

УТВЕРЖДЕНА
протокольным решением Совета
директоров АО «Центр
международных программ»
от «17» мая 2018 г.
№ 3

ПОЛИТИКА
урегулирования корпоративных конфликтов
акционерного общества «Центр международных программ»

г. Астана
2018 год

1. Общие положения

1. Настоящая Политика урегулирования корпоративных конфликтов акционерного общества «Центр международных программ» (далее - Политика) разработана во исполнение задач по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов в акционерном обществе «Центр международных программ» (далее - Общество).

2. Политика регламентирует порядок и процедуры по урегулированию корпоративных конфликтов между органами Общества и его Единственным акционером, а также между структурными подразделениями Общества.

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 регулировании 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 - Президент;

3) должностные лица - члены Совета директоров, Президент Общества, Вице-президенты.

4) заинтересованное лицо - лицо, деятельность которого связана с деятельностью Общества и реализация прав которого, предусмотрено законодательством и Уставом 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 органам управления или по существу принимаемых ими решений;
- досрочное прекращение полномочий действующего органа управления.

6) корпоративный секретарь - работник Общества, не являющийся членом Совета директоров и (или) исполнительного органа Общества, который назначен Советом директоров Общества и подотчетен Совету директоров Общества, а также в рамках своей деятельности контролирует подготовку и проведение заседаний Единственного акционера и Совета директоров Общества, обеспечивает формирование материалов по вопросам повестки дня Единственного акционера и материалов к заседанию Совета директоров Общества, ведет контроль за обеспечением доступа к ним. Компетенция и деятельность корпоративного секретаря определяются внутренними документами 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, направленный на предупреждение или разрешение конфликтов между органами управления Общества и его Единственным акционером.

9) 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 корпоративного секретаря Общества;

Корпоративный секретарь Общества подотчетен непосредственно Совету директоров Общества, подчинен председателю Совета директоров Общества и осуществляет свою деятельность независимо от внутренних структур Общества.

Деятельность корпоративного секретаря Общества основывается на принципах:

- независимости;
- объективности;

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

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 компетенцию которого отнесено рассмотрение данного конфликта.

В представительствах Общества организация подобной работы должна быть возложена на руководителя представительства. Но и в этом случае корпоративный секретарь Общества должен обладать всей полнотой информации о корпоративных конфликтах, возникших в представительствах 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) несоблюдение 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. Президент 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 Общества участвует в урегулировании конфликтов, руководствуясь законными и обоснованными интересами Общества и Единственного акционера.

14. Совет директоров Общества осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции.

В этом случае на корпоративного секретаря возлагается обязанность по обеспечению максимально возможной информированности Совета директоров Общества о сути корпоративного конфликта и роль посредника в разрешении корпоративного конфликта.

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

16. 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.

17. В случае необходимости, между Обществом и Единственным акционером может быть подписано соглашение согласно приложению 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.

18. 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.

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

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

21. Лицо, в силу своих полномочий в Обществе обязанное 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

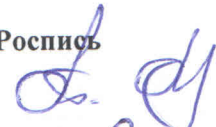
















22. Порядок разрешения корпоративных конфликтов и конфликтов интересов, а также процедуры, предусмотренные настоящим Положением, носят согласительный характер и не препятствует лицам в осуществлении защиты их прав, предусмотренных законодательством.

Приложение
к политике об урегулировании
корпоративных конфликтов и
конфликта интересов АО «Центр
международных программ»
утвержденному решением Совета
директоров АО «Центр
международных программ»
от «___» _____ 2018 года № _____

СОГЛАШЕНИЕ

Место _____
Дата (дата приостановления подписи последней из Сторон)
Предмет соглашения (корпоративного конфликта)
Участники соглашения, в т.ч.: _____
Стороны соглашения (перечисляются наименование Сторон корпоративного
конфликта и их полномочных представителей)
Корпоративный секретарь _____
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 удовлетворен» и
можно добавить пояснения).
В этом разделе Сторон в свободной форме фиксирует степень
удовлетворенности различными аспектами процесса размещения
корпоративного конфликта.
Подписи участников:
Стороны:
Подпись дата:
Корпоративный секретарь:
Подпись дата.

**Лист согласования к проекту Политики урегулирования корпоративных конфликтов
акционерного общества «Центр международных программ»**

Наименование должности	Роспись	ФИО	Дата
Вице-президент		Т. Аскарров	
Вице-президент		З. Торебекова	
Вице-президент		А. Каржаубаева	03.05.2018
Руководитель службы управления персоналом		Р. Хайбулина	03.05.2018
Директор департамента бухгалтерского учета, финансирования и мониторинга обучения		М. Уржанова	03.05.2018
Руководитель управления нормативного правового обеспечения		А. Шарамбаев	03.05.18г.
Руководитель управления договорной и претензионно-исковой работы		Ж. Шаяхметов	03.05.2018г.
Директор департамента организации конкурсных процедур		А. Аубакирова	03.05.2018
Директор департамента организации обучения		А. Сарманов	03.05.2018
Руководитель управления национальных проектов		Ж. Нуртанова	03.05.2018
Руководитель управления планирования и анализа		О. Сейтжанова	
И.о. директора департамента по работе с выпускниками		А. Абилдаева	03.05.2018
И.о. руководителя управления реализации международных договоров		А. Кожан	03.05.2018
И.о. руководителя управления исследований и анализа		Г. Эбжанова	03.05.2018
Руководитель управления по связям с общественностью		Ж. Абдильдина	03.05.2018
Директор Административного департамента		А. Алиев	03.05.2018г.
Исполнитель/разработчик		К. Дисалиев	03.05.2018г.