

ПРОТОКОЛ

обучения на тему: «Политика по управлению конфликтом интересов»

г. Усть-Каменогорск

№ 3

«12» августа 2026 года

Место проведения: в офлайн формате, г. Усть-Каменогорск, ул. Шлюзная, 35, Инженерно-бытовой корпус ТОО «Усть-Каменогорская ГЭС», 3 этаж, конференц-зал.

Спикер: комплаенс-офицер Товарищества Кайдаров А.Б.

Слушатели: работники ТОО «Усть-Каменогорская ГЭС» в количестве 152 человек (АУП – 33, ИП – 119, в т.ч. топ-менеджмент – 4).

Во исполнение п. 41 Дорожной карты совершенствования системы корпоративного управления и устойчивого развития на 2026 год, п. 2 Карты целей и п. 2 Плана работ Комплаенс-офицера на 2026 год организовано обучение на тему «Политика по управлению конфликтом интересов».

В рамках обучения работникам разъяснены основные положения Политики по управлению конфликтом интересов публичной компании «Qazaq Green Power PLC», утвержденной решением Совета директоров публичной компании «Qazaq Green Power PLC» от 26 ноября 2025 года (протокол № 23).

Политика по управлению конфликтом интересов

Спикер разъяснил цели и основные принципы Политики, направленные на обеспечение справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений в интересах Компании и ее дочерних организаций, а также на предотвращение ситуаций, при которых личные интересы работников могут повлиять на объективность исполнения ими должностных и трудовых обязанностей.

До слушателей доведено понятие конфликта интересов как противоречия между личными интересами должностного лица, работника и его должностными полномочиями, при котором личные интересы могут привести к неисполнению либо ненадлежащему исполнению должностных обязанностей. Отдельно разъяснено понятие личной заинтересованности и то, что не каждая личная заинтересованность автоматически означает наличие конфликта интересов.

Разъяснены основные ситуации, в которых может возникнуть конфликт интересов, в том числе:

- использование инсайдерской и иной конфиденциальной информации в личных целях;

- превышение или злоупотребление должностными полномочиями;
- участие в принятии решений в отношении самого себя;
- наличие личной заинтересованности при принятии деловых решений и совершении сделок;
- ситуации, связанные с близкими родственниками, супругами и свойственниками;
- конфликт интересов при проведении закупочных процедур;
- наличие личной заинтересованности в проектах и сделках;
- трудоустройство и деловая активность вне Компании;
- конкуренция с Компанией;
- получение личной выгоды при исполнении должностных или трудовых обязанностей.

Особое внимание уделено обязанности работников своевременно раскрывать возможный или возникший конфликт интересов. Согласно Политике, при возникновении соответствующей ситуации работник должен уведомить непосредственного руководителя либо комплаенс-офицера и/или уполномоченное лицо, а также заполнить заявление о раскрытии сведений о возможном конфликте интересов в течение 3 рабочих дней с даты возникновения такой ситуации.

Разъяснено, что работники также обязаны ежегодно раскрывать сведения о конфликте интересов либо подтверждать его отсутствие посредством установленных форм заявлений.

Отдельно доведено право работников сообщать о возможном или возникшем конфликте интересов у других работников через горячую линию, непосредственному руководителю или комплаенс-офицеру. При этом предусмотрены конфиденциальность процесса раскрытия сведений и защита работника от преследования в связи со своевременным раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Также разъяснен порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Информация о возможном или возникшем конфликте интересов подлежит проверке комплаенс-офицером и/или ответственным подразделением в срок не более 5 рабочих дней с даты ее поступления. В зависимости от конкретной ситуации могут применяться различные меры урегулирования, включая ограничение доступа к определенной информации, отстранение от участия в обсуждении и принятии решений, изменение должностных обязанностей, перевод на другую должность, отказ от личного интереса и иные предусмотренные Политикой меры.

Особое внимание обращено на ответственность работников за соблюдение требований Политики, своевременное выявление и раскрытие конфликта интересов, а также активное участие в его урегулировании.

До работников доведено, что сокрытие и/или намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов рассматривается как злоупотребление доверием и обман. Невыполнение положений Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в соответствии с применимым законодательством.

В завершение обучения работникам разъяснена необходимость соблюдать требования Политики при исполнении должностных и трудовых обязанностей и своевременно обращаться к комплаенс-офицеру за разъяснениями при возникновении сомнений относительно наличия конфликта интересов.

Работники, отсутствовавшие на обучении, самостоятельно ознакомились с лекционным материалом, размещенным на сервере предприятия: \\10.250.183.7\23_комплаенс.

Список участвовавших работников ТОО «Усть-Каменогорской ГЭС» прилагается.

**Комплаенс-офицер
ТОО «Усть-Каменогорская ГЭС»**



А. Кайдаров