



Утверждена  
решением Наблюдательного совета  
ТОО «Полимер Продакшн»  
от 08.07 » август 2022 года  
протокол № 06/22

## Политика по урегулированию конфликта интересов ТОО «Полимер Продакшн»

г. Атырау  
2022 год

## Содержание

1. Назначение и область применения.....	3
2. Определения и сокращения .....	3
3. Общие положения .....	4
4. Основные принципы управления конфликтом интересов .....	5
5. Обязанности должностных лиц и работников по управлению конфликтом интересов	6
6. Порядок и способы раскрытия сведений о конфликте интересов.....	7
7. Урегулирование конфликта интересов .....	8
9. Ответственность.....	9
Приложение 1.....	10
Приложение 2.....	12
Приложение 3.....	14

## 1. Назначение и область применения

1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов ТОО «Полимер Продакшн» (далее – Политика) разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, международной практикой корпоративного управления, Уставом, Кодексом корпоративной этики, Политикой по противодействию мошенничеству и коррупции ТОО «Полимер Продакшн» и иными внутренними документами.

2. Политика устанавливает общие принципы урегулирования конфликта интересов и иной деятельности ТОО «Полимер Продакшн» (далее - Товарищество), затрагивающей область урегулирования конфликта интересов.

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

4. Действие Политики распространяется на все виды деятельности Товарищества. Политика является обязательной для ознакомления и применения всеми должностными лицами и работниками Товарищества при вступлении ими в должность. При осуществлении функциональных обязанностей и реализации поставленных задач, каждое должностное лицо и работник Товарищества руководствуется положениями, изложенными в Политике.

5. Основными задачами Политики являются:

(а) закрепление основных принципов Товарищества в отношении конфликта интересов и требований к работникам и должностным лицам по соблюдению этих принципов;

(б) определение процедур по раскрытию информации о потенциальных конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения работников и должностных лиц в условиях существующих конфликтов интересов;

(в) предоставление общей информации работникам и должностным лицам о предпринимаемых мерах по выявлению, управлению и урегулированию конфликта интересов в Товариществе.

6. Политика является внутренним документом Товарищества и утверждается решением Наблюдательного совета Товарищества (в том числе изменения и (или) дополнения в Политику).

## 2. Определения и сокращения

7. Для целей настоящей Политики применяются следующие основные понятия и сокращения:

аффилированные - физические или юридические лица (за исключением

лица	государственных органов, осуществляющих контрольные и надзорные функции в рамках предоставленных им полномочий), имеющие возможность прямо и (или) косвенно определять решения и (или) оказывать влияние на принимаемые друг другом (одним из лиц) решения, в том числе в силу заключенной сделки. Перечень аффилированных лиц Фонда устанавливается в соответствии со статьей 64 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах». Перечень аффилированных лиц Товарищества устанавливается в соответствии со статьей 12-1 Закона Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью»
близкие родственники	родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;
должностное лицо	- члены Наблюдательного совета, Генеральный директор, заместитель Генерального директора, лицо, исполняющее управленческие функции;
контрагент	- физическое или юридическое лицо, с которым Товарищество заключило либо планирует заключить договор/соглашение;
конфликт интересов	- противоречие между личными интересами должностных лиц/ работников и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;
СК свойственники	- Служба комплаенс Компании/Комплаенс-офицер; - полнородные и неполнородные братья, сестры, родители и дети супруга (супруги);
СП Фонд	- структурное подразделение Товарищества; - АО «Самрук-Қазына».

### 3. Общие положения

8. Политика направлена на реализацию положений Кодекса корпоративной этики Товарищества, согласно которому одним из необходимых условий эффективного выполнения работниками своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работников, должностных лиц и их должностными полномочиями, а при наличии таких противоречий – их своевременное раскрытие и урегулирование. Органом, обеспечивающим урегулирование конфликтов интересов работников, является Генеральный директор, а органом, обеспечивающим урегулирование конфликтов интересов Генерального директора, заместителя Генерального директора – Наблюдательный совет Товарищества.

9. Целью Политики является повышение эффективности принимаемых решений за счет обеспечения справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений в интересах Товарищества и его Участников через создание в Товариществе единообразного управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Товариществе под влиянием частных интересов и связей работников и должностных лиц.

10. Все работники и должностные лица Товарищества должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов в отношении себя (или связанных с собой лиц).

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

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

1) принцип законности - соответствие Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Товарищества;

2) принцип защиты интересов Товарищества. Должностные лица и работники обязаны принимать решения, опираясь только на положения законодательства Республики Казахстан и внутренних документов 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 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 Товарищества и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных 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 к конфликту интересов - 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 иные должностные лица своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования Политики;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания - должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и своими должностными полномочиями, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

## **5. Обязанности должностных лиц и работников по управлению конфликтом интересов**

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

13. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть заключена в соответствии с законодательством РК и внутренними документами Товарищества.

14. Должностные лица обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятии 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 или электронной форме до Председателя Наблюдательного совета/Генерального директора и СК и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями Политики;

5) представлять Товариществу сведения о своих аффилированных лицах в установленном порядке;

6) сообщать информацию о нарушениях требований Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных Политикой;

7) при принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Товарищества без учета личных интересов, интересов лиц, являющихся близкими родственниками, супругом (супругой) или свойственником;

8) при осуществлении своих должностных обязанностей действовать только в пределах предоставленных полномочий и, представляя Товарищество перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Товарищества, а также Фонду в целом;

9) по возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;

б) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

15. Работники обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятии решений по ним;

3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя/СК в соответствии с требованиями Политики;

4) сообщать информацию о нарушениях требований Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных Политикой;

5) при принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Товарищества без учета личных интересов, интересов лиц, являющихся близкими родственниками, супругом (супругой) или свойственником;

б) при осуществлении своих трудовых обязанностей действовать только в пределах предоставленных полномочий и, представляя Товарищество перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Товарищества, а также Фонду в целом;

7) по возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;

8) уведомлять непосредственного руководителя и СК о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимают меры по недопущению любой возможности возникновения конфликтов интересов.

16. Вмешательство должностных лиц в деятельность СП Товарищества, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений, запрещается.

## **6. Порядок и способы раскрытия сведений о конфликте интересов**

17. Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами и

работниками осуществляется незамедлительно в письменном или электронном виде согласно Приложению № 1 к Политике, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов. Должностные лица и работники обязаны раскрыть сведения по мере возникновения ситуации, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения уведомления о наличии либо возникновении конфликта интересов по форме согласно Приложению № 2 к Политике.

18. В Товариществе устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов для должностных лиц и работников:

- 1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое СП, при изменении функционала;
- 3) ежегодное раскрытие конфликта интересов;
- 4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения уведомления о наличии либо возникновении конфликта интересов по форме согласно Приложению № 2 к Политике.

19. Сокрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков.

## **7. Урегулирование конфликта интересов**

20. В случае выявления конфликта интересов Председатель Наблюдательного совета (в отношении Генерального директора, заместителя Генерального директора), Генеральный директор (в отношении руководителей структурных подразделений) или непосредственный руководитель (в отношении подчиненного по службе), получивший уведомление о наличии либо возникновении конфликта интересов согласно Приложению № 2 к Политике от работника Товарищества совместно с СК, принимает решение об урегулировании конфликта интересов одним из следующих способов:

- 1) отказ работника от своего личного интереса, являющегося источником конфликта интересов;
- 2) запрет на использование работником информации, являющейся объектом его личного интереса;
- 3) постоянное или временное отстранение работника от обсуждения и разрешения вопросов, порождающих конфликт интересов, на добровольной или на основе акта работодателя;
- 4) изменение его должностных обязанностей по согласованию с работником;



5) перевод работника на должность, не связанную с возникшим конфликтом интересов, в случае согласия работника, в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан.

21. Руководитель обязан информировать работника о недопустимости нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции, предупредить его о мерах ответственности, применяемых в случае такого нарушения.

22. В случае не раскрытия конфликта интересов работником, стороной которого он является, к нему предусматривается применение мер дисциплинарной ответственности.

23. Если в результате рассмотрения конфликта интересов возникает необходимость в разработке или внесении изменений в действующие внутренние документы Товарищества, СК рекомендует владельцу процесса внести соответствующие изменения.

24. Примеры ситуаций конфликта интересов или ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, изложены в Приложении № 3 к Политике.

## **9. Ответственность**

25. Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение Политики.

26. В случае, если в работе по урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также Политики, приведшие к причинению убытков Товариществу, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.



юридического лица, в котором работают близкие родственники, супруг (супруга), свойственник, должность)

---

---

7. Я подтверждаю, что лица, указанные в пунктах 1-6 настоящей декларации **не являются** контрагентами, компании, в которой работаю, и ее дочерних и зависимых организаций (если являются необходимо указать ИИН, ФИО, Наименование и БИН компании контрагента, Вид деятельности контрагента, Наименование Фонда, дочерних и зависимых организаций, кому оказываются услуги).

8. Иные ситуации или обстоятельства, которые приводят или могут привести к конфликту интересов (если да, то письменно в свободной форме изложить подробную информацию, необходимую и достаточную для всестороннего рассмотрения и оценки ситуации или обстоятельств).

---

---

	Настоящим подтверждаю полную ответственность за достоверность информации при заполнении данной Декларации.
	Подтверждаю ознакомление с условиями Политики по урегулированию конфликта интересов компании, в которой я работаю.
	Обязуюсь своевременно информировать компанию, в которой я работаю, при возникновении конфликта интересов, а также об изменениях данных, указанных в настоящей декларации.

Подпись: \_\_\_\_\_

Дата

**Приложение №2  
к Политике по урегулированию  
конфликта интересов  
ТОО «Полимер Продакшн»**

Кому \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

От \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность, контактный телефон)

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о наличии либо возникновении конфликта интересов**

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики по урегулированию конфликта интересов *ТОО Полимер Продакшн*, сообщаю о возникновении у меня, при исполнении должностных обязанностей, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликтной ситуации (личной заинтересованности):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*(описывается ситуация, при которой возник или может возникнуть конфликт интересов с детальным обоснованием).*

2. Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*(перечисление (перечисление конкретных должностных обязанностей)).*

3. Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_

*ay*

---

---

---

---

---

---

4. Перечень документов, подтверждающих факты наличия либо возникновения конфликта интересов, а также о принятых мерах (предлагаемых принять) для предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

Лицо, направляющее уведомление:

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись, расшифровка подписи)



### Ситуации конфликта интересов

К ситуациям конфликта интересов или ситуациям, которые могут привести к конфликту интересов, относятся следующие ситуации, которые не являются исчерпывающими:

ситуация, при которой должностное лицо, работник Товарищества или их близкий родственник, супруг (супруга) свойственник являются стороной в сделке, заключаемой с Товариществом;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Товарищества или их близкий родственник, свойственник является аффилированным лицом организации, являющейся стороной сделки, заключаемой с Товариществом;

любая коммерческая или иная заинтересованность в сделках, проектах, связанных с Товариществом;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Товарищества или их близкий родственник, супруг (супруга), свойственник получают от третьих лиц вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах за исполнение должностным лицом или работником Товарищества своих профессиональных обязанностей или другие услуги, связанные с исполнением должностным лицом или работником Товарищества своих профессиональных обязанностей;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Товарищества или их близкий родственник, супруг (супруга), свойственник принимает подарки или услуги в связи с исполнением должностным лицом или работником Товарищества своих профессиональных обязанностей от лиц, находящихся в подчинении по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Товарищества или их близкий родственник, супруг (супруга), свойственник получают от поставщиков/потенциальных поставщиков персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим должностным лицам, работникам Товарищества и их близким родственникам, супругу (супруге), свойственникам;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Товарищества использует в личных целях имущество Товарищества, за исключением случаев возможности использования имущества Товарищества, в случаях, предусмотренных внутренними документами Товарищества;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Товарищества раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих профессиональных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы, а также любое использование конфиденциальной информации, связанной с Товариществом, для получения личной выгоды должностным лицом, работником Товарищества или их близким родственником, супругом (супругой), собственником;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Товарищества принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

ситуация, при которой в Товарищество принимается на работу кандидат, приходящийся другому работнику близким родственником, супругом (супругой), собственником, в случае если кто-либо из них будет иметь возможность оказывать прямое влияние на исполнение должностных обязанностей и (или) влиять на продвижение по службе и (или) уровень материального вознаграждения в Товариществе;

ситуация, при которой должностные лица совместно работают с близкими родственниками, супругами и собственниками;

ситуация, при которой работники Товарищества имеют прямую подчиненность или находятся в прямом подчинении у близких родственников, супругов и (или) собственников;

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