

**БҰЙРЫҚ**

13.09.2024

Бурабай кенті

**ПРИКАЗ**

№ 01-06/77

посёлок Бурабай

**«Бурабай даму» ЖШС  
қызметкерлерінің мүдделер  
қақтығысын анықтау және реттеу  
жөніндегі саясатын және сыбайлас  
жемқорлыққа қарсы  
стандарттарын бекіту туралы**

«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңына, «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша серіктестіктер туралы» 1998 жылғы 22 сәуірдегі Қазақстан Республикасы Заңының 53-бабына сәйкес, **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Осы бұйрыққа 1-қосымшаға сәйкес «Бурабай даму» ЖШС сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттары бекітілсін.

2. Туризм және маркетинг бөлімі жұртшылықтың пікірін талқылау және есепке алу үшін «Бурабай даму» ЖШС ресми интернет-ресурсында Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттарды орналастырсын. Қоғамдық пікірді талқылау және есепке алу 2024 жылғы 30 қыркүйекте аяқталады.

3. Әкімшілік-құқықтық жұмыс бөлімі жұртшылықтың ұсыныстары мен ескертулері келіп түскен жағдайда, 2024 жылғы 7 қазанға дейінгі мерзімде қоғамдық пікірді ескере отырып, сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттарға тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізісін.

4. Осы бұйрыққа 2-қосымшаға сәйкес «Бурабай даму» ЖШС қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат бекітілсін.

5. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтің басшысы (А.Ж. Жаныбеков) «Бурабай даму» ЖШС қызметкерлерінің қолын қойғызып осы бұйрықпен таныстырсын.

6. Осы бұйрықтың орындалуын бақылауды өзіме қалдырамын.

Бас директордың м.а.



П. Горбачев

**БҮЙРЫҚ**

13.09.2024 з.

Бурабай кенті

**ПРИКАЗ**

№ 01-06/77

посёлок Бурабай

**Об утверждении  
Политики по выявлению и  
урегулированию конфликта  
интересов работников  
ТОО «Бурабай даму» и  
антикоррупционных стандартов**

В соответствии с Законом Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции», статьей 53 Закона Республики Казахстан от 22 апреля 1998 года «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Антикоррупционные стандарты ТОО «Бурабай даму», согласно приложению 1 к настоящему Приказу.
2. Отделу туризма и маркетинга разместить Антикоррупционные стандарты на официальном интернет-ресурсе ТОО «Бурабай даму» для обсуждения и учета мнения общественности. Обсуждение и учет общественного мнения завершить 30 сентября 2024 года.
3. Отделу административно-правовой работы в случае поступления предложений и замечаний общественности внести соответствующие изменения и дополнения в Антикоррупционные стандарты с учетом общественного мнения в срок до 7 октября 2024 года.
4. Утвердить Политику по выявлению и урегулированию конфликта интересов работников ТОО «Бурабай даму», согласно приложению 2 к настоящему Приказу.
5. Руководителю антикоррупционной комплаенс-службы (Жаныбеков А.Ж.) ознакомить под роспись работников ТОО «Бурабай даму» с настоящим приказом.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. генерального директора



П. Горбачев



Приложение 1 к приказу  
и.о. генерального директора  
ТОО «Бурабай даму»  
от «    »    2024 года  
№    

## **Антикоррупционные стандарты ТОО «Бурабай даму»**

1. Настоящие Антикоррупционные стандарты разработаны в соответствии с пунктом 2 статьи 1 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции» и представляет собой систему Антикоррупционных стандартов в следующих сферах деятельности ТОО «Бурабай даму» (далее – Товарищество):

- 1) реализации прав и законных интересов физических и юридических лиц в сфере, затрагиваемой Антикоррупционным стандартом;
- 2) подготовке и принятии управленческих и иных решений в пределах своей компетенции;
- 3) подготовке проектов правовых актов;
- 4) при иных взаимоотношениях, возникающих в зависимости от специфики сферы жизнедеятельности.

2. Целью Антикоррупционного стандарта является недопущение коррупционных проявлений, повышение правовой грамотности и нулевой терпимости к проявлениям коррупции в деятельности Товарищества.

3. Задачи Антикоррупционного стандарта:

- 1) формирование устойчивого антикоррупционного поведения и ответственности работников Товарищества при осуществлении ими своих прав и обязанностей;
- 2) своевременное выявление коррупционных проявлений и предотвращение их негативных последствий;
- 3) повышение эффективности деятельности Товарищества.

4. Принципы Антикоррупционного стандарта:

- 1) законность;
- 2) транспарентность;
- 3) этичность;
- 4) соблюдение прав и законных интересов физических и юридических лиц и их защита от коррупционных проявлений;
- 5) недопущение конфликта интересов.

5. Применение и исполнение Антикоррупционного стандарта:

- 1) Антикоррупционный стандарт применяется в деятельности Товарищества при осуществлении функций и реализации прав и законных интересов физических и юридических лиц;
- 2) Антикоррупционный стандарт обязателен для исполнения всеми работниками Товарищества;

3) За применение и исполнение антикоррупционного стандарта персональную ответственность несут работники Товарищества.

6. Разработка Антикоррупционных стандартов производится в соответствии с пунктом 2 статьи 1 О Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции».

7. Антикоррупционный стандарт определяет действия и решения работников Товарищества, направленные на неукоснительное соблюдение установленных правил и предотвращение коррупционных проявлений в зависимости от сферы деятельности.

8. Контроль за соблюдением работниками Товарищества Антикоррупционного стандарта осуществляется отделом административно-правовой работы, комплаенс-офицером ЦОП ЗВС и менеджером по кадрам Товарищества. Ознакомление всех работников Товарищества с Антикоррупционными стандартами производится под роспись.

9. Разработчик Антикоррупционного стандарта: отдел административно-правовой работы Товарищества.

10. Антикоррупционные стандарты при реализации прав и законных интересов физических и юридических лиц:

1) обеспечить соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, рассматривать в порядке и сроки, установленные законодательством, обращения физических и юридических лиц, принимать по ним необходимые меры;

1.1) обеспечить прозрачность принятия решений, затрагивающих права и законные интересы физических и юридических лиц;

1.2) соблюдать установленные законами Республики Казахстан ограничения и запреты;

1.3) при осуществлении своих должностных обязанностей не принимать никаких материальных благ, услуг и иных привилегий, связанных с выполнением своих обязанностей;

1.4) не допускать конфликта интересов, при их возникновении принять меры по их устранению в соответствии с законодательством;

1.5) при проведении внутреннего анализа коррупционных рисков строго соблюдать требования антикоррупционного законодательства законодательством и Кодекса служебной этики гражданских служащих Республики Казахстан;

1.6) строго соблюдать законодательство о государственных закупках;

1.7) повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения должностных обязанностей, соблюдать установленные законами Республики Казахстан ограничения и свободы;

1.8) в случаях установления несоответствия в нормативных правовых актах, регулирующих выполнение определенных обязанностей, незамедлительно инициировать внесение изменений в данные акты;

1.9) не оказывать неправомерное предпочтение физическим и юридическим лицам при подготовке и принятии решений;

1.10) обеспечить доступ физических и юридических лиц к информации, предоставление которой предусмотрено законодательством, передавать достоверную и полную информацию;

1.11) признавать приоритет должностных интересов над личными;

1.12) не допускать совершения коррупционных правонарушений, противостоять коррупции, быть нетерпимыми к любым ее проявлениям;

11. Антикоррупционные стандарты при подготовке и принятии управленческих и иных решений в пределах своей компетенции:

1) не допускать конфликта интересов, при их возникновении принять меры по их устранению в соответствии с законодательством;

1.1) осуществлять полномочия в пределах предоставленных им прав и в соответствии с должностными обязанностями;

1.2) при выявлении причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, руководствоваться принципами законности, не использовать должностное положение для выработки рекомендаций с целью извлечения выгоды для себя или третьих лиц;

1.3) при проведении внутреннего анализа коррупционных рисков, рассматривать коррупционные риски объективно, выработать рекомендации исключительно в соответствии с законодательством;

1.4) при принятии решений, входящих в компетенцию работника Товарищества не принимать никаких материальных благ, услуг и иных привилегий, связанных с выполнением своих законных обязанностей;

1.5) обеспечить законность и справедливость принимаемых решений при:

- осуществлении расходования бюджетных средств;
- обеспечении сохранности денежных средств и материальных ценностей;

- оформлении первичных документов (накладных) по передаче и списанию материальных запасов и основных средств, а также их учете и хранении;

- организации работ по управлению активами Товарищества;

- составлении, внесении изменений и дополнений в план закупок

Товарищества;

- при проведении контрольных мероприятий и иных действий, подразумевающих вынесение решения, рассматривать вопросы объективно, принимать решения исключительно в соответствии с законодательством;

- строго соблюдать Кодекс служебной этики гражданских служащих Республики Казахстан;

- своим поведением служить примером высокой порядочности, честности, неподкупности, благородности, беспристрастности, бескорыстия;

- не лоббировать чьи-либо интересы;

- обеспечивать соблюдение принципов меритократии, не допускать случаев подбора и расстановки кадров по признакам родства, землячества и личной преданности, не предоставлять не предусмотренные законом преимущества (протекционизм, семейственность), при проведении конкурсных

процедур личные отношения не должны являться основной для продвижения по службе, поощрения или наказания, решения кадровых и социальных вопросов;

12. Антикоррупционные стандарты при подготовке проектов правовых актов и при иных взаимоотношениях, возникающих в зависимости от специфики сферы жизнедеятельности:

1) противостоять действиям, наносящим ущерб интересам государства, препятствующим или снижающим эффективность функционирования Товарищества;

1.1) не использовать должностное положение при принятии решения по определению поставщика услуг, работ, товаров;

1.2) не использовать информацию, не подлежащую официальному распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ;

1.3) при выполнении своих должностных обязанностей соблюдать деловой этикет и правила официального поведения;

1.4) не допускать совершение проступков и иных правонарушений, за которые законами Республики Казахстан предусмотрена дисциплинарная, административная либо уголовная ответственность.



Приложение 2 к приказу  
и.о. генерального директора  
ТОО «Бурабай даму»  
от \_\_\_\_\_ 2024 года  
№ \_\_\_\_\_

## **Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов работников ТОО «Бурабай даму»**

### **1. Цель документа и общие положения**

1. Настоящая Политика по выявлению и урегулированию конфликтов интересов работников ТОО «Бурабай даму» (далее-Политика и Товарищество, ТОО «Бурабай даму» соответственно) разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми а также внутренними документами Товарищества по вопросам этики и комплаенса.

2. Настоящая Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Товарищества и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы работников не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Товарищества и государства в целом.

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

4. Товарищество понимает, что должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей в Товариществе, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и обязанностями/должностными обязанностями в Товариществе должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.

5. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Товарищество 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.

### **2. Область применения**

6. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного её соблюдения всеми должностными лицами и работниками

Товарищества. Ознакомление всех работников Товарищества с настоящей Политикой производится под роспись.

7. Настоящая Политика подлежит размещению на официальном сайте Товарищества.

### **3. Термины и определения**

8. В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

1) административно-хозяйственные функции предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе Товарищества;

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

3) должностное лицо -лицо, постоянно или временно выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Товариществе;

4) комплаенс-служба - комплаенс офицер Товарищества;

5) 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;

6) личные интересы личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Товарищества, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Товарищества;

7) 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;

8) руководство – руководители структурных подразделений Товарищества;

9) работники - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом;

10) свойственники - братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).

9. Термины, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Товарищества.

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

10. Товарищество осуществляет управление конфликтом интересов (выявление и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:



- 1) принцип законности – соответствие настоящей политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Товарищества;
- 2) принцип защиты интересов Товарищества - долг каждого должностного лица и работника, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Товарищества, 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 выявлению 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 Товарищества и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники 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 Товарищества 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 - Товарищество формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Товарищество приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками 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 своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики;
- 9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания - непосредственный руководитель должностного лица или работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Все должностные лица и работники

несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Товарищества, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

## 5. Ситуации конфликта интересов

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

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

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

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

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

5) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Товариществом;

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

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

12. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 13 настоящей Политики, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники должны

руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в пункте 10 настоящей Политики.

13. Если у руководства имеются сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-службой и представить генеральному директору необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

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

#### **6. Порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов**

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

16. В Товариществе устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) 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 функционала;

3) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в бизнес-процессах/деловых операциях Товарищества, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, перечисленных в пункте 10 настоящей Политики, 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.

17. Подпункты 1) и 2) пункта 19 настоящей Политики регулируются соответствующими внутренними документами Товарищества в области управления персоналом, утвержденных в установленном порядке.

18. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами и работниками осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков в бизнес-процессах/деловых операциях Товарищества, проводимой комплаенс-службой на ежегодной основе. Должностные лица и работники, находящиеся в зоне высоких коррупционных рисков по запросу Комплаенс-службы заполняют Декларацию конфликта интересов по форме, предусмотренной внутренними документами Товарищества в области управления персоналом. Заполненная Декларация анализируется Комплаенс-

службой на предмет наличия/отсутствия возможного конфликта интересов и подготовки соответствующих рекомендаций.

19. 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 Товариществе.

#### **7. Выявление конфликта интересов**

20. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Товарищества 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 Товарищества 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, их близкими родственниками, супругами, а также свойственниками;
- 3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;
- 4) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой;
- 5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящей Политики;
- 6) производить учет информации об аффилированных лицах, инсайдерах Товарищества;
- 7) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников.

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

21. Генеральный директор и руководство должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц, в том числе неправомерное использование собственности Товарищества и злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

22. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть заключена только при наличии основания подразделения Товарищества, в компетенцию которого входит вопрос заключения такой сделки.

23. Должностным лицам и работникам запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Товариществом и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

24. Генеральный директор и руководство 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) 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 вышестоящего руководства и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- 5) представлять Товариществу сведения о своих аффилированных лицах в установленном порядке;
- 6) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Товарищества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;
- 7) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

25. Генеральный директор Товарищества не вправе занимать должность руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

26. Должностные лица и работники 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) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Товарищества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;
- 5) сообщать информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных в настоящей Политике;
- 6) соблюдать порядок защиты инсайдерской и конфиденциальной информации.

27. Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Товариществом.

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

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

29. Для повышения эффективности работы по выявлению и урегулированию конфликта интересов, Товарищество стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех работников Товарищества по их урегулированию.

30. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Товариществе, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность структурных подразделений Товарищества;
- 3) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых существует конфликт интересов.

31. Должностное лицо обязано незамедлительно в письменном виде сообщить генеральному директору/курирующему руководителю о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия руководителем решения по урегулированию такого конфликта.

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

33. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня 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 генерального директора.

34. Генеральный директор определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости генеральный директор создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят представители комплаенс-службы, структурного подразделения по управлению персоналом, юридического сопровождения. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

35. При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

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

36. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Товарищество обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Товарищества.

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

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

2) прекращение полномочий должностного лица или работника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

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 должностных обязанностей должностного лица или работника;

5) устранение должностным лицом или работником личного интереса, порождающего конфликт интересов (например, отчуждение принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов), с последующим повторным заполнением декларации конфликта интересов, предусмотренной внутренними документами Товарищества, и предоставлением в отдел административно-правовой работы.

38. Перечень мер; приведенный в пункте 43 Политики, 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**

39. Должностные лица и работники Товарищества несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

40. 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 Товариществу, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

## **12. Заключительные положения**

41. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по инициативе антикоррупционного комплаенс офицера.

42. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Товарищества 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 Товарищества.

