


Бекітілді
«Самұрық –Энерго» АҚ
Директорлар кеңесінің шешімімен
2018ж. «23» маусым
№06/18 хаттама


**Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу
саясаты
СЭ-П-02/03**

Астана 2018

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

Мазмұны

1. Мақсаты және қолдану саласы	4
2. Анықтамалар мен қысқартулар	4
3. Жауапкершілік	8
4. Жалпы ережелер.....	8
5. Корпоративтік қақтығыстардың алдын алу (болдырмау)	9
6. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу	10
7. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу жөніндегі іс-шаралар аясындағы Қоғамның қызметі	15
8. Мүдделер қақтығысын болдырмаудың негізгі принциптері мен ережелері	15
9. Мүдделер қақтығысын басқару процесінің қатысушылары және олардың функциялары 17	17
10. Мүдделер қақтығысының жағдайы.....	19
11. Мүдделер қақтығысын реттеу	22
12. Жасауға мүдделілігі бар мәмілелерді жасауға қойылатын жалпы талаптар	24
13. Өзге ұйымдардағы жұмыс және қызметтерді қоса атқару.....	25
14. Қорытынды ережелер	26
15. Нормативтік сілтемелер	27
16. Құжаттардың немесе жазбалардың нысандары	28
1 қосымша	29
2 қосымша	30
3 қосымша	30

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

1. Мақсаты және қолдану саласы

1. Осы корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты Қазақстан Республикасының заңнамасына, корпоративтік басқарудың халықаралық практикасына, "Самұрық-Энерго" АҚ Жарғысына және ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Осы Саясат Қоғамдағы мүдделер қақтығысын реттеудің жалпы қағидаттарын және корпоративтік қақтығыстарды реттеу мен алдын алу тетіктерін, сондай-ақ мүдделілігі бар мәмілелерді жасау кезіндегі Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің қызметін және корпоративтік қақтығыстарды және мүдделер қақтығысын реттеу саласын қозғайтын Қоғамның өзге де қызметін белгілейді.

3. Қоғамның қызметкерлері мен жұмыскерлерінің Қоғамдағы кәсіби міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін Қоғам түсінеді, бірақ мұндай жеке адамдар арасындағы кез-келген мүдделер қақтығысы Қоғамдағы мүдделер мен кәсіби міндеттер осы саясатқа сәйкес ашылуы және реттелуі тиіс.

4. Осы Саясаттың күші Қоғам қызметінің барлық түрлеріне қолданылады. Саясат Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қызметке кіріскен кезде барлығына танысу және қолдану үшін міндетті болып табылады. Функционалдық міндеттерді жүзеге асыру және қойылған міндеттерді іске асыру кезінде Қоғамның әрбір лауазымды адамы мен қызметкері саясатта баяндалған ережелерді басшылыққа алады.


5. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу корпоративтік қақтығыстардың, ықтимал мүдделер қақтығыстарының алдын алуды қамтамасыз ету және пайда болған корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу арқылы Қоғам қызметінің мақсаттарына қол жеткізуге жәрдемдесуге бағытталған Қоғамның жалпы корпоративтік басқаруының бөлігі болып табылады.


6. Саясат қоғамның ішкі нормативтік құжаты болып табылады және басқа Тараптарға ұсынылуға тиіс және Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен (оның ішінде өзгерістер және (немесе) толықтырулар) бекітіледі.

2. Анықтамалар мен қысқартулар


7. Осы саясатта мынадай негізгі ұғымдар мен қысқартулар қолданылады:

үлестес тұлғалар - шешімдерді тікелей және (немесе) жанама айқындауға және (немесе) бір-бірімен (тұлғалардың біреуімен) қабылданатын шешімдерге, оның ішінде жасалған мәмілеге байланысты ықпал етуге мүмкіндігі бар жеке немесе заңды тұлғалар (оларға берілген өкілеттіктер шеңберінде бақылау және қадағалау функцияларын жүзеге асыратын мемлекеттік органдарды қоспағанда). Қоғамның үлестес тұлғаларының, сондай-ақ үлестес тұлғалар болып табылмайтын тұлғалардың тізбесі "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 64-бабында белгіленген;

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32
жақын туыстары	- ата-аналары (ата-аналары), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері;		
лауазымды тұлға	- ұйымдық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттік бойынша орындайтын тұлға, Директорлар кеңесінің/байқау кеңесінің және Қоғам Басқармасының/ЕТҰ мүшесі;		
мүдделі тұлға	- Қоғам қызметінің нәтижелеріне мүдделі және Қоғам тарапынан әсер ететін тұлға, оның ішінде Қоғамның инвесторлары (бағалы қағаздарды иеленетін тұлғалар Қоғам акцияларынан басқа қоғамдар);		
заңнама	- белгіленген тәртіппен қабылданған Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінің жиынтығы;		
бастамашы	- жасауға мүдделілік бар мәміле жасасу процесіне бастамашы болған Қоғамның құрылымдық бөлімшесі;		
контрагент бақылау	- мәміленің қарама-қарсы жағы; - Қоғамды немесе өзге заңды тұлғаны бақылау тиісінше Қоғам немесе өзге заңды тұлға қабылдайтын шешімдерді айқындау мүмкіндігі болып табылады;		
мүдделер қақтығысы	- Директорлар кеңесі мүшесінің, Басқарма мүшесінің және Қоғам қызметкерінің немесе өзге де тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың өз лауазымдық өкілеттіктерін немесе Қоғамның заңды мүдделерін тиісінше орындауы арасында қайшылық туындайтын оның ішінде Қоғамның заңды мүдделеріне зиян келтірілуіне әкеп соғуы мүмкін жағдай;		
корпоративтік қақтығыс (дау)	- Келіспеушіліктер немесе даулар: 1) акционерлер; 2) Қоғамның акционерлері мен органдары; 3) Қоғам органдары, және Қоғам жұмыскерлері; 4) Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелерімен, ішкі аудит қызметінің басшысымен, корпоративтік хатшымен; 5) Акционерлері мүддесіне және Қоғам қызметіне теріс әсерін тигізетін немесе тигізуі мүмкін Қоғамды корпоративтік басқару мәселесі бойынша Қоғам органымен және Қоғамның мүдделі тұлғалары арасында;		


	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

<p>корпоративтік қақтығыстардың мәні</p>	<ul style="list-style-type: none"> - корпоративтік қақтығыстардың мәні-қоғамның органдары өз құзыреті шеңберінде реттеуге жататын корпоративтік қақтығыстардың мәні, оның ішінде төменде көрсетілгендермен шектелмейтін мынадай жағдайлар болуы мүмкін: <ul style="list-style-type: none"> 1)заңнама нормаларын бұзу-акционерлер өздерінің мүдделеріне қол сұғу ретінде қабылдайтын заңнама нормаларын байқаусызда бұзуға байланысты даулар; 2)Қоғамды басқарудың тиімділігі мен Қоғам органдары мүшелерінің іс-әрекеттерінің адалдығына қатысты акционерлер мен Қоғам органдары арасындағы келіспеушіліктер; Қоғамның қаржылық жағдайы мен бәсекеге қабілеттілігіне нұқсан келтіруге бағытталған және Қоғамға қатысты банкроттық рәсімін қозғау әрекетінде көрініс табатын іс-әрекеттер;
<p>корпоративтік хатшы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Директорлар кеңесі тағайындаған және Директорлар кеңесіне есеп беретін, сондай-ақ өз қызметі шеңберінде акционерлердің жалпы жиналысы мен Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау мен өткізуді бақылайтын Директорлар кеңесінің не басқарманың мүшесі болып табылмайтын Қоғамның қызметкері,акционерлердің жалпы жиналысының күн тәртібі мәселелері бойынша материалдарды және директорлар кеңесінің отырысына материалдарды қалыптастыруды қамтамасыз етеді, оларға қол жеткізуді қамтамасыз етуге бақылау жүргізеді;
<p>ірі акционер</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Қоғамның дауыс беретін акцияларының он немесе одан да көп пайызы иелік ететін (жиынтығында) олардың арасында жасалған келісім негізінде әрекет ететін акционер немесе бірнеше акционерлер;
<p>жеке мүдде</p>	<ul style="list-style-type: none"> - жеке мүдделер-жалақыны және Қоғаммен қаралған сыйлықақыларды, сыйақыларды алумен байланысты емес жеке мүліктік пайда немесе Қоғамнан жеке пайда алуға мүдделілік.
<p>Қоғам КХО Қоғам органы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - «Самұрық-Энерго» акционерлік қоғамы; - корпоративтік хатшы офісі; - Қоғам акционерлері, Директорлар кеңесі, Басқарма, Қоғамның ішкі аудит қызметі;
<p>әлеуетті/ жеткізуші</p>	<ul style="list-style-type: none"> - тауарларды жеткізу, жұмыстарды орындау және қызметтер көрсету бойынша мәміле жасасқан/тауарларды жеткізу, жұмыстарды орындау және қызметтер көрсету бойынша мәміле жасасуды ұсынған тұлға;
<p>жеткізуші делдал (жеке немесе</p>	<ul style="list-style-type: none"> -


	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

ұжымдық)

корпоративтік қақтығыс Тарабы болып табылмайтын және осы корпоративтік қақтығыста мүдделері жоқ, корпоративтік қақтығысты реттеу рәсімін жүзеге асыру үшін корпоративтік қақтығыстың барлық тараптары арнайы уәкілеттік берген (сайлаған) тұлға немесе тұлғалар тобы (келісім комиссиясы) ;

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

<p>Басқарма корпоративтік басқарманың қағидаттары мен нормалары</p>	<ul style="list-style-type: none"> - АО «Самұрық-Энерго» АҚ басқармасы; - Қазақстан Республикасының заңнамасында, корпоративтік басқару кодексінде және Қоғамның органдары бекіткен Қоғамның тиісті ішкі құжаттарында бекітілген қағидаттар мен нормалар;
<p>корпоративтік қақтығысты реттеу нәтижесі</p>	<ul style="list-style-type: none"> - корпоративтік қақтығыс Тараптары мен делдал қол қойған келісім;
<p>жұмыскер</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын адам;
<p>Қоғам басшысы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Қоғамның Басқарма төрағасы;
<p>КҚ жекжат</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Қоғамның комплаенс қызметі; жұбайының (зайыбының) бауырлары, әпкелері, ата-аналары мен балалары
<p>Директорлар кеңесі келісім</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Қоғамның Директорлар кеңесі; - мынадай деректемелері бар құжат: қол қойылған күні мен орны (корпоративтік жанжал тараптары үшін); корпоративтік қақтығыс тараптарының атауы; корпоративтік қақтығыс мен келісім нысанасын тұжырымдау; тараптардың міндеттері мен бақылау рәсімдерін қамтитын корпоративтік қақтығыс тараптарының келісімін тұжырымдау; корпоративтік қақтығыс тараптарының рәсім қорытындыларымен қанағаттануын бағалау;
<p>ҚБ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Қоғамның құрылымдық бөлімшесі;
<p>ҚБҚБ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - функционалдық міндеттеріне корпоративтік басқару және орнықты даму жөніндегі қызметті ұйымдастыру кіретін құрылымдық бөлімше;
<p>ҚҚҚБ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - құқықтық қамтамасыз етуге жауапты құрылымдық бөлімше;
<p>корпоративтік қақтығыстың тараптары</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Қоғамның органдары мен қызметкерлері, корпоративтік қақтығысқа қатысатын мүдделі тұлғалар;
<p>корпоративтік қақтығыстарды реттеу Ұлттық әл-ауқат қоры</p>	<ul style="list-style-type: none"> - корпоративтік қақтығыстарды шешуге бағытталған сотқа дейінгі рәсімдер кешенін жүзеге асыру процесі; - «Самұрық-Қазына» АҚ.

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

3. Жауапкершілік

8. КБҚБ басшысы, жетекшілік ететін / жұмыскері:

осы саясатта көрсетілген корпоративтік қақтығыстарды басқаруды реттейтін талаптардың енгізілуін бақылау;

осы саясатта белгіленген корпоративтік қақтығыстарды басқару жөніндегі талаптардың орындалуын қамтамасыз ету

9. Корпоративтік қақтығыс тараптары: осы саясаттың талаптарын сақтау үшін жауап береді;

қақтығыстарды реттеу кезінде іскерлік этика қағидаттарын сақтау.

10. Делдал жауапты:

корпоративтік қақтығыс тараптарына тең және әділ қарау; құпиялылық қағидатын сақтау.

11. Корпоративтік хатшы жауапты:

Қоғамның Директорлар кеңесі мүшелерінің назарына осы саясатты жеткізуі; осы саясатта көзделген тиісті рәсімдерді жүргізу.

12. ОКС жауапты:

аффилиирленген тұлғаларды есепке алу;

басқарма және Директорлар кеңесі мүшелерін қызметке сайлау / лауазымын өзгерту/қызметтен босату туралы мәліметтерді есепке алу.


12-1 СК осы саясатта көрсетілген мүдделер қақтығысын басқаруды реттейтін нормаларды енгізуге жауапты болады.

13. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен Қоғамның қызметкерлері осы саясаттың талаптарын орындауға жауапты болады.

4. Жалпы ережелер

14. Осы саясат қоғамның мінез – құлық кодексінің ережелерін іске асыруға бағытталған, оған сәйкес қызметкерлердің өз лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі қызметкерлердің, лауазымды адамдардың және қоғам мүдделерінің жеке мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған кезде оларды уақтылы ашу және реттеу болып табылады. Акционерлердің құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз етудің маңызды шарттарының бірі қоғамда, сондай-ақ қоғамның басқару органдары арасында туындайтын қақтығыстарды шешуге мүмкіндік беретін тетік құру болып табылады. Корпоративтік жанжалдарды реттеуді қамтамасыз ететін орган Қоғамның Басқармасы, ал оны реттеу мүмкін болмаған жағдайда Басқарма – Қоғамның Директорлар кеңесі болып табылады.

15. Саясаттың мақсаты Қоғамның, жалғыз акционердің мүддесі үшін әділ, объективті және тәуелсіз шешім қабылдау процесін қамтамасыз ету арқылы қабылданатын шешімдердің тиімділігін арттыру болып табылады. Қоғамда нақты және әлеуетті корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстарын басқарудың бірыңғай

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды айқындау, оларды сақтау қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделері мен байланыстарының әсерінен қоғамда шешім қабылдау тәуекелдерін азайтуға мүмкіндік береді.

16. Қоғамның барлық қызметкерлері мен лауазымды адамдары өзіне де (немесе өзіне байланысты адамдарға) да, басқаларға да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін ұстауы тиіс.

5. Корпоративтік қақтығыстардың алдын алу (болдырмау)

17. Корпоративтік қақтығыстарға қатысты Қоғам олардың пайда болуының алдын алу және оларға мұқият қарау принципін ұстанады. Корпоративтік қақтығыс туындаған кезде Қоғам заңнаманы және Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарын сақтауға негізделген ұстанымды алады.

18. Қоғам корпоративтік қақтығыстардың алдын алу (болдырмау), Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің заңнаманы сақтауы, сондай-ақ олардың Қоғам акционерімен қарым-қатынастарындағы адал мінез-құлқы ықпал етеді.

19. Корпоративтік қақтығыстарды болдырмау және болдырмау мақсатында Қоғамның органдары, Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері міндетті:

Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның Жарғысына және ішкі құжаттарына сәйкес акционерлердің құқықтарын сақтау;

акционерлерге корпоративтік қақтығыстың нысанасына айналуы мүмкін мәселелер бойынша ақпарат беру;

қолданыстағы заңнаманың нормаларын және Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарының ережелерін сақтау;

корпоративтік қақтығыстың туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан бас тарту;

Қоғамның құқыққа қарсы қызмет жүргізу мүмкіндігін болғызбау;

үлестес тұлғалар, акционерлер және олардың үлестес тұлғалары туралы ақпаратты есепке алуды қамтамасыз ету;


Қоғамның қолданыстағы заңнамасында және ішкі құжаттарында белгіленген үлестес тұлғалармен мәмілелер жасасу тәртібінің сақталуын қамтамасыз ету;

заңдарда және Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен Қоғам органдарының алдын ала мақұлдауынсыз мүдделілігі бар ірі мәмілелер мен мәмілелер жасамау;

Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес Қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашуды жүзеге асыру;

акционерлерге және мүдделі тұлғаларға, реттеу және қадағалау органдарына ұсынылатын бухгалтерлік есептің және өзге де жарияланатын ақпараттың дұрыстығын қамтамасыз ету;

осындай ақпаратқа қол жеткізе алатын адамдардың қоғамда бар ақпаратты жеке мақсатта пайдалануының алдын алу жөнінде шаралар қабылдау;

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

бұқаралық ақпарат құралдарында және өзге де көздерде қоғам туралы жағымсыз ақпаратты уақтылы қарау және осындай ақпараттың пайда болуының әрбір фактісі бойынша уақтылы ден қоюды жүзеге асыру;

Қоғамның ішкі бақылау жүйесінің тәуекелдері мен кемшіліктерін анықтауға қатысу;

іскерлік этика қағидаттарын сақтауға ықпал ету;

тәуекелдерді басқаруды және ішкі бақылауды жүзеге асыратын тәуекелдерді иеленуші ҚБ/қызметкерлердің және ҚБ/қызметкерлердің функцияларын бөлу.

6. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу

20. Қоғам корпоративтік қақтығыстарды тезірек анықтауды және Қоға органдарының іс-әрекеттерін нақты үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

дамудың ерте кезеңдерінде корпоративтік қақтығыстарды анықтауды қамтамасыз етеді;

Мүмкіндігінше қысқа мерзімде корпоративтік қақтығыстардың мәні бойынша өз ұстанымын айқындайды, тиісті шешімдер қабылдайды және оны корпоративтік жанжал тараптарының назарына жеткізеді


21. Корпоративтік басқару қағидаттарын және корпоративтік жанжалдарды қарау және реттеу тәртібін сақтау мақсатында қоғам органдарының құзыреттері нақты ажыратылуға тиіс.

22. Директорлар кеңесі өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік Қақтығыстарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда корпоративтік хатшыға Директорлар кеңесін әлеуетті және нақты корпоративтік қақтығыстар және корпоративтік жанжалдың мәні туралы хабардар ету міндеті жүктеледі.

23. Директорлар кеңесі, егер корпоративтік қақтығыстың мәні басшының немесе Басқарманың әрекеттері (әрекетсіздігі) не олар қабылдаған шешімдер болып табылатын жағдайда, Қоғам басшысының құзыретіне жататын жекелеген корпоративтік қақтығыстарды қарайды.

Директорлар кеңесінің мүшесі өзінің жеке мүдделілігі Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына әсер етуі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермеуге тиіс; мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, шешімдердің бейтарап қабылдануына ықпал ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдайлар туындаған жағдайда, Директорлар кеңесінің мүшелері бұл туралы Директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлауға және директорлар Кеңесінің мүшелеріне қатыспауға тиіс. осындай шешімдерді талқылау және қабылдау; бұл талап Директорлар кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауға тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін Директорлар кеңесі мүшесінің басқа да іс-әрекеттеріне де қатысты (мысалы, Директорлар кеңесі мүшесінің басқа заңды тұлғалардың қызметіне қатысуы, серіктестер мен бәсекелестерден акциялар/қатысу үлестерін және өзге де мүлікті сатып алуы, ақпарат пен мүмкіндіктерге қол жеткізуі).

24. Корпоративтік хатшының көмегімен корпоративтік қақтығыстарды Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

жанжалға тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Қоғамның Директорлар кеңесінің тағайындаулары мен сыйақылары жөніндегі комитет қарайды.

25. Қоғамның басшысы Қоғам атынан шешімдерді қабылдауды Директорлар кеңесі өз құзыретіне жатқызған барлық мәселелер бойынша корпоративтік қақтығыстарды реттеуді жүзеге асырады.

26. Корпоративтік жанжалды бағалаудың объективтілігін және оны тиімді реттеуді қамтамасыз ету мақсатында мүдделері корпоративтік жанжалды қозғайтын немесе қозғауы мүмкін адамдар оны реттеуге қатыспауға тиіс.

27. Корпоративтік қақтығыстарды қарау рәсімін бастау үшін құзыретіне қарай Директорлар кеңесі төрағасының немесе Қоғам басшысының атына жазбаша түрде жолданған (берілген) корпоративтік қақтығыс Тараптарының кез келгенінің өтініші (өтініші, хаты немесе талабы) негіз болып табылады.

28. Корпоративтік хатшы келіп түскен өтініштерді (өтініштерді, хаттарды немесе талаптарды) тіркеуді өтінішті алған сәттен бастап күнтізбелік 5 (бес) күннен аспайтын мерзімде жүзеге асырады, осы корпоративтік қақтығысты шешу құзыретіне жатқызылған Қоғам органына береді.

корпоративтік қақтығыстар туралы өтініштерді есепке алу және сақтау жөніндегі міндеттер корпоративтік хатшыға жүктеледі.

29. Корпоративтік жанжал тараптарынан келіп түскен кез келген өтініш Қоғамның тиісті органының құзыретіне сәйкес міндетті түрде қабылдануға және қарауға жіберілуге тиіс.

Бұл ретте корпоративтік хатшы Директорлар кеңесінің төрағасы мен Қоғам басшысының корпоративтік қақтығыс туралы арыз алу фактісі туралы міндетті түрде хабардар етеді.


30. Өтінішті қабылдаудан бас тарту, егер бұл дау Қоғамның тиісті органының қарауының мәні болып табылса және ол бойынша тиісті шешім шығарылған жағдайда ғана мүмкін болады.

31. Құзыретіне корпоративтік қақтығысты шешу жатқызылған Қоғамның органы (немесе олардың лауазымды адамдары – Директорлар кеңесінің төрағасы, Қоғам басшысы) келіп түскен өтінішке сәйкес, делдалды айқындау үшін өтінішті алған сәттен бастап 10 (он) жұмыс күні ішінде корпоративтік қақтығыс тараптарын шақырады. Бұл ретте делдал корпоративтік қақтығыс тараптарының тілектерін ескере отырып айқындалады.

32. Директорлар кеңесінің құзыретіне жататын корпоративтік қақтығысты шешудегі делдалдың рөлін корпоративтік жанжал тараптарының қалауы бойынша, егер бұл осы саясатқа қайшы келмесе, Директорлар кеңесінің уәкілетті комитеті жүзеге асыра алады.

33. Келісілген делдалды белгіленген мерзімде айқындау мүмкін болмаған жағдайларда, өтінішті және корпоративтік қақтығыстың мәнін қарау туралы шешімді Директорлар кеңесі қабылдауы мүмкін. Бұл ретте, Директорлар кеңесі корпоративтік жанжал тараптарының тілектерін барынша ескере отырып, делдалды дербес тағайындауға құқылы.

34. Делдалдық ұстаным делдал корпоративтік қақтығыстың мәні бойынша түпкілікті шешім шығармайды, тек шешімді табуда корпоративтік қақтығыс тараптарына ықпал

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

етеді деп болжайды.

35. Корпоративті қақтығысты шешуге құзыреті бар Қоғам органы делдалға оның белгіленген (таңдалған) күнінен бастап күнтізбелік 5(бес) күн ішінде корпоративтік қақтығыс тарапының өтіншінің немесе корпоративтік қақтығыс мәнін қарастыру туралы Директорлар кеңесінің шешімін, корпоративтік қақтығыс негізіне жататын корпоративтік қақтығыс тараптарының атауларын, мәселені (қайшылықты) тұжырымдауын, міндетті түрде көрсетумен және қалайтын делдалды көрсетумен корпоративтік қақтығыс тараптарының жазбаша келісімін жолдайды.

36. Жоғарыда аталған материалдарды дайындауды және делдалға жіберуді корпоративтік хатшы жүзеге асырады.

37. Корпоративтік қақтығыстың мәнін қарау туралы Директорлар кеңесінің өтінішінің немесе шешімінің көшірмесін алғаннан кейін 5 (бес) күнтізбелік күн ішінде делдал оны қарауға кіріседі, ол туралы корпоративтік жанжал тараптарын жазбаша түрде хабардар етеді.

38. Өтініш қарауға қабылданған сәттен бастап күнтізбелік 7 (жеті) күн ішінде делдал корпоративтік қақтығыс тараптарымен жазбаша келіседі:

корпоративтік қақтығыс нысанасын қарау күні;

корпоративтік жанжал тараптары қабылдаған шешімдерді орындау міндеттемесі.

Бұл келісу тараптардан тиісті жазбаша растау алу арқылы жүзеге асырылады.

39. Корпоративтік қақтығыстың әрбір Тарабы делдалға корпоративтік қақтығыстың мәнін өзінің тұжырымын және корпоративтік қақтығысты шешу жолын ұсынуға құқылы. Мұндай ақпаратты корпоративтік қақтығыс тараптары делдалға жазбаша растауды алған сәттен бастап күнтізбелік 3 (үш) күннен кешіктірмей беруге тиіс.


Қажет болған жағдайда делдал корпоративтік қақтығыс тараптарынан корпоративтік жанжалды тудырған себептерге және оның даму барысына қатысты қосымша түсініктемелер сұрай алады. Тараптар корпоративтік қақтығыс делдал қарауға келіскен жағдайда, олар оған корпоративтік қақтығыс тақырыбы бойынша өзіне қызығушылық танытқан барлық мәліметтерді беруге міндетті. Сондай-ақ, делдал корпоративтік қақтығыс талдауға байланысты оған шешімді әзірлеу үшін қажетті ақпаратты қоғам органдарынан, олардың мүшелерінен, сондай-ақ қоғамның өзге де қызметкерлерінен талап ете алады, ал олар өз кезегінде бұл мәліметтерді делдал белгілеген мерзімде делдалға беруге міндетті.

40. Делдал өз қатысушыларымен корпоративтік қақтығысты реттеу үдерісі шеңберінде сауалнама, әңгімелесу, келіссөздер әдістерін қолданады.

41. Делдал корпоративтік қақтығыс тараптарының келісімі кезінде корпоративтік қақтығыс тараптарына сұрау салу, проблемаларды талқылау және келісім жобасын дайындау үшін электрондық коммуникация әдістерін пайдалануға құқылы. Бұл ретте ол ақпаратты үшінші тұлғаларға жария етпеуге кепілдік беруі тиіс.

42. Корпоративтік қақтығысты алдын ала қарау шеңберінде делдал корпоративтік қақтығыс тараптары үшін туындаған корпоративтік қақтығысты реттеу бойынша ұсыныстар мен шешу жолдарын дайындайды. Бұл ұсыныстарды делдал корпоративтік қақтығыс тараптарына хабарламада жанжалдың мәнін, оны қарау орны мен уақытын көрсете отырып жібереді. Хабарламада шақырылған адамдардың құрамы болуға тиіс.

43. Корпоративтік қақтығысты қарау үшін делдал корпоративтік қақтығыс

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

тараптарының өтініші бойынша немесе өз бастамасы бойынша отырысқа өзге адамдарды (сарапшылар және т.б.) шақыра алады. Делдал шақырылған адамдардың соңғы құрамын дербес анықтайды. Қоғамның лауазымды тұлғалары немесе қызметкерлері болып табылатын куәгерлер делдалдың шақыруы бойынша корпоративтік қақтығысты қарау жөніндегі отырысқа келуге міндетті.

44. Корпоративтік қақтығыс қаралатын отырысқа дейін күнтізбелік 5 (бес) күннен кешіктірмей, егер Тараптар неғұрлым кеш мерзім мақұлдмаса, делдал Тараптарды оның қарамағындағы Тараптармен таныстыруға тиіс материалдармен.

45. Корпоративтік қақтығыстарды қарау және оларды реттеу туралы шешім қабылдау делдал ұйымдастырған және өткізетін отырыстарда орын алады.

Отырысқа корпоративтік қақтығыс тараптары және делдал айқындаған өзге де адамдар шақырылады.

46. Барлық отырыстарда делдал хаттаманың еркін нысанда жүргізілуін қамтамасыз етеді. Бұл хаттамаға делдал қол қояды. Қажет болған жағдайда делдалдың шешімі бойынша отырыстың стенограммасы жүргізілуі мүмкін.

47. Отырыстарға қатысып отырған корпоративтік қақтығыс тараптарының өкілдерінің келісімге қол қою құқығын қоса алғанда, тараптың құқықтары болады. Корпоративтік қақтығыстарды қарау кезінде барлық тараптар тең құқықтарды пайдаланады. Дәлелдемелерді өз ұстанымының пайдасына ұсыну корпоративтік қақтығыс тараптарының құқығы болып табылады, алайда Тараптың дәлелдемелерді ұсынудан уәжсіз бас тартуын делдал оның жосықсыз әрекеті ретінде көрсете алады.

48. Делдал корпоративтік қақтығыс тараптарына корпоративтік қақтығыс тараптары ұсынған тұжырымдар негізінде тараптар келіскен корпоративтік қақтығыс нысанасын тұжырымдауда жәрдемдеседі, сондай-ақ келісімнің өзара қолайлы тұжырымдарын әзірлеуге жәрдемдеседі.

49. Корпоративтік қақтығысты қарау нәтижелері бойынша делдал корпоративтік қақтығысты шешу жөнінде ұсынымдар дайындауға және корпоративтік қақтығыс тараптарына беруге құқылы. Түпкілікті шешімді корпоративтік қақтығыс тараптары қабылдайды, ол тиісті хаттамада және келісімде еркін нысанда көрсетіледі (1-қосымша).

50. Корпоративтік қақтығысты реттеу жөніндегі келісім, егер ол: жазбаша түрде ресімделсе;


корпоративтік жанжал Тараптары мен делдал қол қойса қабылданады.

51. Корпоративтік қақтығыс тараптары қабылдаған келісімді корпоративтік қақтығыс делдалы немесе тарап (тараптар) немесе Қоғамның тиісті органы-келісімге сәйкес бақылауға қабылдайды.

52. Келісімнің үлгі нысаны осы саясаттың қосымшасында келтірілген.

53. Корпоративтік қақтығыс тараптары келісімге қол қойған сәттен бастап үш күн мерзімде делдал оның көшірмелерін корпоративтік жанжал тараптарына жібереді.

54. Егер келісілген келісімге корпоративтік қақтығыс тараптары қол қоймаған жағдайда, делдал делдалдық рәсімді тоқтату немесе жалғастыру туралы шешім қабылдауға және өзінің шешімі мен оның уәждері туралы корпоративтік қақтығыс тараптары мен Директорлар Кеңесін хабардар етуге құқылы.

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

55. Делдал Директорлар кеңесіне корпоративтік қақтығысты қараудың орындылығы туралы мәселені шығаруға және директорлар кеңесі қараудың орынсыздығы туралы шешім қабылдаған жағдайда корпоративтік жанжалды қараудан бас тартуға құқылы. Бұл жағдайда осы саясатта көрсетілген мерзімдер тоқтатыла тұрады.

56. Корпоративтік қақтығысты шешудің жалпы мерзімі 45 күннен аспауға тиіс (өтініш келіп түскен сәттен бастап тиісті келісімге қол қойылғанға дейін).

57. Өтініште қойылған мәселелерді шешуді, қосымша тексеру жүргізуді, қосымша материалдарды талап етуді, басқа шараларды қабылдауды талап ететін жағдайларда, акционердің өтінішін қарау мерзімі бұл туралы акционерге хабарлай отырып ұзартылуы мүмкін.

58. Корпоративтік қақтығысты шешу қорытындылары бойынша барлық материалдарды (хаттар, хат-хабарлар (оның ішінде электрондық пошта арқылы), хаттамаларды, транскриптерді, сенімхаттарды, өтініштерді, өтініштерді, хабарламаларды және т.б.) делдал корпоративтік хатшыға сақтау үшін береді.

7. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу жөніндегі іс-шаралар шеңберіндегі Қоғамның қызметі

59. Корпоративтік қақтығысты реттеу үдерісіндегі Қоғам органдарының негізгі міндеті заңды және негізделген бола отырып, акционерлер мен Қоғамның мүдделеріне сай келетін осындай шешімді іздеу болып табылады.

60. Акционерлердің құқықтарын және Қоғамның іскерлік беделін қорғау мақсатында корпоративтік қақтығысты реттеу жөніндегі жұмыс акционерлер өкілдерінің тікелей қатысуымен олармен тікелей келіссөздер немесе хат алмасу жолымен жүргізіледі.


61. Қоғамның органдары өз құзыретіне сәйкес корпоративтік қақтығыс тараптары қол қойған келісімдердің орындалуына жәрдемдеседі.

62. Басқарманың корпоративтік қақтығыс жөніндегі шешіміне корпоративтік қақтығысқа қатысушыға осы корпоративтік қақтығыс бойынша басқарма шешімінің көшірмесін тапсырған күннен бастап он күн мерзімде Директорлар кеңесінде корпоративтік қақтығыс тараптары шағым жасай алады.

8. Мүдделер қақтығысын болдырмаудың негізгі принциптері мен ережелері

63. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде Қоғам мүдделерінің үстемдігі қағидатын және мүдделер қақтығысына жол бермеу қағидатын басшылыққа алуы тиіс.

64. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның беделіне нұқсан келтіруі және акционерлер мен өзге де мүдделі тараптардың оларға деген сеніміне

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

нұқсан келтіруі мүмкін; лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін бейтарап орындауына ықпал етпеуге тиіс; Қоғамның серіктестерімен қарым-қатынаста Тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал, әділ және адал әрекет етуге міндетті сенімгерлік қатынастарды орнатуға және сақтауға сене отырып, мүдделер қақтығысының алдын алуға, анықтауға және жоюға шаралар қабылдайды.

65. Қоғамның Директорлар кеңесі лауазымды адамдар мен акционерлер деңгейіндегі ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде қоғамның меншігін заңсыз пайдалануды және мүдделілігі бар мәмілелерді жасау кезінде теріс пайдалануды қадағалап, мүмкіндігінше жоюға тиіс.

66. Жасауға мүдделілік бар барлық мәмілелер бар болған жағдайда ғана жүзеге асырылуы мүмкін:

Директорлар кеңесінің не акционерлердің жалпы жиналысының оң шешімі, егер Директорлар кеңесінің барлық мүшелері мүдделі тұлғалар болып табылса немесе Директорлар Кеңесінің шешім қабылдау үшін қажетті дауыстар санының болмауына байланысты осындай мәміле жасасу туралы шешім қабылдауы мүмкін болмаса;

ұлттық әл-ауқат қорының тобына кіретін ұйымдар арасында мәмілелер жасасу қағидаларында белгіленген, оларды жасауға қатысты заңнамада ерекше жағдайлар белгіленген жағдайларда басқарманың оң шешімі.

67. Қоғамның лауазымды адамы және өзге де қызметкері Қоғам мен оның өзі, сондай-ақ оның кез келген жақын туыстары, жекжаттары арасындағы кез келген мәміле бойынша шешімдерді қарауға және қабылдауға қатыспауға тиіс. Осы талаптың сақталуына мәміле бойынша қарауға және шешім қабылдауға қатысқан Қоғамның жоғарыда аталған қызметкерлері жауапты болады.

68. Шенеуніктер қоғаммен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүдделері үшін сөйлей алмайды.

69. Қоғам қызметкерлері Қоғамның атынан өзіне де, олар бір мезгілде өкілі болып табылатын басқа адамға да қатысты мәмілелер жасай алмайды.

70. Қоғамның жасауға мүдделілігі бар мәмілеге кіруі туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында лауазымды адамдардың тікелей бағынуға кіретін де, кірмейтін де бөлімшелердің қызметіне араласуына тыйым салынады

71. Директорлар кеңесінің мүшелері:

Директорлар кеңесіне кез келген нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу;

мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін әрекеттерден аулақ болыңыз;

мүдделер қақтығысы бар операциялар бойынша шешім қабылдаудан аулақ болыңыз;


өз сыйақысына байланысты шешімдер қабылдау кезінде дауыс беруге қатыспау;

өзінің аффилиирленген тұлғалары туралы үнемі ақпарат беру;

Жарғының және осы саясаттың ережелерін сақтау;

олардың мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысқандығын жазбаша растау және оларды сақтауға міндеттену.

72. Тәуелсіз директорлар мүдделер қақтығысы мүмкін болатын мәселелерді талқылауға қатысады (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, оларға қатысты мүдделілік бар мәмілелер жасасу, атқарушы органның құрамына кандидаттар ұсыну, атқарушы орган

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

мүшелеріне сыйақы белгілеу). Тәуелсіз директорларды Директорлар кеңесінің негізгі комитеттерінің төрағалары сайлайды - аудит, тағайындау және сыйақы мәселелері бойынша, басқа комитеттерде оларды төраға ретінде сайлау ұсынылады.

73. Тәуелсіз директор Тәуелсіздік мәртебесінің жоғалуы мүмкін екендігін бақылайды және мұндай жағдайлар болған жағдайда Директорлар кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етеді. Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Директорлар кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты акционерлердің назарына дереу жеткізеді.

74. Басқарма мүшелері мен қоғам қызметкерлері мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін әрекеттерден, мүдделер қақтығысы бар операциялар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға міндетті.

75. Қоғамның Басқарма мүшелері Директорлар кеңесіне кез келген нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашуға міндетті. Қоғамның өзге де қызметкерлері бұл ақпаратты өзінің тікелей басшысына ашуға міндетті.

76. Басқарма мүшелері мен Қоғам қызметкерлері мүдделер қақтығысы бар операциялар бойынша шешім қабылдаудан бас тартуға міндетті.

77. Қоғамдағы ықтимал мүдделер қақтығысын қадағалау үшін Қоғамның лауазымды тұлғалары тоқсан сайын өздерінің аффилиирленген тұлғалары туралы КХО-ға ақпарат беруге міндетті.

78. Басқарма мүшелері мен қоғам қызметкерлері мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысқанын растайды және оларды келісу және танысу арқылы сақтауға міндеттенеді.

79. Қоғам қызметкерлері өз қызметін жүзеге асыру барысында жеке мүдделерден аулақ болуға міндетті.

9. Мүдделер қақтығысын басқару процесінің қатысушылары және олардың функциялары

80. Директорлар кеңесі:

Қоғамның мүдделер қақтығысы мен корпоративтік қақтығыстарға қатысты саясатын айқындайды;

мүдделер қақтығысын болдырмау тәртібін бекітеді.

81. Басқарма:


мүдделер қақтығысын басқару саласындағы заңнаманың талаптарына сәйкес Қоғамның қызметін ұйымдастыруға және бақылауға жауапты;

Басқарманың құзыретіне кіретін мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі жұмыс топтары мен комиссияларды уақтылы қалыптастыру туралы шешім қабылдайды.

82. Басқарма төрағасы Қоғамның құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлерінің міндеттерін бөлу кезінде мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмау жөнінде шаралар қабылдайды.

83. "Комплаенс" қызметі:

ықтимал мүдделер қақтығысы салаларын анықтау және бақылау тәртібін әзірлеуге қатысады;

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

Қоғамдағы мүдделер қақтығысын, олардың пайда болу шарттарын анықтайды; мүдделер қақтығысын іске асыру кезінде байланысты тәуекелдерді бағалауды жүргізеді, мүдделер қақтығысын сәйкестендіру және талдау жөніндегі шараларды жүзеге асырады;

анықталған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты Басқарма мен ДК назарына жеткізеді;

мүдделер қақтығысын болдырмауға бағытталған қоғамның нормативтік құжаттарына өзгерістер енгізуге бастамашылық жасайды және бақылайды;

қажет болған жағдайда ДК мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі ұсынымдарды тексерілетін БК басқармасына, басшыларына жолдайды;

мүдделер қақтығысын басқару мәселелері бойынша қызметкерлерге консультациялар жүргізеді.

84. Ішкі аудит қызметі:

ішкі бақылау жүйесі қызметінің тиімділігін талдайды және бағалайды;

мүдделер қақтығысының туындау деңгейін төмендетуді қамтамасыз ететін шараларды тексеру нәтижелері бойынша Қоғамның құрылымдық бөлімшелері мен басқару органдары қабылдаған шаралардың тиімділігі мен сенімділігін бақылайды;

ДК, Басқарма, Қоғамның тексерілетін құрылымдық бөлімшелерінің басшыларына тексеру нәтижелері бойынша есептер мен ұсыныстар ұсынады.

85. "Қауіпсіздік" департаменті:

басқару органдары мүшелерінің және Қоғам қызметкерлерінің құпия ақпаратты жария етпеуі үшін жағдайларды қамтамасыз етеді;

құпия ақпаратты жеке мақсатта пайдалану фактілерін анықтайды және кінәлі тұлғаларға қатысты тиісті ықпал ету шараларын қабылдайды.

86. ҚБ басшылары:

қызметкерлерді осы саясаттың және Қоғамның басқа да ішкі нормативтік құжаттарының талаптарын сөзсіз орындауға бағыттайды;


Қоғам қызметкерлерін этикалық қағидаттар мен мінез-құлық стандарттарын сақтауға бағыттайды және қызметкердің жеке тиімділігін бағалау кезінде қызметкерлердің осы талаптарды орындау нәтижелерін ескереді.

87. Қызметкерлер:

мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайларды анықтайды және мүдделер қақтығысының алдын алуға және реттеуге байланысты барлық мәселелер бойынша тікелей басшымен және КҚ-мен өзара іс-қимыл жасайды, туындаған мүдделер қақтығысын реттеуге ықпал етеді;

іскерлік мәселелер бойынша шешімдер қабылдау және өздерінің еңбек міндеттерін орындау кезінде жеке мүдделерін, жақын туыстық немесе мүліктік тұлғалардың мүдделерін ескермей қоғамның мүдделерін басшылыққа алады;

өздерінің еңбек міндеттерін жүзеге асыру кезінде олар берілген өкілеттіктер шегінде ғана әрекет етеді және қоғамды үшінші тұлғалардың алдында көрсете отырып, өздерінің іскерлік беделіне, қоғамның басқа қызметкерлерінің, сондай-ақ

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

тұтастай алғанда Қоғамның іскерлік беделіне нұқсан келтірмейтіндей әрекет етеді;

мүмкіндігінше мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жағдайлар мен жағдайлардан аулақ болады;

тікелей басшыға және КҚ-ға мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін еңбек міндеттерін орындау кезінде жеке мүдделіліктің туындағаны туралы хабарлайды және мүдделер қақтығысының туындауының кез келген мүмкіндігін болдырмау жөнінде шаралар қабылдайды.

10. Мүдделер қақтығысының жағдайы

88. Мүдделер қақтығысы жағдайларына немесе мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға келесі жағдайлар жатады, олар толық емес:

лауазымды адам, Қоғам қызметкері немесе олардың жақын туысы, жекжаты Қоғаммен жасалатын мәміледе тарап болып табылатын жағдай;

лауазымды адам, Қоғам қызметкері немесе олардың жақын туысы, жекжаты Қоғаммен жасалатын мәміленің тарабы болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылатын жағдай;

Қоғаммен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік;


Қоғамның лауазымды адамы немесе қызметкері қызмет көрсету, мәмілелер жасасу, жобаны іске асыру, үшінші тараппен мәміле немесе өзге де қызмет бөлігінде қоғаммен бәсекелесетін жағдай;

лауазымды тұлға, Қоғам қызметкері немесе олардың жақын туысы, жекжаты қызмет көрсету, мәмілелер жасасу, жобаны іске асыру, үшінші тараппен мәміле немесе өзге де қызмет бөлігінде қоғаммен бәсекелесетін ұйымның аффилиирленген тұлғасы, тәуелсіз директоры, қызметкері болып табылатын жағдай;

Қоғамның лауазымды адамы мен қызметкері, егер осы саясаттың талаптарына сәйкес мұндай біріктіруге мақұлдау (келісім) алынбаса, еңбек шарты бойынша жұмысты бірнеше ұйымда біріктіретін жағдай;

лауазымды адам, Қоғам қызметкері немесе олардың жақын туысы, жекжаты үшінші тұлғалардан лауазымды адамның немесе қоғам қызметкерінің өзінің кәсіби міндеттерін орындағаны немесе лауазымды адамның немесе Қоғам қызметкерінің өзінің кәсіби міндеттерін орындауына байланысты басқа да қызметтер үшін ақша, өзге де игіліктер түрінде өзге де нысандарда сыйақы алатын жағдай;

лауазымды адам, Қоғам қызметкері немесе олардың жақын туысы, жекжаты сыпайылық пен қонақжайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес немесе хаттамалық құжаттарды өткізу кезінде назардың символдық белгілері мен символдық кәдесыйларды қоспағанда, лауазымды адам немесе Қоғам қызметкері өзінің кәсіби міндеттерін атқаруына байланысты жұмыста бағынатын адамдардан сыйлықтар немесе қызметтер алатын жағдай және өзге де ресми іс-шаралар;

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

лауазымды тұлға, Қоғам қызметкері немесе олардың жақын туысы, жекжаты жеткізушілерден/әлеуетті өнім берушілерден басқа лауазымды адамдарға, Қоғам қызметкерлеріне және олардың жақын туыстарына, жекжаттарына жалпы тәртіппен қолжетімсіз дербес жеңілдіктер немесе басқа да айрықша артықшылықтар алатын жағдай;

Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген жағдайларда, қоғамның мүлкін пайдалану мүмкіндігін қоспағанда, Қоғамның лауазымды адамы немесе қызметкері қоғамның мүлкін жеке мақсатта пайдаланатын жағдай;

Қоғамның лауазымды адамы немесе қызметкері өзінің кәсіби міндеттерін атқаруына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы қоғамның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін ақпаратты ашатын, сондай-ақ Қоғаммен байланысты құпия ақпаратты лауазымды тұлғаның, қоғам қызметкерінің немесе олардың жақын туысының, жекжатының жеке пайдасын алу үшін пайдаланатын кез келген жағдай.

Қоғамның лауазымды адамы немесе қызметкері оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысатын жағдай;

егер олардың кез келгені лауазымдық міндеттерін атқаруға тікелей ықпал ете алатын және (немесе) қоғамдағы қызмет бабындағы ілгерілеуге және (немесе) материалдық сыйақы деңгейіне ықпал ете алатын жағдайда, жақын туысы, жекжаты басқа қызметкерге тиесілі кандидат Қоғамға жұмысқа қабылданатын жағдай;

лауазымды адамдар жақын туыстарымен, жұбайларымен және жекжаттарымен бірлесіп жұмыс істейтін жағдай;

Қоғам қызметкерлері тікелей бағынатын немесе жақын туыстарына, жұбайларына және (немесе) жекжаттарына тікелей бағынатын жағдай.

89. Қоғам қызметкерлері мен Директорлар кеңесінің мүшелері өздерінің функционалдық міндеттерін орындау шеңберінде және орындау үшін қоғам мен оның қызметкері, Директорлар кеңесінің мүшесі арасында еңбек шарттары мен өзге де келісімдер жасасу жағдайлары мүдделер қақтығысы болып табылмайды.

90. Осы саясаттың 88-тармағында аталған жағдайлар толық болып табылмайды. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері барлық жағдайларда заңнаманың, Жарғының, осы саясаттың және Қоғамның басқа да ішкі құжаттарының талаптарын басшылыққа алуға тиіс.


91. Мүдделер қақтығысының кез келген түрін болдырмау мақсатында Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

1) Қоғамның заңнамасының, Жарғысының, ішкі нормативтік құжаттарының, оның ішінде осы саясаттың және мүдделер қақтығысының алдын алуды регламенттейтін өзге де құжаттардың талаптарын сақтауға міндетті;

2) мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан аулақ болуға;

3) Қоғамның жарғысына және ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес ішкі және сыртқы бақылауды жүзеге асыруға міндетті;

4) жасауға мүдделілігі бар барлық мәмілелер туралы Директорлар кеңесіне ақпарат

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

беруге міндетті;

5) Қоғамның үлестес тұлғалары туралы ақпаратты есепке алуды қамтамасыз етуге міндетті;

6) Қоғамның уәкілетті органдарының алдын ала мақұлдауынсыз Қоғамның атынан ірі мәмілелер мен мүдделілігі бар мәмілелер жасамауға;

7) қолданыстағы заңнаманың, Жарғының және Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкес Қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашуды жүзеге асыруға;

8) акционерлерге, уәкілетті мемлекеттік органдарға және басқа да мүдделі тұлғаларға ұсынылатын бухгалтерлік есептіліктің және өзге де жарияланатын ақпараттың дұрыстығын қамтамасыз етуге міндетті;

9) Қоғамда бар ақпаратты осындай ақпаратқа қол жеткізе алатын адамдарға жеке мақсаттарда пайдаланудың алдын алу жөніндегі шараларды әзірлеуге және жетілдіруге;

10) бұқаралық ақпарат құралдарында және өзге де көздерде қоғам туралы теріс ақпараттың дұрыстығы мен объективтілігін уақтылы қарауға міндетті. Теріс немесе жалған ақпараттың пайда болуының әрбір фактісі бойынша уақтылы ден қоюды жүзеге асыру;

91-1 лауазымды тұлғалар, сондай-ақ ҚБ басшылары 2-қосымшаға сәйкес ықтимал мүдделер қақтығысын ашу туралы декларацияны толтыруға міндетті.

Декларация жыл сайын, мәліметтерді жаңартуға және жаңадан қабылданатын лауазымды тұлғаларға, сондай-ақ ҚБ басшыларымен толтырылады.


11. Мүдделер қақтығысын реттеу

92. Қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін Директорлар кеңесі, Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері заңды және негізделген бола отырып, қоғамның мүдделеріне сай келетін шешім табу мақсатында рәсімдерді жүзеге асырады.

93. Қызметкер жоғары тұрған басшының атына тиісті мән-жай туындаған сәттен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде қоғамда өз қызметін жүзеге асыру кезінде 3-қосымшаға сәйкес мүдделер қақтығысының болуы және туындауы туралы жазбаша түрде хабарлама жіберуге міндетті. Құрылымдық бөлімше деңгейінде жанжалды реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін адамға және КҚ-ға жанжал, оның туындау себептері, қабылданған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті. Жетекшілік ететін құрылымдық бөлімше тұлға жанжалды реттеу тәртібін айқындайды, қажет болған жағдайда уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған жағдайда Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес мүдделер қақтығысын реттеу үшін комиссия құрылуы мүмкін.

94. Құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы, уәкілетті тұлға (комиссия) мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды мүдделер қақтығысын реттеу туралы мәселе Басқарманың қарауына шығарылады және/немесе жанжал туралы мәліметтер қоғамның басшысына және/немесе Директорлар кеңесіне жіберіледі.

95. Өз дамуының қандай да бір кезеңінде Қоғам басшысының мүдделерін қозғайтын

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

немесе қозғауы мүмкін жанжал туралы мәліметтер жанжалды реттеу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесіне беріледі.

96. Егер қақтығысты қарау нәтижесінде Қоғамның қолданыстағы ішкі құжаттарына өзгерістер әзірлеу немесе енгізу қажеттілігі туындаса, Қоғамда құжатты әзірлеу не тиісті өзгерістер енгізу туралы шешім қабылданады.

97. Лауазымды тұлғалар Қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысының кез келген түрін реттеу үшін міндетті:

туындаған мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау; Қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажырату;

Қоғамның уәкілетті тұлғасын айқындау немесе қажет болған жағдайда қақтығысты реттеу жөніндегі комиссия құру;

мүмкіндігінше қысқа мерзімде қақтығыстың мәні бойынша Қоғамның ұстанымын айқындау, тиісті шешім қабылдау және оны жанжалдың екінші тарапының назарына жеткізу;

жанжалдың екінші жағына Қоғамның қақтығыстағы ұстанымын нақты негіздейтін толық және жан-жақты жауап жіберу, ал жанжалға қатысушының заңнама, жарғы және Қоғамның ішкі құжаттары негізінде уәждеу туралы өтінішін немесе талабын қанағаттандырудан бас тарту туралы хабарлама жіберу;

қақтығысты шешуге қатысқан уәкілетті адамның жанжалдың оның немесе оның отбасы мүшелерінің мүдделеріне әсер ететіні немесе әсер етуі мүмкін екендігі туралы дереу хабарлауын қамтамасыз ету;

мүдделері қақтығысқа әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін адамдардың осы қақтығысты шешуге және шешуге қатыспауын қамтамасыз ету;


мүдделер қақтығысын шешу үшін қабылданған шаралар туралы КҚ және ІАҚ хабарлау.

98. Осы Саясатта көрсетілген мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда мүдделер қақтығысының туындау саласына байланысты қақтығысты реттеудің басқа нысандары болуы мүмкін.

12. Жасауға мүдделілігі бар мәмілелерді жасауға қойылатын жалпы талаптар

99. Бастамашы жеткізушіні/әлеуетті өнім берушіні Қоғаммен үлестестікке тексеру мақсатында ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпарат болған кезде жеткізушіден/әлеуетті жеткізушіден оның үлестес тұлғалары, қатысушылары, акционерлері туралы ақпаратты, оның құрылтай және өзге де қажетті құжаттарын талап етуге міндетті, сондай-ақ қоғамның үлестес тұлғаларының тізімін, қажетті түсініктемелерді алу үшін КХО-ға жүгінуге құқылы және кеңес беру.

100. Үлестестігі анықталған кезде бастамашы қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен мүдделілігі бар мәміле жасасу туралы мәселені корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясатына Директорлар кеңесі мен Басқарманың қарауына, ал директорлар Кеңесі немесе басқарма шешім қабылдай алмаған жағдайда Қоғам акционерлерінің жалпы жиналысының қарауына шығаруды қамтамасыз етеді.

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

101. Акционерлердің жалпы жиналысының, Директорлар кеңесінің немесе Басқарманың отырысында жасасуға мүдделілік бар мәмілені жасасу туралы мәселені қарау кезінде мәміле туралы ақпарат мәміле тараптары, мәмілені орындау мерзімдері мен шарттары, тартылған тұлғалардың қатысу үлестерінің сипаты мен көлемі туралы мәліметтерді қамтуға тиіс.

102. Бастамашы Жарғының және мәміле жасасу туралы заңнаманың талаптарына сәйкес қоғам органының оң шешімін алғаннан кейін ғана мүдделілігі бар мәміле жасасуды қамтамасыз етеді.

103. Мәміле жобасын тексеру кезінде ҚҚҚБ бастамашыдан Қоғаммен үлестестігін тексеру мақсатында құрылтай құжаттарын және жеткізушіге/әлеуетті жеткізушіге өзге де құжаттарды сұратуға құқылы

13. Қоғамның үлестес тұлғаларының тізімін жүргізу тәртібі

104. Мүдделер қақтығысын басқару және қоғамның заңнамасы мен ішкі құжаттарының талаптарын сақтау мақсатында, оның ішінде жасауға мүдделілігі бар мәмілелер жасау кезінде КХК Қоғамның үлестес тұлғаларының тізімін жүргізеді.

105. Қоғамның аффилирленген тұлғаларының тізімін тиісті деректердің түсуіне қарай аффилирленген тұлғалар туралы ақпаратты енгізу және одан шығару жолымен КХО жүргізеді.

106. КХК Қоғамның аффилирленген тұлғалары туралы ақпарат алу құрылымдық бөлімшелерден, лауазымды тұлғалардан, Қоғам қызметкерлерінен, Қоғамға қатысты аффилирленген заңды тұлғалардан және басқа да тұлғалардан жүзеге асырылады.


107. Басқарма мүшесінің, Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшелерінің лауазымдарына тағайындалған адамдар деректер сайланған немесе өзгерген кезден бастап 3 жұмыс күні ішінде КХК дербес ұсынады.

108. Басқарма және Директорлар кеңесі мүшелерін қызметке сайлау/лауазымын өзгерту/қызметтен босату туралы мәліметтерді корпоративтік хатшы тиісті орган отырысының хаттамасынан үзінді көшірме нысанында КХК-ға ұсынады.

109. Корпоративтік хатшы Директорлар кеңесі отырысының хаттамасынан Қоғамның жалғыз акционер (барлық дауыс беретін акцияларға иелік ететін акционер) болып табылатын заңды тұлғаларға қатысты шешім қабылдағаны туралы: аталған заңды тұлғалардың акцияларының немесе жарғылық капиталдарына қатысу үлестерінің ұлғаюы/азаюы туралы, жаңадан сайланғандар немесе осындай заңды тұлғалардың Директорлар кеңесі/байқау кеңесі мүшелерінің өкілеттіктерін тоқтатқан.

110. Осы тармақтың 1) және 2) тармақшаларында көрсетілген шарт жасасу бойынша бастамашы болған Қоғамның құрылымдық бөлімшесі шарт жасалған сәттен бастап 5 күнтізбелік күн ішінде көрсетілген шарттың көшірмесін қоса бере отырып, мәліметтерді ұсынады:

1) аталған заңды тұлғаның лауазымды адамдары туралы мәліметтерді қоса алғанда, оған сәйкес Қоғам қабылдайтын шешімдерді айқындауға құқылы шартпен Қоғаммен байланысты тұлға туралы;

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

2) Қоғаммен бірлесіп үшінші тұлғаның бақылауында болатын, атап айтқанда, аталған заңды тұлғаның лауазымды адамдары туралы мәліметтерді қоса алғанда, жасалған шартқа байланысты туындайтын заңды тұлға туралы;

3) осындай заңды тұлғалардың лауазымды адамдары туралы мәліметтерді қоса алғанда, саясаттың осы тармағының 1) және 2) тармақшаларында көрсетілген заңды тұлғалардың акцияларының он және одан да көп пайызын дербес немесе өзінің үлестес тұлғаларымен бірлесіп иеленетін, пайдаланатын, оларға билік ететін тұлғалар туралы.

Осы тармақта көрсетілген мәліметтерді ұсынуға жауапты құрылымдық бөлімше тоқсан сайын мәліметтерге мониторинг жүргізеді және деректер өзгерген кезде КХК-ға үлестес тұлғалар туралы өзгертілген мәліметтерді ұсынады.

111. Аффилиирленген тұлғалар туралы ақпаратты олар тарап болып табылатын немесе оған өкіл немесе делдал ретінде қатысатын қоғаммен мәмілеге кірген кезде не тікелей аффилиирленген тұлғалардан не Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінен алуға болады.

112. Қоғамның барлық құрылымдық бөлімшелері мәмілелер жобаларын қарау процесінде және өзге де жағдайларда байланыстылығы анықталған тұлғалар туралы ақпаратты анықталған сәттен бастап 3 жұмыс күні ішінде КХК-ға береді және мұндай ақпаратты уақтылы ұсынбағаны үшін жауапты болады.

113. КХК заңнамада белгіленген тәртіппен қоғамның өзінің үлестес тұлғаларының тізімін уәкілетті органға ұсынуды қамтамасыз етеді.

114. ҚХ Директорлар кеңесінің және Қоғамның тиісті органдарының назарына Қоғамның үлестес тұлғалары туралы ақпаратты тоқсан сайынғы негізде және сұрау салу бойынша жеткізуді қамтамасыз етеді.


14. Өзге ұйымдардағы жұмыс және қызметтерді қоса атқару

115. Тізбесі Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленетін Директорлар кеңесінің, Басқарманың мүшелеріне және қоғамның өзге де басшы қызметкерлеріне қоғамның қызметімен бәсекелес ұйымдардың Директорлар кеңесінің және атқарушы органының құрамына кіруге тыйым салынады.

116. Директорлар кеңесінің мүшелеріне қоғам қызметімен бәсекелес ұйымдардың акцияларын (қатысу үлестерін) иеленуге, атқарушы органның құрамына кіруге, еңбек қызметін жүзеге асыруға немесе қоғам қызметімен бәсекелес ұйымдардың қызметіне өзге де түрде қатысуға тыйым салынады.

117. Басқарма мүшесі, сондай-ақ Директорлар кеңесі тағайындауды немесе келісуді жүзеге асыратын қоғамның өзге де қызметкерлері Директорлар кеңесінің келісімімен ғана басқа ұйымдарда еңбек шарты бойынша жұмыс істеуге құқылы.

118. Директорлар кеңесі мүшесінің Қоғамның Директорлар кеңесінің құрамына сайланғаннан кейін басқа ұйымдардағы жұмыстар мен лауазымдарды қоса атқаруы Директорлар кеңесінің алдын ала мақұлдауына жатады.

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

119. Қоғамның басшысы атқарушы органның басшысы не атқарушы органның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын тұлға, басқа заңды тұлға лауазымын атқаруға құқылы емес.

15. Қорытынды ережелер

120. Корпоративтік қақтығыстарды шешу тәртібі мен осы саясатта көзделген рәсімдер келісу сипатында болады және адамдарға Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген олардың құқықтарын қорғауды жүзеге асыруға кедергі келтірмейді. Корпоративтік қақтығысқа қатысушы Тараптардың кез келгені делдалды және қоғамның тиісті органын хабардар ете отырып, кез келген сәтте корпоративтік қақтығысты шешуден бас тартуға құқылы.

121. Корпоративтік қақтығыстың мәні бойынша Келісімге осы саясатта белгіленген тәртіппен қол жеткізу мүмкін болмаған жағдайда және корпоративтік қақтығыс тараптарының кем дегенде біреуі осы рәсімге өзінің қатысуынан бас тарту туралы мәлімдеген жағдайда, корпоративтік жанжалды Басқарма немесе Директорлар кеңесі Қоғамның корпоративтік басқару кодексіне сәйкес өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша шеше алады және Қазақстан Республикасының заңнамасымен.

122. Осы саясатқа сәйкес корпоративтік қақтығыстарды шешу осы корпоративтік жанжал қолданыстағы заңнамаға сәйкес бір мезгілде өзге тәртіппен шешілмеуі не оны заңнамамен уәкілетті құзыретті мемлекеттік органдардың қарауына беруді талап ететін белгілер болған жағдайда ғана мүмкін болады.

123. Қоғамның делдал / органы корпоративтік қақтығысты қарауға дайындық процесінде мыналарға көз жеткізуге міндетті:

даулы жағдайда оны құзыретті мемлекеттік органдардың қарауына беруді талап ететін белгілер болмайды;


даулы жағдай осы саясатта көзделген тәртіппен қаралуы мүмкін және осындай тәртіппен қабылданған шешім заңнамаға қайшы келмейді;

корпоративтік қақтығысты қарау және шешу үшінші тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделерін бұзбайды.

124. Осы саясатта белгіленген тәртіппен корпоративтік қақтығысты қарауға кедергілер анықталған жағдайда, делдал бұған кедергі келтіретін барлық мән-жайларды көрсете отырып, корпоративтік қақтығысты қараудың мүмкін остігі туралы жазбаша шешім шығаруға және осы шешімді корпоративтік қақтығыс тараптарына беруге міндетті. Делдал корпоративтік қақтығыс тараптарын қабылданған шешім туралы хабардар етеді, бірақ оларға себептерін түсіндіруге және дәлелдемелерді көрсетуге міндетті емес. Делдал осы шешімді қабылдаған сәттен бастап оның осы корпоративтік қақтығысқа қатысты делдал ретіндегі міндеттері тоқтатылады.

125. Егер корпоративтік қақтығыстардың алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста Қоғамға және (немесе) акционерлерге залал келтіруге әкеп соққан заңнама талаптарын, сондай-ақ осы саясат нормаларын бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар заңнамаға сәйкес жауапқа тартылады.

126. Корпоративтік қақтығысты келіссөздер арқылы сотқа дейінгі реттеу мүмкін

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

болмаған жағдайда, олар сот тәртібімен шешіледі.

127. Қоғамның құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлері осы саясатқа сәйкес Қоғамның аффилиирленген тұлғалары туралы ақпараттың дұрыстығы мен уақтылы берілуіне дербес жауапты болады.

128. Қоғамның барлық құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлері жасауға мүдделілік бар мәмілелер жасасу кезінде заңнама талаптарының және Қоғамның ішкі құжаттарының сақталуына жауапты болады.

129. Қоғамның барлық бөлімшелері өз қызметін осы Саясатта көрсетілген байланысты тұлғалармен мәмілелер жасау қағидаттарына сәйкес жүзеге асырады.

16. Нормативтік сілтемелер

130. Осы саясатта Қазақстан Республикасының мынадай нормативтік құқықтық актілеріне және ішкі нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылды:


- 1) "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңы;
- 2) Қоғамның Жарғысы;
- 3) Қоғамның Директорлар кеңесі туралы ереже;
- 4) Қоғамның корпоративтік басқару кодексі;
- 5) Қоғамның мінез-құлық кодексі;
- 6) Жасауға қатысты заңнамада ерекше жағдайлар белгіленген ұлттық әл-ауқат қорының тобына кіретін ұйымдар арасында мәмілелер жасасу қағидаларымен;
- 7) Қоғамның Директорлар кеңесі туралы ереже;
- 8) Қоғамның Директорлар кеңесін тағайындау және сыйақы комитеті туралы ереже;
- 9) Қоғамда және ЕТҰ-да ішкі нормативтік құжаттаманы әзірлеу және оны басқару қағидалары.


17. Құжаттардың немесе жазбалардың нысандары

99. Осы саясаттың ажырамас бөлігі кестеде келтірілген нысандар болып табылады:

Кесте

№ р/р	Құжат/жазба нысандарының атаулары	Құжаттың/ жазбаның сәйкестендіру нөмірі	Орындаушы туралы белгі	Құжатты/ жазбаны сақтау орны	Құжатты/ жазбаны сақтау мерзімі
1	Келісім нысаны (ұсынылатын)	Ф3 01 СЭ-П-02/03	Делдал	КХК	Істер номенклатура сына сәйкес
2	Әлеуетті мүдделер қақтығысын ашу туралы	ФД 02 П 02-02-1	Делдал	АРБД	Істер номенклатура сына сәйкес

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты				
	СЭ-П-02/03		Редакция 3		Лист 3 из 32
	деклараци я				

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

1- қосымша
ФЗ 01 СЭ-П-02/03

**Келісім нысаны (ұсынылатын)
КЕЛІСІМ**

Орны _____

Күні (Тараптардың қолы қойылған күн) _____

Келісімнің мәні (корпоративтік қақтығыс) _____

Келісім қатысушылары о.і.:

Келісім тараптары (корпоративтік қақтығыс тараптарының және олардың өкілетті өкілдерінің атаулары аталады) _____

Делдал: _____

Сарапшылар (басқа қатысушылар, егер олар қатысса): _____

Корпоративтік қақтығыс тараптарының міндеттемелерін және міндеттемелердің орындалуын қамтамасыз ету жөніндегі шараларды көздейтін келісімнің мәтіні

Тараптардың қанағаттануы:

шын мәнінде _____;

процедура бойынша _____;

психологиялық _____.

Ескерту: Тараптардың әрқайсысы "қанағаттанған" немесе "қанағаттанбаған" деп көрсетілуі керек және түсініктеме қосуға болады. Бұл бөлімде Тараптар корпоративтік қақтығысты шешу процесінің әртүрлі аспектілеріне қанағаттану дәрежесін еркін түрде белгілейді.

Қатысушылардың

қолдары:


Тараптар:

Қолы _____ күні: _____

Қолы _____ күні: _____

Делдал:

Қолы _____ күні: _____

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

2-қосымша
ФД 02 П 02-02-11

Ықтимал мүдделер қақтығысын ашу туралы декларация

Мен (Тегі, аты, әкесінің аты (ол болған кезде)

ЖСН

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

"Самұрық -Энерго" АҚ-да өз қызметін жүзеге асыру кезінде "Самұрық-Энерго" АҚ-ның корпоративтік қақтығыстары мен мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатының талаптарын мүлтіксіз ұстануға міндеттенемін және мынадай ықтимал мүдделер қақтығысының бар немесе жоқ екенін жариялаймын:

1.Мен компаниялардың басқару органдарына (бақылау кеңесі, директорлар кеңесі, басқа басқару органдары) кіремін (олай болса, "Самұрық-Энерго" АҚ еншілес және тәуелді ұйымдарын қоспағанда, атауын көрсету)

Жоқ

Иә _____

2.Компаниядағы акциялар және (немесе) қатысу үлестері түрінде (егер солай болса, ұйымның атауын, пайызын және (немесе) үлесін иемденемін

Жоқ

Иә _____

3.Мен тұрақты негізде төленетін қызметті жүзеге асырамын: жалақы, гонорарлық төлемдер, т. б. (егер солай болса, "Самұрық-Энерго"АҚ-ны қоспағанда, төлемдерді жүзеге асыратын ұйымның лауазымы мен атауын көрсету)


Жоқ

Иә _____

4.Төленбейтін қызметті жүзеге асырамын: қоғамдық негіздегі жұмыс (егер солай болса, "Самұрық - Энерго" АҚ қоспағанда, ұйымның лауазымы мен атауын көрсету)

Жоқ

Иә _____

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

5. Қызметті дара кәсіпкер ретінде жүзеге асырамын (егер болса, ЖК, ЖСН атауын көрсетіңіз)

Жоқ
 Иә
Атауы _____

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ЖСН

6. Менімен тығыз қарым-қатынаста¹ тұратын адамдар топ құрылымында жұмыс істейді, "Самұрық-Энерго" АҚ және "Самұрық-Қазына" АҚ-ның еншілес және тәуелді ұйымдарының үлестес² тұлғалары болып табылады (егер солай болса, қайсысында көрсету керек)

Жоқ
 Иә _____

7. Осы Декларацияның 1-6-тармақтарында көрсетілген тұлғалар "Самұрық-Энерго" АҚ, "Самұрық-Қазына" АҚ олардың еншілес және тәуелді ұйымдардың контрагенттері болып табылмайды (егер болып табылса атауын көрсету қажет)

Жоқ
 Иә _____

Осымен осы декларацияны толтыру кезінде ақпараттың дұрыстығы үшін толық жауапкершілікті растаймын.

"Самұрық-Энерго" АҚ корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясатының шарттарымен танысқанымды растаймын.


Мүдделер қақтығысы туындаған кезде, сондай-ақ осы декларацияда көрсетілген деректердің өзгеруі туралы "Самұрық-Энерго" АҚ-на уақтылы хабарлауға міндеттенемін.

Қолы: _____

Күні: _____

¹ "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 14-бабына сәйкес жақын туыстар деп ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылар, асырып алынған балалар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), атасы, әжесі, немерелері, жекжаттар деп – жұбайының (зайыбының) ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), ата-аналары мен балалары түсініледі.

² аффилирленген тұлғалар деп "Акционерлік қоғамдар туралы" 2003 жылғы 13 мамырдағы № 415-ІІ ҚР Заңының 64-бабына, "Жауапкершілігі шектеулі және қосымша серіктестіктер туралы" 1998 жылғы 22 сәуірдегі № 220-І ҚР Заңының 12-1-бабына сәйкес тұлғалар түсініледі.

	Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты		
	СЭ-П-02/03	Редакция 3	Лист 3 из 32

3- қосымша

Кімге _____
(Т.А.Ә., қызметі)

Кімнен _____
(Т.А.Ә., қызметі, байланыс телефоны)

Мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы ХАБАРЛАМА

Осымен, "Самұрық-Энерго" АҚ мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатының талаптарына сәйкес, менде лауазымдық міндеттерді орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке қызығушылықтың туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Тартысты жағдайдың (жеке мүдделіліктің) туындауына негіз болып табылатын мән-жайлар:

_____ (мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай егжей-тегжейлі негіздемемен сипатталады).

2. Жеке мүдделер әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер:

_____ (атау (нақты лауазымдық міндеттерді атау)).

3. Мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу бойынша қабылданған (ұсынылатын)

шаралар: _____

4. Мүдделер қақтығысының болуы не туындау фактілерін растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болғызбау және реттеу үшін қабылданған шаралар (қабылдау ұсынылатын) туралы құжаттардың тізбесі:

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

Хабарлама жіберетін тұлға:

_____ 20__ ж. «_____» _____

(қолы, қолтаңбаның толық жазылуы)».