



түсіндіріліп
Советом директоров
акционерного общества
«Национальная компания
«ҚазАвтоЖол»

от 21.12 2017 г.,
протокол № 45/17

**Политика урегулирования корпоративных конфликтов
акционерного общества «Национальная компания
«ҚазАвтоЖол»**

г. Астана, 2017 год



1. Общие положения

1. Настоящая Политика урегулирования корпоративных конфликтов (далее - Политика) акционерного общества «Национальная компания «КазАвтоЖол» (далее – Общество) разработана во исполнение задач по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов в Обществе.

2. Политика регламентирует порядок и процедуры по урегулированию корпоративных конфликтов между органами Общества и его Единственным акционером.

3. Предупреждение и урегулирование корпоративных конфликтов в равной мере позволяет обеспечить соблюдение и охрану прав Единственного акционера, а также защитить имущественные интересы и деловую репутацию Общества.

4. Нижеуказанные положения о досудебном урегулировании корпоративных конфликтов не препятствуют лицам, чьи права нарушены, обращаться в судебные органы.

2. Термины и определения

5. В Политике используются следующие термины и определения:

1) Единственный акционер – орган, которому переданы права владения, пользования государственным пакетом акций Общества;

2) Органы Общества:

высший орган - Единственный акционер;

орган управления - Совет директоров;

исполнительный орган – Правление.

3) Должностные лица - члены Совета директоров, члены Правления Общества;

4) Заинтересованное лицо - лицо, реализация прав которого, предусмотренных законодательством и Уставом, связана с деятельностью Общества;

5) Корпоративный конфликт - разногласие или спор, которые возникли между Единственным акционером и органами Общества либо разногласие или спор между органами Общества, которые приводят или могут привести к одному из следующих последствий:

- нарушение норм действующего законодательства, устава или внутренних документов Общества, прав Единственного акционера;

- иски к Обществу, его органу управления или по существу принимаемых ими решений;

- досрочное прекращение полномочий действующего органа управления.

6) Корпоративный секретарь - Корпоративный секретарь Общества;

7) Работник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

8) Урегулирование корпоративных конфликтов - процесс осуществления комплекса досудебных процедур, направленных на предупреждение или



разрешение конфликтов между органами управления Общества и его Единственным акционером;

9) Омбудсмен-лицо, назначаемое Советом директоров Общества, роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников, участников трудовых споров, конфликтов и оказании им содействия выработке взаимоприемлемого, конструктивного и реализуемого решения с учетом соблюдения норм законодательства Республики Казахстан (в том числе соблюдения конфиденциальности при необходимости), оказании содействия в решении проблемных социально-трудовых вопросов как работников, так и Общества, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками Общества;

10) Соглашение – результат урегулирования корпоративного конфликта, подписанный Сторонами корпоративного конфликта по форме согласно приложению, к настоящей Политике.

3. Политика регулирования корпоративных конфликтов

6. Предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов способствует точное и безусловное соблюдение Обществом законодательства, а также его добросовестное и разумное поведение во взаимоотношениях с Единственным акционером.

7. Общество обеспечивает максимально полное и скорейшее выявление корпоративных конфликтов, если они могут возникнуть в Обществе, и четкую координацию действий органов Общества, а именно:

- обеспечивает выявление корпоративных конфликтов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Общества, его должностных лиц и работников;
- контроль за выявлением и разрешением конфликтов, а также функции координатора по разрешению конфликтов возлагаются на Омбудсмана, при его отсутствии на Корпоративного секретаря Общества;

Омбудсмен подотчетен непосредственно Совету директоров, подчинен Председателю Совета директоров и осуществляет свою деятельность независимо от внутренних структур Общества.

Деятельность Омбудсмана основывается на принципах:

- независимости;
- объективности;
- неформальности;
- нейтральности и беспристрастности;
- конфиденциальности;
- справедливости;
- добросовестности;
- честности;
- разумности и объективности.

Омбудсмен, при его отсутствии Корпоративный секретарь Общества осуществляет регистрацию поступивших от органов Общества,

заинтересованных сторон обращений, писем и требований к ним и дает им предварительную оценку с передачей всей информации в тот орган Общества, в компетенции которого отнесено рассмотрение данного конфликта.

В филиалах Общества организация подобной работы должна быть возложена на лица, их возглавляющие. Но и в этом случае Омбудсмен, при его отсутствии Корпоративный секретарь Общества должен обладать всей полнотой информации о корпоративных конфликтах, возникших в филиалах Общества;

8. Позиция Общества в корпоративном конфликте должна основываться на положениях законодательства, а именно:

- ответ Общества на обращение должен быть полным и обстоятельным, а сообщение об отказе удовлетворить просьбу или требование, основанное на положениях законодательства;

- в случае если согласие Общества удовлетворить требование заинтересованных сторон сопряжено с необходимостью совершения каких-либо действий, предусмотренных законодательством, Уставом или иными внутренними документами Общества, в ответе Общество исчерпывающим образом указывает такие условия, а также сообщает необходимую для их выполнения информацию.

9. В случаях, когда между заинтересованными сторонами и Обществом нет спора по существу их обязательств, но возникли разногласия о порядке, способе, сроках и иных условиях их выполнения, Общество предлагает заинтересованным сторонам урегулировать возникшие разногласия и излагает условия, на которых Общество готово удовлетворить требования заинтересованных сторон.

4. Причины возникновения корпоративных конфликтов

10. Корпоративные конфликты могут возникать между органом управления Общества, исполнительным органом Общества и Единственным акционером в результате:

1) несоблюдения Органом Общества требований законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Общества;

2) споров, связанные с нарушением норм права;

3) действий, предпринимаемые Единственным акционером с целью установления контроля над Обществом;

4) разногласий между Единственным акционером и Обществом по поводу использования прибыли;

5) разногласий между Единственным акционером и работниками общества по поводу эффективности управления Обществом и добросовестности действий работников;

6) заключений крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, при отсутствии решений уполномоченных органов Общества;

7) принятия органом управления и (или) исполнительным органом Общества решений, которые могут привести к ухудшению финансового состояния Общества;

8) нарушения обязанности по раскрытию информации в соответствии с законодательством Республики Казахстан либо предоставление неполной информации лицами, входящими в органы Общества, о должностях, занимаемых в органах других организаций, о владении долями (акциями) других юридических лиц.

5. Порядок работы органов Общества по урегулированию корпоративных конфликтов

11. Компетенцию органов Общества по рассмотрению и урегулированию корпоративных конфликтов необходимо четко разграничивать.

12. Председатель Правления от имени Общества осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по всем вопросам, принятие решений по которым не отнесено к компетенции иных органов Общества и самостоятельно определяет порядок ведения работы по урегулированию корпоративных конфликтов.

13. Совет директоров участвует в урегулировании конфликтов, руководствуясь законными и обоснованными интересами Общества и Единственного акционера.

14. Совет директоров рассматривает отдельные корпоративные конфликты, относящиеся к компетенции Правления (например, в случае если предметом конфликта являются действия (бездействие) этого органа либо принятые им акты).

15. Основной задачей органов Общества в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Общества. В целях защиты, как прав Единственного акционера, так и деловой репутации Общества, работа по урегулированию конфликта проводится при непосредственном участии Единственного акционера путем прямых переговоров или переписки с ним.

16. В случае необходимости, между Обществом и Единственным акционером может быть подписано соглашение согласно приложению 1 к настоящей политике об урегулировании корпоративного конфликта. Согласованное с Единственным акционером решение об урегулировании корпоративного конфликта может быть также принято и оформлено соответствующим органом Общества в таком порядке, в каком этот орган принимает другие свои решения.

17. Органы Общества в соответствии со своей компетенцией содействуют исполнению соглашений, подписанных от имени Общества с Единственным акционером, а также реализуют свои решения об урегулировании корпоративного конфликта или организуют реализацию решения.

18. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования лица, чьи интересы конфликт затрагивает или может затронуть, не должны принимать участия в вынесении решения по этому конфликту.

19. Если конфликт на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы лица, исполняющего функции Председателя Правления, то его урегулирование следует передать в Совет директоров. Члены Совета директоров, чьи интересы конфликт затрагивает или может затронуть, не должны участвовать в работе по разрешению этого конфликта.

20. Лицо, в силу своих полномочий в Обществе обязано участвовать в разрешении конфликтов, должно сообщить о том, что конфликт затрагивает или может затронуть его интересы, немедленно, как только ему станет об этом известно.

6. Заключительные положения

21. Порядок разрешения корпоративных конфликтов и конфликтов интересов, а также процедуры, предусмотренные настоящим Положением, носят согласительный характер и не препятствует лицам в осуществлении защиты их прав, предусмотренных законодательством.

Приложение 1
к политике об урегулировании
корпоративных конфликтов и
конflikта интересов
АО «НК «КазАвтоЖол»
утвержденному решением
Совета директоров
от «__» ____ 20__ года, №__

СОГЛАШЕНИЕ (форма)

Место _____

Дата (дата приостановления подписи последней из Сторон) _____

Предмет соглашения (корпоративного конфликта) _____

Участники соглашения, в т.ч.: _____

Стороны соглашения (перечисляются наименования Сторон корпоративного конфликта и их полномочных представителей) _____

Омбудсмен: _____

Далее следует текст соглашения, предусматривающий обязательства Сторон корпоративного конфликта и меры по обеспечению исполнения обязательств.

Удовлетворенность сторон:

- по существу;
- по процедуре;
- психологическая.

(Каждой из сторон следует указать «удовлетворен» или «не удовлетворён» и можно добавить пояснения).

В этом разделе Сторон в свободной форме фиксирует степень удовлетворенности различными аспектами процесса разрешения корпоративного конфликта.

Подписи участников:

Стороны:

Подпись дата:

Омбудсмен:

Подпись дата