

Утверждена  
решением Совета директоров  
акционерного общества  
«Национальный холдинг «QazBioPharm»  
от 12 декабря 2023 года  
Протокол № 4

## **Политика выявления и урегулирования конфликта интересов акционерного общества «Национальный холдинг «QazBioPharm»**

### **1. Общие положения**

1. Настоящая Политика выявления и урегулирования конфликта интересов акционерного общества «Национальный холдинг «QazBioPharm» (далее – Политика) разработана в целях предупреждения и урегулирования конфликта интересов в акционерном обществе «Национальный холдинг «QazBioPharm» (далее – Холдинг) в соответствии с законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Республики Казахстан и внутренних документов Холдинга.

2. Политика регламентирует порядок надлежащего регулирования и контроля процесса определения, выявления и управления существующими и/или потенциальными конфликтами интересов в Холдинге.

3. Настоящая Политика устанавливает:

- 1) цели по урегулированию конфликта интересов;
- 2) основные принципы управления конфликтом интересов;
- 3) порядок раскрытия конфликта интересов;
- 4) ситуации конфликта интересов и порядок урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- 5) обязанности сотрудников Холдинга в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- 6) определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- 7) ответственность за несоблюдение настоящей Политики.

### **2. Цели по урегулированию конфликта интересов**

4. Целью настоящей Политики является содействие формированию единого подхода в вопросах профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов в Холдинге.

5. Конфликт интересов – противоречие между личными интересами лиц, исполняющих управленческие функции в Холдинге и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

6. Конфликт интересов также определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность сотрудника Холдинга влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

7. Сотрудники Холдинга не допускают ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

8. Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящей Политики, являются сотрудники Холдинга, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

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

9. Основные принципы управления конфликтами интересов:

- 1) законности;
- 2) защиты публичного интереса;
- 3) обеспечения прозрачности и подотчетности;
- 4) объективности и индивидуального рассмотрения;
- 5) конфиденциальности;
- 6) конкретно-ситуационного подхода;
- 7) системности;
- 8) соразмерности антикоррупционных процедур риску создания условий для конфликта интересов;
- 9) эффективности процедур;
- 10) нетерпимости и внутренней культуры;
- 11) персональной ответственности и неотвратимости наказания;
- 12) постоянного контроля и регулярного мониторинга.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов**

10. В Холдинге рекомендуется использовать все доступные законные средства и методы раскрытия конфликта интересов.

Конфликт интересов, как правило, выявляется путем:

- 1) письменного уведомления сотрудника Холдинга;
- 2) письменного уведомления непосредственного руководителя или руководства Холдинга;
- 3) обращений физических и юридических лиц о возможном наличии конфликта интересов;
- 4) посредством проведения мониторинга и анализа информации и материалов публикаций из открытых источников (мониторинг и анализ средств массовой информации и др.);
- 5) в ходе проверок и иных мероприятий;
- 6) иными способами, не запрещенными законами Республики Казахстан.

### **5. Ситуации конфликта интересов и порядок урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

11. Для целей настоящей Политики необходимо исключить возникновение следующих ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов связанных с:

- 1) исполнением сотрудником Холдинга должностных функций в отношении близких родственников и свойственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность;
- 2) занятием иной оплачиваемой деятельностью;
- 3) принятием (дарением) подарков и получением (оказанием) услуг;
- 4) имущественными обязательствами и судебными разбирательствами;
- 5) явным нарушением сотрудником Холдинга установленных ограничений и запретов.

Учитывая разнообразие личных интересов Сотрудников Холдинга, указанный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим.

12. Порядок урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- 1) конфликт интересов, связанный с исполнением сотрудником Холдинга должностных функций в отношении близких родственников и свойственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность.

Сотруднику Холдинга следует уведомить о наличии личной заинтересованности своего непосредственного руководителя или иное ответственное лицо в письменной форме;

- 2) конфликт интересов, связанный с занятием иной оплачиваемой деятельностью.

Генеральный директор и его заместители могут занимать должности в других организациях только с одобрения Совета директоров.

В данном случае необходимо проинформировать Совет директоров в письменной форме.

В случае если на момент начала выполнения должностных функций в Холдинге сотрудник уже выполнял или выполняет иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме. При этом, сотруднику Холдинга рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы;

- 3) конфликт интересов, связанный с принятием (дарением) подарков и получением (оказанием) услуг.

Сотруднику Холдинга следует:

- не принимать подарки и услуги, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

- в письменной форме уведомить непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

- 4) конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами.

Сотруднику Холдинга и его близким родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, следует

уведомить руководство Холдинга и непосредственного руководителя о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Непосредственному руководителю рекомендуется до урегулирования имущественного обязательства отстранить сотрудника Холдинга от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед сотрудником Холдинга, его близкими родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность.

В случае участия сотрудника Холдинга или его близких родственников в судебном разбирательстве с физическими и юридическими лицами, в отношении которых сотрудник Холдинга осуществляет отдельные должностные функции, непосредственному руководителю рекомендуется отстранить сотрудника Холдинга от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических и юридических лиц, которые находятся в стадии судебного разбирательства с сотрудником Холдинга, его близкими родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность;

5) ситуации, связанные с явным нарушением сотрудником Холдинга установленных ограничений и запретов.

Сотруднику Холдинга следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности. Непосредственному руководителю, которому стало известно о факте использования сотрудником Холдинга информации, полученной в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к сотруднику Холдинга мер дисциплинарной ответственности за нарушение ограничений и запретов, учитывая характер совершенного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения сотрудником Холдинга своих должностных обязанностей.

## **6. Обязанности сотрудников Холдинга в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

13. Обязанности сотрудников Холдинга в вопросах предотвращения и разрешения конфликта интересов могут быть общими для всех или специальными, то есть устанавливаться для отдельных сотрудников Холдинга.

Общие обязанности сотрудников Холдинга должны согласовываться и не противоречить обязанностям, установленным в Законе Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

14. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на сотрудников Холдинга обязанностей необходимо четко регламентировать процедуры их соблюдения.

15. Специальные обязанности в вопросах предотвращения и разрешения конфликта интересов могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Холдинге:

1. заместителей Генерального директора;
2. руководителей структурных подразделений;
3. сотрудников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
4. представителей кадровой службы;
5. иных лиц, осуществляющих внутренний контроль, связанный с вопросами конфликта интересов.

16. Сотрудники Холдинга обязаны незамедлительно уведомлять непосредственного руководителя и руководство Холдинга о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения.

Уведомление подается в бумажной или электронной форме.

Непосредственный руководитель обязан предпринять необходимые действия для урегулирования конфликта интересов, обеспечить конфиденциальность полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения.

17. Как общие, так и специальные обязанности рекомендуется включить в должностные обязанности сотрудников Холдинга.

## **7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

18. Сотрудники кадровой службы и комплаенс-офицер являются ответственными лицами за предотвращение и разрешение конфликта интересов.

19. Задачи, функции и полномочия указанных лиц должны быть четко определены в соответствующих положениях о структурном подразделении и должностных инструкциях.

## **8. Ответственность за несоблюдение настоящей Политики**

20. Сотрудники Холдинга за несоблюдение настоящей Политики несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

21. Ответственность за несоблюдение требований настоящей Политики несут все сотрудники и структурные подразделения Холдинга в рамках своей компетенции.

22. Сотрудники Холдинга с даты принятия настоящей Политики, а вновь принятые с момента начала исполнения должностных и (или) трудовых обязанностей в Холдинге обязаны подтвердить по форме согласно приложению к настоящей Политике, что они изучили, поняли и обязуются добросовестно следовать настоящей Политике.

23. Иное, не предусмотренное настоящей Политикой, регулируется законодательством Республики Казахстан. При наличии противоречий настоящей Политики нормам законодательства Республики Казахстан подлежат применению нормы законодательства Республики Казахстан.

Приложение  
к Политике выявления и урегулирования  
конфликта интересов  
акционерного общества  
«Национальный холдинг «QazBioPharm»

**Подтверждение**

Я, \_\_\_\_\_ внимательно  
изучил(а), понял(а) и обязуюсь добросовестно следовать Политике выявления и  
урегулирования конфликта интересов акционерного общества «Национальный  
холдинг «QazBioPharm».

\_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года  
(проставить личную подпись, Фамилию, Имя, Отчество полностью, дату)