысты мәмілелерде, жобаларда кез келген коммерциялық немесе өзге қызығушылығы (тікелей немесе жанама түрде) болуы мүмкін;

3) лауазымды тұлға немесе қызметкер олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары үлестес тұлға, тәуелсіз директор немесе Қоғаммен қызмет көрсету, жобаны жүзеге асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде бәсекелесетін ұйымның қызметкері болуы мүмкін;

4) лауазымды тұлға немесе қызметкер олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Қоғаммен байланысты мәмілелерде, жобаларда тарап болып табылады;

5) лауазымды тұлға немесе қызметкер олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Қоғаммен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

6) лауазымды тұлға немесе қызметкер өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін атқарған кезде оған белгілі болған Қоғам мүддесіне теріс әсерін тигізетін құпия ақпаратты ашады немесе кез-келген басқа ақпаратты ашады, сондай-ақ лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің, олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), сондай-ақ жекжаттарының жеке пайда көру мақсатында Қоғаммен байланысты құпия ақпаратты пайдалануы;

7) лауазымды тұлға немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау, қайта сайлау, сыйлықақы төлеу немесе өзіне қатысты өзге мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

8) лауазымды тұлға немесе қызметкер жеке пайда табу мақсатында өзінің лауазымдық міндеттерін пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылаушы функцияларды қоса атқарады.

14. Осы Саясаттың [13-тармағында](#) көрсетілген мүдделер қақтығысының оқиғалары түпкілікті болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясаттың [10-тармағында](#) келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы тиіс.

15, 16 және 17-тармақтарға «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14 шешімімен өзгертілді

15. Егер Директорлар Кеңесінің мүшесінде мүдделер қайшылығы бойынша күдігі болса, онда ол комплаенс функциясымен кеңесуі керек және Директорлар Кеңесінің төрағасына туындаған мәселені Директорлар Кеңесінің шешуі үшін қажетті толыққанды ақпарат ұсынуы тиіс.

16. Егер Басқарма мүшесінде мүдделер қайшылығы бойынша күдігі бар болса, онда ол комплаенс функциясымен кеңесуі керек және Басқарма

Төрағасына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толыққанды ақпарат ұсынуы тиіс.

17. Егер лауазымды тұлғада немесе қызметкерде мүдделер қайшылығы бойынша күдігі бар болса, онда ол комплаенс функциясымен кеңесуі керек және өзінің тікелей басшысына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толыққанды ақпарат ұсынуы тиіс.

6. Мүдделер қайшылығын ашу (мағлұмдау) тәртібі

18. Лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің мүдделер қайшылығы туралы деректерді ашуы мүдделер қайшылығының орын алуы немесе туындау фактілерімен егжей-тегжейлі негізделе отырып және құжат түрінде растала отырып, кідіріссіз жазбаша түрде жүзеге асырылады.

19-тармақтың бірінші абзацы және 1), 2) және 3) тармақшалары «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14 шешімімен өзгертілді.

19. Қоғамда мүдделер қайшылығын ашудың (мағлұмдаудың) келесі тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қайшылығы туралы мәліметтерді алғашқы ашу;

2) жоғары лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысу кезінде, функционал өзгергенде мүдделер қайшылығы туралы мәліметтерді ашу;

3) Қоғамның бизнес процестеріндегі/іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейіне байланысты мүдделер қайшылығын жыл сайын ашу, бизнес процестерді/іскерлік операцияларын іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қайшылығы үшін жағдай жасаудың ықтималдығы өте жоғары;

4) тармақша жаңа редакцияда - «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 15.12.2023 No 17 шешімімен.

4) осы Саясаттың 13-тармағында санамаланған жағдайлар немесе жеке мүдделердің болуы мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін немесе соқтырған басқа да жағдайлар туындаған кезде ақпаратты біржолғы ашу. Біржолғы ашып көрсету осы Саясатқа қосымшаға сәйкес нысан бойынша Хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

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

21. Директорлар Кеңесінің құрамына, Басқарма Төрағасы лауазымына сайланған жағдайда, тікелей немесе ықтимал мүдделер қайшылығының бар болуы туралы үміткерлердің мәліметтерін ашу процесі Жалғыз акционердің ішкі құжаттарымен реттеледі.

22-тармақ «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14 шешімімен өзгертілді

22. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің жеке мүдделерін жыл сайын ашуы қоғамның бизнес-процестеріндегі/іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша, жыл сайынғы негізде комплаенс функциясымен жүзеге асырылады. Комплаенс

функциясының сұрау салуы бойынша жоғары сыбайлас жемқорлық тәуекелдері аймағындағы лауазымды адамдар мен қызметкерлер қоғамның персоналды басқару саласындағы ішкі құжаттарында көзделген нысан бойынша жеке мүдделер декларациясын толтырады. Толтырылған декларация ықтимал мүдделер қақтығысының болуы/болмауы және тиісті ұсынымдар дайындау тұрғысынан сәйкестікке талданады.

23. Лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қайшылығының бар болуы туралы мәліметтерді жасыруы және/немесе дер кезінде емес, толық емес ашуы Қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының жасалуына жағдай жасайтын сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауының себептері және шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қайшылығын болдырмау

24. Мүдделер қайшылығын болдырмау мақсатында Қоғамның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау кезінде, лауазымды өсіру немесе лауазымдық міндеттерді өзгерту кезінде тікелей басшымен немесе оның міндетін атқарушы тұлғамен тура туыстықта тұрған қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан қашық болуы керек;

2) Қоғамның контрагенттерімен сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңінде лауазымды тұлғалармен және қызметкерлермен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен үлестестік белгілері болуына тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын зерделеуі керек;

3) лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің құзыретті емес қызметін анықтауға және құқыққа қарсы, адал емес қызметті, соның ішінде өзінің лауазымдық қызметін құқыққа қарсы пайдаланып материалдық пайда түрінде қосымша табыс табушыларды болдырмауға бағытталған алдын алу-профилактикалық іс-шараларын және қызметтік тексерулерді жүргізу;

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлғаны және қызметкерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз ету;

5) осы Саясаттың ережелерін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге жеткізуге бағытталған түсіндірме жұмысты жүйелі түрде жүргізу;

6) Қоғамның үлестес тұлғалары, инсайдерлер туралы ақпаратты есепке алуды жүргізу;

7) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің жеке деректерінің сақталуын қамтамасыз ету.

8. Мүдделер қайшылығы туындауының алдын алу бойынша лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің міндеттері

25. Директорлар Кеңесі мен Басқарма лауазымды тұлғалар мен Жалғыз Акционер деңгейінде ықтимал мүдделер қайшылығын қадағалауы және мүмкіндігінше жоюы тиіс, соның ішінде жасалу мүдделігі бар мәмілелерді

жасау кезінде Қоғам меншігін теріс пайдалануды және заңсыз пайдалануды болдырмауы керек.

26. Жасалу мүдделігі бар мәмілелер тек құзыретіне мұндай мәмілені жасасуға кіретін Қоғам органының оң шешімі болған жағдайда ғана мәміле жасалуы мүмкін.

27. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге Қоғам мен олардың өздерімен, сондай-ақ жақын туыстарымен, жұбайларымен және жекжаттарымен кез келген мәміле бойынша талқылауға қатысуға және шешім қабылдауға тыйым салынады.

28. Директорлар Кеңесі мен Басқарма мүшелері:

1) мүдделер қайшылығы оқиғаларының туындауына жол бермеуге міндетті;

2) мүдделер қайшылығы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан қалыс қалуға міндетті;

3) өзінің тағайындалуымен, сайлануымен, қайта сайлануымен және сыйлықақы алуымен байланысты шешім қабылдауға қатыспауға міндетті;

4) орын алған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты Директорлар Кеңесінің төрағасына/Басқарма төрағасына дер кезінде жазбаша түрде жеткізуге және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға міндетті;

5) тәуелсіздік мәртебесінің жоғалу мүмкіндігін қадағалау керек және мұндай жағдайлар болған жағдайда, Қоғамның Директорлар Кеңесінің төрағасына уақтылы хабарлау керек. Қоғамның Директорлар Кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне ықпал ететін бұл ақпаратты Қоғамның Директорлар Кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін Жалғыз акционердің назарына дереу жеткізеді;

6) белгіленген тәртіппен өзінің үлестес тұлғалары туралы мәліметтерді Қоғамға ұсыну;

7) мүдделердің қайшылығын реттеу жөніндегі Қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растау керек;

8) өзінің жеке үлгісімен мүдделер қайшылығына төзбеушілік мәдениетін енгізу керек.

29. Директорлар Кеңесінің мүшесі Қоғамның бәсекелес ұйымдарын қоспағанда, өзге ұйымдарда директорлар кеңесінің (бақылау кеңестерінің) немесе атқарушы органдардың мүшелерін сайлау рәсімдеріне қатысуға немесе өз кандидатурасын ұсынуға Директорлар Кеңесі төрағасының келісімін алуы керек.

30. Басқарма мүшесінің Директорлар Кеңесінің келісімімен басқа ұйымдарда жұмыс істеуге құқы бар. Бұл ретте Басқарма мүшелері Қоғамның бәсекелес ұйымдарының директорлар кеңесінің (бақылау кеңестерінің) немесе атқарушы органдарының құрамына кірмеуі керек, сондай-ақ ол жерде қаржылық мүдделілігі болмауы керек.

31. Қоғам Басқармасының төрағасы басқа заңды тұлғаның атқарушы органы басшысы немесе атқарушы органның функцияларын жеке өзі атқаратын тұлға лауазымын атқармауы керек.

32. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер:

1) мүдделер қайшылығы оқиғаларының туындауына жол бермеуі керек;

2) мүдделер қайшылығы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан қалыс қалуға міндетті;

3) орын алған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес тікелей басшысына/жетекшілік етуші басшыға дер кезінде жеткізуге міндетті;

4) мүдделердің қайшылығын реттеу жөніндегі Қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растау керек;

5) тармақшаға «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14 шешімімен өзгертілді

5) белгіленген тәртіппен бекітілген «ҚТЖ» ҰК» АҚ және оның еншілес ұйымдарын құпия ақпараттандыру саясатында көзделген тәртіппен және шарттарда осы саясаттың талаптарын бұзу немесе осындай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлау;

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтау керек.

33. Лауазымды тұлғалар Қоғаммен қатынастарда үшінші тұлғаның атынан және солардың мүддесі тұрғысынан шыға алмайды.

34. Лауазымды тұлғалардың жасалуына мүдделігі бар мәмілені Қоғамның жасасуы туралы шешім қабылдауға ықпал көрсету мақсатында өзінің бағынысына тікелей кіретін, сондай-ақ кірмейтін Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне араласуына тыйым салынады.

9. Мүдделер қайшылығын қарау және реттеу тәртібі

35. Мүдделер қайшылығын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Қоғам мүдделер қайшылығын дер кезінде әрі толық анықтау механизмдерін құруға, сондай-ақ мүдделер қайшылығын реттеу бойынша Қоғамның барлық органдарының әрекетін мүлтіксіз үйлестіруге ұмтылады.

36. Қоғамда туындайтын мүдделер қайшылығын реттеу үшін лауазымды тұлғалар:

1) туындайтын мүдделер қайшылығын анықтауға, олардың себептерін анықтауға міндетті;

2) Қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігін айқын жіктеуі керек;

3) лауазымды тұлғалардың мүдделер қайшылығы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан қалыс қалуын қамтамасыз етуі керек.

37. Мүдделер қайшылығын реттеу бойынша Директорлар Кеңесінің / Басқарма Төрағасының / жетекшілік етуші басшының шешім қабылдауы үшін мүдделер қайшылығының орын алғаны немесе туындағаны туралы

лауазымды тұлға Директорлар Кеңесінің төрағасына / Басқарма Төрағасына / жетекшілік етуші басшыға жазбаша түрде кідіріссіз хабарлауға міндетті.

38. Мүдделер қайшылығын реттеу мақсатында мүдделер қайшылығының орын алғаны немесе туындағаны туралы қызметкер өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

39. Құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер қайшылығын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік жасайтын басшыға мүдделер қайшылығы туралы ақпаратты, оның туындау себептерін, қабылданған шаралар туралы хабарлауы тиіс. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік жасайтын басшы мүдделер қайшылығын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды, мүдделер қайшылығын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, мұндай қайшылықты реттеу туралы мәселе Басқарма Төрағасының, Басқарманың немесе Директорлар Кеңесінің қарауына шығарылады.

40-тармақ «ҚТЖ» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінің 2025.10.23 №14 шешімімен өзгертілді

40. Басқарма Төрағасы мүдделер қайшылығын реттеу тәртібін белгілейді, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Басқарма Төрағасы қажет болған жағдайда, мүдделер қайшылығын реттеу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына комплаенс функцияның, корпоративтік қауіпсіздік жөніндегі құрылымдық бөлімшенің, персоналды басқару, құқықтық сүйемелдеу бөлімдерінің өкілдері кіреді. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдайтын шешімге мүдделер қайшылығының туындау мүмкіндігі болмайтындай болып құрылады.

41. Келіссөздер арқылы мүдделер қайшылығын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібімен шешіледі.

10. Мүдделер қайшылығын реттеуге арналған ықтимал шаралар

42. Мүдделер қайшылығын реттейтін шараларды анықтай отырып, Қоғам олардың Қоғам мүддесіне ықпал жасай алатын теріс салдарларының дәрежесіне мөлшерлес болуын қамтамасыз етеді.

43. Мүдделер қайшылығын реттеу үшін қабылданатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) Қоғамның лауазымды тұлғасын немесе қызметкерін оның келісімімен мүдделер қайшылығын болдырмайтын функцияларды орындау көзделген лауазымға қайта сайлау немесе Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіпте басқа лауазымға ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіпте лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің өкілеттіктерін тоқтату;

3) ерікті түрде бас тарту, мүдделер қайшылығы бар немесе болуы мүмкін мәселерді талқылауға қатысуға және олар бойынша шешім қабылдауға лауазымды тұлғаны немесе қызметкерді шеттету (тұрақты немесе уақытша);

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

5) лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің мүдделер қайшылығын тудыратын жеке мүддесін жоюы (мысалы, мүдделер қайшылығының туындауына негіз болып табылатын өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару), кейіннен Қоғамның ішкі құжаттарымен қарастырылған мүдделер қайшылығы декларациясын қайта толтыруы және адами ресурстарды басқару жөніндегі құрылымдық бөлімшеге/құрылымдық бөлімшенің басшысына тапсыруы.

44. Саясаттың [43-тармағында](#) келтірілген шаралар тізбесі түпкілікті болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда, қалыптасқан оқиғаның ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қайшылығын реттеу мақсаттарына парапарлық дәрежесіне байланысты өзге шаралар қолданылуы мүмкін.

11. Жауапкершілік

45. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясаттың орындалуы үшін жауапкершілік көтереді.

46. Мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу бойынша жұмыста Қоғамға шығын алып келе отырып, Қазақстан Республикасы заңнамасы, сондай-ақ осы Саясат талаптарының бұзылуына жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлілер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

12. Қорытынды ережелер

47. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Директорлар Кеңесінің шешімі бойынша енгізіледі.

48. Егер Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе Қоғам Жарғысының өзгеруі салдарынан осы Саясаттың кейбір нормалары заңға немесе Қоғам Жарғысына қайшы келетін болса, онда осы Саясатқа қажетті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын немесе Қоғам Жарғысын басшылыққа алу керек.

«Қазақстан темір жолы»
ұлттық компаниясы»
акционерлік қоғамының
лауазымды тұлғалары мен
қызметкерлерінің мүдделер
қайшылығының алдын алу
және оны реттеу [саясатына](#)
қосымша

Кімге _____

(лауазымы, Т.А.Ә.)

Кімнен _____

(Т.А.Ә., лауазымы, түйіспелі телефоны)

**Мүдделер қайшылығының орын алуы немесе
туындауы туралы хабарлама**

Осымен, «Қазақстан темір жолы» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамының лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қайшылығының алдын алу және оны реттеу саясатына сәйкес, лауазымдық міндеттерді атқару кезінде менде мүдделер қайшылығына алып келетін немесе келуі мүмкін жеке қызығушылық туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Қайшылық (жеке қызығушылық) оқиғасының туындауына негіз болып табылатын жағдайлар:

(егжей-тегжейлі негіздемесімен мүдделер қайшылығы туындауы мүмкін немесе туындаған оқиға сипатталады).

2. Орындалуына жеке қызығушылық әсер еткен немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер: _____

(нақты лауазымдық міндеттерді атап көрсету).

3. Мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі қабылданған (ұсынылған) шаралар:

(мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу үшін лауазымды тұлғамен/қызметкермен қандай шаралар қабылданғанын немесе қабылдануы ұсынылғанын атап көрсету керек).

4. Мүдделер қақтығысының орын алу немесе туындау фактілерін растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу үшін қабылданған (қабылдануы ұсынылып отырған) шаралар туралы құжаттардың тізбесі:

1)

2)

3)

4)

5)

Хабар жіберген тұлға:

20 ____ ж.

(қолы, қолының толық жазылуы)

Хабарламаны қабылдаған тұлға:

20 ____ ж.

(қолы, қолының толық жазылуы)