

 <b>САҚТАНДЫРУ КОМПАНИЯСЫ</b> <b>HALYK</b> <b>СТРАХОВАЯ КОМПАНИЯ</b>		<b>Саясат</b>	
		<i>«Халық» сақтандыру компаниясы» АҚ-та мүдделер қайшылығын реттеу саясаты</i>	
P-PL-05	03 редакция	2019 жылғы 04 қазаннан бастап қолданысқа енгізіледі	Негізгі бет

«Халық» сақтандыру компаниясы» АҚ  
Директорлар кеңесінің шешімімен  
**БЕКІТІЛДІ**  
2019 жылғы 04 қазандағы  
№ 340 хаттама

**«Халық» сақтандыру компаниясы» АҚ-та  
мүдделер қайшылығын реттеу саясаты**

Ішкі нормативтік құжатқа өзгерістер мен толықтыруларды, ревизияларды тіркеу кестесі:

	<b>Өзгерістер, толықтырулар енгізілді</b>	<b>Күні</b>	<b>Хаттама №</b>	<b>Ревизия</b>
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				

## 1-тарау. Жалпы ережелер

### § 1. Мақсаты

1. «Халық» сақтандыру компаниясы» АҚ-та мүдделер қайшылығын реттеудің осы саясаты (бұдан әрі – Саясат) Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» Заңына, Қоғамның Жарғысына, Қазақстан Республикасының басқа нормативтік-құқықтық актілеріне және Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес «Халық» сақтандыру компаниясы» АҚ (бұдан әрі – Қоғам) лауазымды тұлғаларының және қызметкерлерінің мүдделер қайшылығының алдын алу және оларды реттеу мақсатында әзірленді.

### § 2. Қолданыс саласы

2. Осы Саясаттың әрекеті Қоғамның барлық басшыларын қоса алғанда, барлық қызметкерлерге таратылады және оларды Қоғамның барлық қызметкерлерінің және басшыларының орындауы міндетті.

3. Мүдделер қайшылығын реттеу жөніндегі бизнес процестің иесі болып қызметкерлер құрамын басқару бөлімшесі табылады. Осы Саясаттың бизнес процесін қамтамасыз етуге, мониторингілеуге, оның уақтылы және орынды оңтайландырылуы үшін жауапкершілікті бизнес процестің иесі көтереді.

4. Мүдделер қайшылығы Қоғамның акционерлері арасында, акционерлері мен лауазымды тұлғалары, акционерлер мен қызметкерлер арасында меншікке, қаржылық ағындарға және тұтас алғанда бизнеске қатысты, Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасында, Қоғамның құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлері арасында, Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлері арасында және Қоғамның атынан және оның нұсқауы бойынша делдалдық қызметті орындайтын тұлғалар арасында, Қоғам мен оның клиенттері арасында туындауы мүмкін.

5. Мүдделер қайшылығы деп Қоғам қызметкерлерінің жеке мүддесі олардың өз лауазымдық міндеттерін объективті және риясыз орындауына әсер етуі немесе әсер ету мүмкіншілігі танылады.

6. Қоғамның негізгі қызметін жүзеге асыруы, Қоғамның алдына қойылған міндеттерді табысты орындауы және қойылған мақсаттарға қол жеткізуі тек мүдделер қайшылығының алдын алу және оларды реттеу талаптары болған кезде ғана мүмкін.

7. Қоғамдағы мүдделер қайшылығының алдын алу және оларды реттеу Қоғамның мүліктік мүдделерін және іскерлік абыройын қорғау мақсатында жүзеге асырылады.

### § 3. Саясатқа қатысты құжаттар

8. Осы Саясатқа қосымша:

- 1) 1-қосымша – Қоғам мүдделерінің қайшылығы матрицасы.

### § 4. Негізгі терминдер мен аббревиатуралар

9. Осы Саясатта төмендегідей терминдер, қысқартулар және аббревиатуралар пайдаланылады:

- 1) **Банк** – «Қазақстан Халық банкі» АҚ;
- 2) **жақын туысқандар** – Қоғамның лауазымды тұлғасымен немесе қызметкерімен жақын туысқандық қатынаста тұратын жеке тұлға (ата-анасы, балалары, асыраушылары, асырап алынғандар, толық қанды және жартылай аға-апа, іні-қарындас, сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері, туған аға-апа, іні-қарындас, сіңлілерілерінің балалары, ата-анасының туған аға-апа, іні-қарындас, сіңлілері, ата-анасының туған аға-апа, іні-қарындас, сіңлілерінің балалары), туған аға-апа, іні-қарындас, сіңлілерінің жолдастары, балаларының жолдастары, жолдасы, жолдасының жақын туысқандары (ата-анасы, балалары, асыраушылары, асырап

алынғандар, толық қанды және жартылай аға-апа, іні-қарындас, сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері);

3) **БО** – Қоғамның бас офисі;

4) **лауазымды тұлға** – Директорлар кеңесінің төрағасы және мүшелері, Басқарманың төрағасы және мүшелері, бас бухгалтер және Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің қызметін үйлестіретін және (немесе) оларға басшылық жасайтын, Қазақстан Республикасының «Сақтандыру қызметі туралы» Заңына сәйкес басшы қызметкерлердің санатына жататын Қоғамның басқа басшылары;

5) **мүдделер қайшылығы** – ол кезінде Қоғамның акционерлерінің, Қоғамның лауазымды тұлғаларының және (немесе) оның қызметкерлерінің жеке қызығушылығы мен өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін/ міндеттерін тиісінше орындау немесе Қоғамның және (немесе) оның қызметкерлерінің және (немесе) клиенттерінің мүліктік немесе басқа мүдделері арасында Қоғам үшін және (немесе) оның клиенттері үшін жайсыз салдарға әкеп соқтыруы мүмкін қайшылықтар туындайтын ахуал;

6) **құрылымдық бөлімше** – Қоғамның БО дербес құрылымдық бөлімшесі және филиалдары.

## **2-тарау. Қоғамның акционерлері мүдделерінің қайшылығы**

10. Қоғам акционерлерінің мүдделері қайшылығының алдын алу мақсатында Қоғам:

1) акционерлерді олардың Қоғамды басқарудағы құқықтарын жүзеге асыру үшін нақты мүмкіндікпен қамтамасыз етуге;

2) Қоғамның акционерлері үшін Қоғамның кірісін бөлуге қатысудың нақты мүмкіндігін құруға;

3) Қоғамның қаржылық жағдайы, экономикалық көрсеткіштері, қызметінің нәтижелері, Қоғамды басқару құрылымдарына қатысты толық ақпаратты уақтылы ұсынуға;

4) Қоғам акционерлерінің барлық санаты үшін тең қарым-қатынасты қамтамасыз етуге;

5) Қоғамның лауазымды тұлғалары қызметінің барынша ашықтығын қамтамасыз етуге;

6) Қоғам Директорлар кеңесінің Қоғамның қызметін стратегиялық басқаруын және Қоғам Басқармасының қызметіне ол тарапынан тиімді бақылаудың болуын, сондай-ақ Қоғамның Директорлар кеңесі мүшелерінің оның акционерлері алдындағы есептілігін қамтамасыз етуге міндетті.

11. Акционердің Қоғамға қатысуына байланысты туындаған кез келген келіспеушіліктер мен даулар немесе Қоғамның акционерлері арасындағы келіспеушіліктер мен даулар, егер олар Қоғамның мүддесін көтеретін болса, өзінің мәні бойынша мүдделер қайшылығын білдіреді, өйткені, Қоғамның ішіндегі қатынастарға қатысты немесе қатысты болуы мүмкін. Сондықтан, мұндай қайшылықтарды олардың дамуының ең бастапқы кезеңінде айқындап, Қоғам тарапынан, оның лауазымдық тұлғалары және қызметкерлері тарапынан оларға мұқият назар аудару керек. Қоғамның акционерлері арасындағы мүдделер қайшылығын шешу тәртібі Қоғамның корпоративтік басқару кодексінде регламенттелген.

12. Қоғамның акционерлері Қоғамның беделін арттыруға бағытталған этикалық нормалар мен әрекеттерді басшылыққа алады.

## **3-тарау. Қоғамның лауазымды тұлғаларының, құрылымдық бөлімшелері басшыларының және қызметкерлерінің мүдделер қайшылығы**

13. Мүдделер қайшылығының алдын алу мақсатында Қоғам Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарына және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жұмыстың тиісті шарттарын құруға міндетті. Бұлардан басқа, Қоғам мыналар үшін жағдай жасауға тиіс:

1) Қоғам қызметкерлерінің кәсіби және лауазым бойынша өсуі үшін;

2) Қоғам қызметкерлерінің материалдық әлеуетін арттыру үшін;

3) Қоғам қызметкерлерінің шығармашылық жұмысы және олардың өзін-өзі танытуы үшін;

4) Қоғам қызметкерлерінің өзін-өзі бағалауын және өзін-өзі құрметтеуін арттыру үшін;

5) Қоғам қызметкерлерінің тұрақтылық және қорғалғандық сезімін арттыру үшін.

14. Қоғам Қоғамның лауазымды тұлғалары, құрылымдық бөлімшелерінің басшылары және қызметкерлері (бұдан әрі – Қоғамның қызметкерлері) мүдделерінің болжалды қайшылықтарына қатысты мына қағидатқа сүйенеді, Қоғамның қызметкері іскерлік мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде қандай әрекеттер Қоғамның мүдделеріне тиісті деңгейде сәйкес келетіндігі туралы оның пайымына ол үшін айқын немесе айқын емес сипатта әсер етуі мүмкін қандай да бір жеке немесе отбасылық мүдделерін назарға алмауы тиіс.

15. Мүдделер қайшылығы егер Қоғамның қызметкерінің өзінің лауазымдық міндеттерін атқаруы кезінде Қоғамның осы қызметкерінің шешімінен пайда алуы мүмкін қандай да бір басқа ұйымда жеке немесе отбасылық, қаржылық немесе басқа қызығушылығы болғанда туындауы да мүмкін.

16. Қызметтік міндеттерін орындау кезінде:

1) Қоғамның қызметкерлері өздеріне жүктелген функционалдық міндеттерін адал орындауы тиіс;

2) Қоғамның қызметкерлеріне жұмыс уақытында олардың Қоғамдағы лауазымдық міндеттерін орындауынан оларды және олардың назарын алаңдатуы мүмкін немесе қандай да бір басқа сипатта Қоғамның қызметінде теріс байқалатын бөгде іскерлік мүдделерінің болуына тыйым салынады.

17. Қоғамның қызметкерлеріне тыйым салынады:

1) мыналардан:

-Қоғамның ресми әрекеттеріне қол жеткізгісі келетін;

-Қоғаммен іскерлік қарым-қатынастағы;

-Қоғам қызметкерлерінің функционалдық міндеттерін орындауына немесе орындамауына айрықша әсер етуі мүмкін мүдделері бар;

-Қоғам қызметкерінің лауазымына орай сыйлықтар сыйлайтын басқа тұлғалардан немесе ұйымдардан сыйлықтар алуға;

2) ресми әрекетті орындауға әсер етуге айырбас ретінде сыйлықтар алуға;

3) сыйлықтар әкелуді сұрауға және (немесе) мәжбүрлеуге;

4) олардың мүдделеріне Қоғамның мүдделері әсер етуі мүмкін тұлғалар немесе ұйымдар ұсынатын сыйлықтарды алуға;

5) жоғарыда тұрған басшылық үшін сыйлық беруге және (немесе) олар үшін сұрауға.

18. Қызметкер сыйлықтар деп саналмайтын және мыналардан тұратын заттарды алуына болады:

-құттықтау ашықхаттары, құрмет белгісі, мадақтау қағазы немесе басқа компанияның сувенир өнімі сияқты тұсаукесер үшін ғана арналған, мардымсыз құны бар заттар;

-түрлі конкурстарда алған марапаттары және (немесе) жүлделері;

-сыйлықтардың отбасылық және (немесе) жеке қатынастармен шарттасылғандығынан айқын көрінетін сыйлықтар, сондай-ақ туған күн, жаңа жыл, басқа ресми мейрамдар, жеке мәні бар жағдайлар: үйлену тойы, нәрестенің өмірге келуі, лауазымнан кетуі, зейнеткерлікке кетуі бойынша сыйланатын заттар.

19. Қоғам қызметкерлерінің мүдделер қайшылығы деп олардың жақын туысқандары:

1) бір-бірінің қарауында болған;

2) бір құрылымдық бөлімшенің қызметкерлері болған;

3) бір құрылымдық бөлімшенің қызметкерлері емес, алайда бір-бірімен функционалдық міндеттері бойынша байланысты болған;

4) құрылымдық бөлімше басшысының жақын туысқаны болып табылатын ахуалдар танылады.

20. Сонымен қатар Қоғамдағы мүдделер қайшылығы болып Қоғам қызметкерінің жақын туысқандары Қоғамның атынан немесе оның нұсқауы бойынша делдалдық қызметті атқаратын тұлғалар болып табылатын, ал олардың жақын туысқаны болып табылатын Қоғамның қызметкері өзінің лауазымдық міндеттеріне қарай сыйақы мөлшері туралы шешімге әсер ете алатын және/немесе аталған тұлғаларға сыйақылар төлеу барысында іске тартылған ахуалдар да танылады.

21. Қоғамның құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлері арасында мүдделер қайшылығының болуы функционалдық міндеттердің өзара әрекеті және Қоғамның ақпараттарына қолжетімділігі болуын есепке ала отырып, осы Саясатқа 1-қосымшаға сәйкес Қоғам мүдделерінің қайшылықтар матрицасына сай анықталады.

22. Мүдделер қайшылығының болуына орай жақын туысқандардың Қоғамның бір алқалы органының дауыс беретін мүшелері болуына тыйым салынады.

23. Егер Қоғамның бір қызметкерінің Қоғамның қызметкері болып табылатын жақын туысқаны болатын болса, онда Қоғамның осы қызметкерінің өзінің жақын туысқанының жұмысына қатысты шешімге қандай да бір әсер ете алатын мүмкіндігі болмауы тиіс, мысалы, оны қызметіне тағайындау, еңбекақысын көтеру және т.б.

#### **4-тарау. Қоғамның сақтандыру өнімдерін өткізетін қызметкерлері мүдделерінің қайшылығы**

24. Қоғамның сақтандыру өнімдерін өткізетін қызметкерлерінің клиенттерге қатысты мүдделері қайшылығының алдын алу мақсатында:

1) Қоғамның сақтандыру өнімдерін іске асыру бойынша:

-клиенттермен қарым-қатынастарды тараптардың тең құқықтығы, адалдық, шынайылық, клиенттің ұсынылып отырған өнім, онымен байланысты тәуекелдер туралы толық ақпараттандырылуы қағидаттарында құру;

-клиенттерге уақтылы және сапалы қызметтер көрсетуді қамтамасыз ету;

-клиенттің құзіретсіздігі және оның денсаулығының жай-күйін өз мақсатында пайдаланбау, сондай-ақ клиенттерге жынысына, ұлтына, саяси немесе діни сенімдеріне қарай, Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған жағдайларды қоспағанда, тең құқықта және кәсіби қызметтер көрсету;

-Қоғамның сақтандыру өнімдерін таңдауда клиенттің мүдделеріне жауап беретін барынша қолайлы таңдауға көмек көрсету.

2) құпиялылықты және қорғаншылықты қамтамасыз ету бойынша:

-ақпараттың офистегі қауіпсіздігін және қорғанысын қамтамасыз ету, келіссөздер жүргізу және мәмілелер жасасу кезінде құпиялылықты қамтамасыз ету;

-Қоғамға Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес коммерциялық құпияны құрайын мәліметтерді құқықсыз жариялауға байланысты келтірілген залалды өтеу.

3) арыздарды қарастыру және талаптарды реттеу бойынша:

-қажет болған жағдайда талаптарды ресімдеу, арыздарды қарастыру және талаптарды реттеу жөнінде кеңестер беру;

-туындаған қиындықтарды және қайшылықтарды уақтылы және мұқият қарастыру, талаптар мен арыздарды жылдам шешу, орын алған бұзушылықтарды жою үшін қажетті шараларды қабылдау.

25. Егер Қоғам қызметкерінің жақын туысқаны Қоғамның клиенті, өнім берушісі, бәсекелесі болып табылатын қандай да бір ұйымның лауазымды тұлғасы және (немесе) басшы қызметкері болатын болса не ондай ұйымның иесі болса, ондай Қоғамның ондай қызметкеріне ондай ұйыммен іскерлік қарым-қатынастарға қатысты шешімдер қабылдауға қатысуға тыйым салынады. Қоғамның қызметкері сонымен қатар аталған ұйымдарда жұмыс жасайтын тұлғалармен Қоғамның құпия әрекеттерін талқыламауы және оларды Қоғамның құпия құжаттарымен және материалдарымен таныстармауы тиіс.

#### **5-тарау. Мүдделер қайшылығын реттеу жөніндегі жұмыстар тәртібі**

26. Осы тарау акционерлердің мүдделер қайшылығын қоспағанда, осы Саясатта көрсетілген барлық мүдделер қайшылығын регламенттейді.

27. Осы Саясаттың 15 және 20-тармақтарында сипатталған мүдделер қайшылығын тиімді анықтау, олардың алдын алу және оларды реттеу үшін:

1) Қоғамның әрбір қызметкері мүдделер қайшылығы туындаған немесе туындауы мүмкін, орын алған немесе ықтимал ахуалдар кезінде дереу, кез келген оған қолайлы тәсілмен өзінің құрылымдық бөлімшесінің басшысын хабардар етуге міндетті;

2) құрылымдық бөлімшенің басшысы аталған немесе ықтимал мүдделер қақтығысының қаншалықты нақты екендігін және оны реттеу үшін қандай шараларды қабылдау мүмкін екендігін талдауы тиіс;

3) құрылымдық бөлімшенің басшысы мүдделер қайшылығын реттеу үшін барлық мүмкін шараларды қабылдауы тиіс. Мүдделер қайшылығын өз күштерімен реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы мәселені Қоғамның Басқармасына туындаған мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шешімді қабылдау үшін оның қаруына шығарады.

28. Осы Саясаттың 21-22-тармақтарында сипатталған Қоғам қызметкерлерінің мүдделер қайшылығы туындаған жағдайда қызметкерлер құрамын басқару бөлімшесі мүдделер қайшылығын реттеу үшін барлық мүмкін шараларды қабылдайды. Мүдделер қайшылығын өз күштерімен реттеу мүмкін болмаған жағдайда, қызметкерлер құрамын басқару бөлімшесі мәселені Қоғамның Басқармасына туындаған мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шешімді қабылдау үшін оның қаруына шығарады.

29. Олардың мүдделерін орын алған мүдделер қайшылығы қозғайтын Басқарма мүшелері аталған мүдделер қайшылығын реттеу бойынша шешім қабылдауға қатыспауы тиіс.

30. Осы Саясатта сипатталмаған, алайда, Қоғамда туындауы мүмкін кез келген басқа мүдделер қайшылықтары осы Саясаттың 27-тармағында белгіленген тәртіпте қарастырылады.

31. Мүдделер қайшылығының алдын алу, оларды анықтау, оларды барынша азайту және уақтылы реттеу бөлігіне қатысты тиімді ішкі бақылауды ұйымдастыру және қолдау мақсатында комплаенс қызметі қажеттілігіне қарай (оны комплаенс қызметі өзі анықтайды) кез келген құрылымдық бөлімшеден және (немесе) Қоғамның алқалы органынан ақпаратты сұратады, оған талдау жасайды және оның тиісті шешім қабылдауы үшін оларды қарастыруға Қоғамның басқармасының қарауына шығарады.

## 6-тарау. Қорытынды ережелер

32. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасына өзгерістер енгізу нәтижесінде осы Саясаттың кейбір қағидалары Қазақстан Республикасының заңнамасына кереғар келетін болса, Саясаттың аталған қағидалары күшін жояды және осы Саясатқа тиісті өзгерістер енгізгенге дейін Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын басшылыққа алу керек.

33. Осы Саясатта сипатталмаған мүдделер қайшылығын реттеу мәселелері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен және Қоғамның басқа ішкі нормативтік құжаттарымен реттеледі.

34. Нормативтік сілтемелер:

1.	Құжаттың болуы туралы талап	жоқ
2.	Құжаттың мазмұнына және ресімделуіне қойылатын талап	бар <i>Қоғамның «Құжаттаманы және жазбаларды басқару» сапа процедурасы. (QP-011)</i>
3.	Пайдаланылған нормативтік-құқықтық актілердің /стандарттардың / ІНҚ тізбесі	1)Қазақстан Республикасының 18.12.2000 жылғы «Сақтандыру қызметі туралы» № 126-II Заңы; 2)Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкі Басқармасының 2018 жылғы 27 тамыздағы «Сақтандыру (қайта сақтандыру) ұйымдары үшін тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін қалыптастыру қағидаларын бекіту туралы» № 198 қаулысы. 3)Акционерлердің 2018 жылғы 28желтоқсандағы кезектен тыс жалпы жиналысының шешімімен, н/з хаттамасы бекітілген Қоғамның корпоративтік басқару кодексі







