



БҰЙРЫҚ

2020 ж. 01 шілде

№ 0644

Екібастұз қаласы

ПРИКАЗ

01 шілея 2020 г.

город Экибастуз

О введении в действие внутреннего нормативного документа

В целях создания единообразной системы управления реальными и потенциальными корпоративными конфликтами, и конфликтами интересов, а также определения требований к поведению работников и должностных лиц Товарищества,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие и принять в работу внутренний нормативный документ Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов ТОО «Экибастузская ГРЭС-1 имени Булата Нуржанова» ЭГРЭС-1-П-07/01 (далее – Политика).

2. Начальнику ОУЧР обеспечить ежегодное, по мере обновления сведений работниками относящимся к руководящим работникам, руководителям структурных подразделений заполнение Декларации о раскрытии корпоративных конфликтов Приложение 2 к Политике.

3. Руководителям структурных подразделений ознакомить подчиненный персонал с содержанием Политики и принять ее требования к исполнению.

4. Начальнику отдела организации делопроизводства Федотовой Н.Н. ознакомить работников Товарищества с содержанием настоящего приказа, путем размещения его в электронной почте.

5. Мухановой А.Х., ведущему инженеру по ИСМ отдела ОКУУРВК и ИСМ организовать свободный доступ работникам станции к электронному варианту документа, указанного в п.1 настоящего приказа.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

Е. Джиенбаев

ВИЗЫ:

Начальник ОКУУРВК и ИСМ

Л. Амангельдинова

И.о. начальника ОУЧР

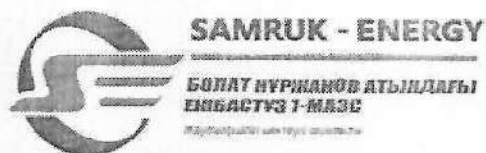
С. Адрисова

Начальник ЮО

С. Тұрғынбек

Исп.: Комелькова О.С.

Тел. 1-42



Утверждена
решением Наблюдательного совета
ТОО «Экибастузская ГРЭС-1
имени Булата Нуржанова»

Протокол № 5
от «29» ноября 2020г.

Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов ЭГРЭС-1-П-07/01

г.Экибастуз 2020г.

 SAMRUK - ENERGY ЖАЛҒАУ КҮРГІЗІЛІСІ ЖАЛҒАУ КҮРГІЗІЛІСІ ЖАЛҒАУ КҮРГІЗІЛІСІ	Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов		
	ЭГРЭС-1-П-07/01	Редакция 1	Стр. 2 из 29

Содержание

1. Назначение и область применения.....	3
2. Определения и сокращения.....	3
3. Ответственность.....	7
4. Общие положения.....	7
5. Предупреждение (предотвращение) корпоративных конфликтов.....	8
6. Урегулирование корпоративных конфликтов.....	9
7. Деятельность Товарищества в рамках мероприятий по урегулированию корпоративных конфликтов.....	13
8. Основные принципы и положения предотвращения конфликта интересов.....	13
9. Участники процесса управления конфликтами интересов и их функции.....	15
10. Ситуация конфликта интересов.....	17
11. Урегулирование конфликта интересов.....	19
12. Общие требования к заключению сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.....	20
13. Порядок ведения списка аффилированных лиц Товарищества.....	21
14. Заключительные положения.....	22
15. Нормативные ссылки.....	23
16. Формы документов или записей.....	23
Приложение 1.....	25
Приложение 2.....	26
Лист согласования.....	28
Лист ознакомления.....	29

1. Назначение и область применения

1. Настоящая Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов (Далее-Политика) разработана в соответствии с, утвержденной Решением Совета Директоров АО «Самрук-Энерго» от 25 декабря 2019 года протокол №13/19.

2. Настоящая Политика устанавливает общие принципы регулирования конфликта интересов, механизмы урегулирования и предупреждения корпоративных конфликтов в Товариществе, а также деятельность структурных подразделений при совершении сделок, в которых имеется заинтересованность, и иной деятельности Товарищества, затрагивающей область урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов.

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

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

5. Урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов является частью общего корпоративного управления, которая ориентирована на содействие достижению целей деятельности Товарищества через обеспечение предотвращения корпоративных конфликтов, потенциальных конфликтов интересов и урегулирование возникших корпоративных конфликтов и конфликта интересов.

6. Политика является внутренним нормативным документом Товарищества и подлежит представлению другим сторонам, и утверждается решением Наблюдательного Совета Товарищества (в том числе изменения и (или) дополнения).

2. Определения и сокращения

7. В настоящей Политике применяются следующие основные понятия и сокращения:

Аффилированные лица - физические или юридические лица (за исключением государственных органов, осуществляющих контрольные и надзорные функции в рамках предоставленных им полномочий), имеющие возможность прямо и (или) косвенно определять решения и (или) оказывать влияние на

принимаемые друг другом (одним из лиц) решения, в том числе в силу заключенной сделки. Перечень аффилированных лиц Товарищества, а также не являющихся аффилированными лицами установлены статьей 12 Закона Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью»;

- | | |
|----------------------------------|--|
| ВНД | - Внутренний документ Товарищества |
| Должностное лицо | - лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции; |
| Заинтересованное лицо | - лицо, заинтересованное в результатах деятельности Товарищества и испытывающее воздействие со стороны Товарищества, в том числе инвесторы Товарищества; |
| Законодательство | - совокупность нормативно-правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке; |
| Инициатор | - структурное подразделение Товарищества, инициировавшее процесс заключения сделки; |
| Контрагент | - противоположная сторона сделки; |
| Конфликт интересов | - ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью Органов Товарищества и Товариществом или иных лиц и надлежащим исполнением им своих должностных полномочий или законными интересами Товарищества, способное в том числе, привести к причинению вреда законным интересам Товарищества; |
| Корпоративный конфликт (спор) | - разногласия или споры между: <ol style="list-style-type: none"> 1) акционерами; 2) акционерами и другими органами Товарищества; 3) органами Товарищества, и работниками Товарищества; 5) органом Товарищества и заинтересованными лицами Товарищества по вопросам корпоративного управления, которые негативно влияют или могут повлиять на интересы акционеров и деятельность Товарищества; |
| Секретарь Наблюдательного Совета | - работник Товарищества, не являющийся членом Наблюдательного Совета, Совета директоров либо Правления, который назначен Наблюдательным Советом и подотчетен Наблюдательному Совету, а также в рамках своей деятельности контролирует подготовку и проведение заседаний общего собрания Наблюдательного Совета, обеспечивает формирование материалов по вопросам повестки дня общего собрания Наблюдательного Совета и материалов к заседанию Наблюдательного Совета, ведет контроль за обеспечением |

Личные интересы	доступа к ним; - личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Товарищества, не связанных с получением заработной платы и предусмотренных Товариществом премий, вознаграждений;
НС	- Наблюдательный совет ТОО «Экибастузская ГРЭС-1 имени Булата Нуржанова»
Общество, Акционер, Единственный Участник	- акционерное общество «Самрук-Энерго»;
Органы Товарищества	- акционеры Товарищества, Наблюдательный Совет, Совет директоров Общества, Правление Общества, Служба внутреннего аудита Общества, Служба -Комплаенс Общества;
ОУЧР	- отдел по управлению человеческими ресурсами
Поставщик/ потенциальный поставщик	- лицо, заключившее сделку по поставке товаров, выполнению работ и оказанию услуг/предложившее заключить сделку по поставке товаров, выполнению работ и оказанию услуг;
Посредник (единоличный или коллективный)	- лицо или группа лиц, не являющееся Стороной корпоративного конфликта и не имеющая интересов в данном корпоративном конфликте, специально уполномоченное (избранное) всеми Сторонами корпоративного конфликта для осуществления процедуры урегулирования корпоративного конфликта;
Правление	- Правление АО «Самрук-Энерго»;
Принципы и нормы корпоративного управления	- принципы и нормы, закрепленные в законодательстве Республики Казахстан, Кодексе корпоративного управления и в соответствующих внутренних документах Товарищества, утвержденных органами Товарищества;
Предмет корпоративных конфликтов	- предметом корпоративных конфликтов, подлежащих урегулированию органами Товарищества в рамках их компетенции, в том числе могут быть следующие, не ограничивающиеся нижеуказанными, случаи: 1) нарушение норм законодательства – споры, связанные с неумышленным нарушением норм законодательства, воспринимаемые акционерами, как посягательство на их интересы; 2) разногласия между органами Товарищества по вопросам эффективности управления Товариществом и добросовестности действий членов органов Товарищества;

3) действия, направленные на подрыв финансового состояния и конкурентоспособности Товарищества, и выражающиеся в попытке возбуждения в отношении Товарищества процедуры банкротства;

Результат
урегулирования
корпоративного
конфликта
работник

- соглашение, подписанное Сторонами корпоративного конфликта и посредником;

Руководитель
Товарищества

- лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
- Генеральный директор Товарищества;

СК
СД
Соглашение

- Служба комплаенс Общества;
- Совет директоров Общества;
- документ, содержащий следующие реквизиты:
дата и место подписания (для Сторон корпоративного конфликта);
наименование Сторон корпоративного конфликта;
формулировка предмета корпоративного конфликта и соглашения;
формулировка соглашения Сторон корпоративного конфликта, включающая обязанности Сторон и контрольные процедуры;
оценка удовлетворенности Сторон корпоративного конфликта итогами процедуры;

СП
СПКУ

- структурное подразделение Товарищества;
- структурное подразделение, в функциональные обязанности которого входит организация деятельности по корпоративному управлению и устойчивому развитию;

СППО

- структурное подразделение, ответственное за правовое обеспечение;

Стороны
корпоративного
конфликта

- органы Товарищества и работники, заинтересованные лица, участвующие в корпоративном конфликте;

Урегулирование
корпоративных
конфликтов

- процесс осуществления комплекса досудебных процедур, направленных на разрешение корпоративных конфликтов;

Единственный
Участник

- Акционер Товарищества

Фонд национального
благосостояния

- АО «Самрук-Қазына».

 SAMRUK - ENERGY БҰЛАТ НҰРЫНОВ АТЫНДАҒЫ АҚШАҚСАТ І-МАЗС	Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов		
	ЭГРЭС-1-П-07/01	Редакция 1	Стр. 7 из 29

3. Ответственность

8. Руководитель, курирующий/работник СПКУ несут ответственность за:
 - 1) контроль над внедрением требований, регулирующих управление корпоративными конфликтами указанных в настоящей Политике;
 - 2) обеспечение исполнения требований по управлению корпоративными конфликтами, установленных настоящей Политикой.
9. Стороны корпоративного конфликта несут ответственность за:
 - 1) соблюдение требований настоящей Политики;
 - 2) соблюдение принципов деловой этики при урегулировании конфликта.
10. Посредник несет ответственность за:
 - 1) равное и справедливое отношение к сторонам корпоративного конфликта;
 - 2) соблюдение принципа конфиденциальности.
11. Секретарь НС несет ответственность за:
 - 1) доведения до сведения настоящей Политики членам НС Товарищества;
 - 2) учет сведений об избрании на должность/изменении должности/освобождении от должности членов НС, Правления и СД;
 - 3) проведение соответствующих процедур предусмотренных настоящей Политикой.
12. СППО несет ответственность за учет аффилированных лиц.
13. СК несет ответственность за внедрением норм, регулирующих управление конфликтом интересов, указанных в настоящей Политике.

4. Общие положения

14. Руководители СП и работники Товарищества несут ответственность за выполнение требований настоящей Политики.

15. Настоящая Политика направлена на реализацию положений Кодекса поведения Товарищества, согласно которому одним из необходимых условий эффективного выполнения работниками своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работников, должностных лиц и интересами Товарищества, а при наличии таких противоречий ~ их своевременное раскрытие и урегулирование. Одним из наиболее важных условий обеспечения прав и интересов акционеров является создание в Товариществе механизма, позволяющего разрешать конфликты, возникающие внутри Товарищества, а также между органами управления Товарищества.

16. Целью Политики является повышение эффективности принимаемых решений за счет обеспечения справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений в интересах Товарищества, Единственного Участника. Создание единообразной системы управления реальными и потенциальными корпоративными

конфликтами, и конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений под влиянием частных интересов и связей работников и должностных лиц.

17. Все работники и должностные лица Товарищества не должны, допускать возникновение конфликта интересов ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

5. Предупреждение (предотвращение) корпоративных конфликтов

18. В отношении корпоративных конфликтов Товарищество придерживается принципа предупреждения их появления и внимательного отношения к ним. Товарищество при возникновении корпоративного конфликта занимает позицию, основанную на соблюдении законодательства и внутренних нормативных документов Товарищества.

19. Предупреждению (предотвращению) корпоративных конфликтов способствует соблюдение должностными лицами и работниками Товарищества законодательства, а также их добросовестное поведение во взаимоотношениях с единственным Участником.

20. В целях недопущения и предотвращения корпоративных конфликтов органы Товарищества, должностные лица и работники обязаны:

1) соблюдать права единственного Участника, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Товарищества;

2) предоставлять единственному Участнику информацию по вопросам, которые могут стать предметом корпоративного конфликта;

3) соблюдать нормы действующего законодательства и положения внутренних нормативных документов Товарищества;

4) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению корпоративного конфликта;

5) исключить возможность ведения Товариществом противоправной деятельности;

6) обеспечивать учет информации об аффилированных лицах, об акционерах и их аффилированных лицах;

7) обеспечить соблюдение установленного действующим законодательством и внутренними документами Товарищества порядка заключения сделок с аффилированными лицами;

8) не совершать крупные сделки и сделки в которых имеется заинтересованность без предварительного одобрения органами Товарищества в порядке, установленном законодательством и внутренними документами Товарищества;

9) осуществлять раскрытие информации о деятельности Товарищества в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан;

10) обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной информации, предоставляемой единственному Участнику и заинтересованным лицам, органам регулирования и надзора;

11) принимать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся информации лицами, имеющими доступ к такой информации;

12) своевременно рассматривать негативную информацию о Товариществе в средствах массовой информации и иных источниках и осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления такой информации;

13) способствовать соблюдению принципов деловой этики.

6. Урегулирование корпоративных конфликтов

21. Товарищество обеспечивает скорейшее выявление корпоративных конфликтов а именно:

1) обеспечивает выявление корпоративных конфликтов на ранних стадиях развития;

2) в максимально короткие сроки определяет свою позицию по существу корпоративного конфликта, принимает соответствующие решения и доводит его до сведения Сторон корпоративного конфликта.

22. В целях соблюдения принципов корпоративного управления и порядка по рассмотрению и урегулированию корпоративных конфликтов должны быть четко разграничены компетенции органов Товарищества.

23. Урегулирование корпоративных конфликтов осуществляется Руководителем Товарищества/НС/Правлением/СД Общества по вопросам, относящимся к его компетенции. В этом случае на секретаря НС возлагается обязанность по информированию ИС/Правление/СД о потенциальных и реальных корпоративных конфликтах и сути корпоративного конфликта,

24. НС рассматривает отдельные корпоративные конфликты, относящиеся к компетенции Руководителя Товарищества в случае, если предметом корпоративного конфликта являются действия (бездействия) Руководителя Товарищества, либо принятые ими решения.

25. Член НС не должен допускать возникновения ситуаций, при которых его личная заинтересованность может повлиять на надлежащее выполнение им обязанностей члена НС; в случае возникновения ситуаций с конфликтами интересов, которые влияют или потенциально могут повлиять на беспристрастное принятие решений, члены НС должны заблаговременно уведомлять об этом председателя НС и не принимать участия в обсуждении и принятии таких решений; данное требование относится и к другим действиям члена НС, которые прямо или косвенно могут

повлиять на надлежащее исполнение обязанностей члена НС (например, участие члена НС в деятельности других юридических лиц, приобретение акций/долей участия и иного имущества у партнеров и конкурентов, доступ к информации и возможностям).

26. Корпоративные конфликты рассматриваются председателем НС при содействии Секретаря НС. В случае вовлечения в корпоративный конфликт председателя НС конфликт рассматривает Правление Общества.

27. Руководитель Товарищества осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по всем вопросам, принятие решений по которым отнесено к его компетенции.

28. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть корпоративный конфликт, не должны принимать участие в его урегулировании.

29. Основанием для начала процедуры рассмотрения корпоративного конфликта является заявление (обращение, письмо или требование) любой из Сторон корпоративного конфликта, адресованное (поданное) в письменном виде на имя Руководителя Товарищества или Председателя НС в зависимости от компетенции.

30. СПКУ осуществляет регистрацию поступивших заявлений (обращений, писем или требований) в срок не более 5 (пяти) календарных дней с момента получения заявления, передает в тот орган Товарищества, к компетенции которого отнесено разрешение данного корпоративного конфликта.

31. Обязанности по учету и хранению заявлений о корпоративных конфликтах возлагается на СПКУ

32. Любое заявление, поступившее от Сторон корпоративного конфликта, должно быть в обязательном порядке принято и направлено на рассмотрение соответствующего органа Товарищества, согласно его компетенции.

33. При этом СПКУ в обязательном порядке информирует о факте получения заявления о корпоративном конфликте Руководителя Товарищества.

34. Отказ в приеме заявления возможен лишь в том случае, если данный спор уже является предметом рассмотрения соответствующего органа Товарищества, и по нему было вынесено соответствующее решение.

35. Орган Товарищества, в компетенцию которого отнесено разрешение корпоративного конфликта (или их должностные лица - Руководитель Товарищества/ Председатель НС) согласно поступившему заявлению, в течение 10 (десяти) рабочих дней с момента получения заявления для определения посредника приглашает стороны корпоративного конфликта. При этом посредник определяется с учетом пожеланий сторон корпоративного конфликта.

36. В случаях, когда определение согласованного посредника в установленные сроки не представляется возможным, решение о рассмотрении заявления и предмета корпоративного конфликта может быть принято Руководителем Товарищества/НС. При этом Руководитель Товарищества/НС вправе самостоятельно назначить посредника с максимальным учетом пожеланий сторон корпоративного конфликта,

37. Посредническая позиция предполагает, что посредник не выносит окончательного решения по существу предмета корпоративного конфликта, а лишь содействует сторонам корпоративного конфликта в нахождении решения.

38. Подготовка и направление посреднику материалов касающихся корпоративного конфликта осуществляется СПКУ в течении 5 (пяти) календарных дней с даты назначения, с обязательным указанием наименований сторон корпоративного конфликта, формулировки проблемы (противоречия), лежащей в основе корпоративного конфликта и письменное согласие сторон корпоративного конфликта с указанием желаемого посредника.

39. В течение 5 (пяти) календарных дней после получения копии заявления или решения Руководителя Товарищества/НС о рассмотрении предмета корпоративного конфликта посредник приступает к его рассмотрению, о чем в письменном виде уведомляет стороны корпоративного конфликта.

40. В течение 7 (семи) календарных дней с момента принятия заявления к рассмотрению посредник письменно согласовывает со сторонами корпоративного конфликта:

- 1) дату рассмотрения предмета корпоративного конфликта;
- 2) обязательство выполнить решения, принятые сторонами корпоративного конфликта.

41. Данное согласование осуществляется посредством получения от Сторон соответствующего письменного подтверждения.

42. Каждая сторона корпоративного конфликта вправе предложить посреднику свою формулировку предмета корпоративного конфликта и путь разрешения корпоративного конфликта. Такая информация должна быть предоставлена сторонами корпоративного конфликта посреднику не позднее 3 (трех) календарных дней с момента получения письменного подтверждения.

43. При согласии сторон на рассмотрение корпоративного конфликта посредником, стороны конфликта обязаны предоставить ему все интересующие его сведения по предмету корпоративного конфликта. Посредник может также затребовать в связи с разбором корпоративного конфликта сведения от органов, а также от работников Товарищества, необходимые для выработки решения конфликта Сторонами, органы и работники Товарищества в свою очередь, обязаны в установленные посредником сроки эти сведения предоставить посреднику.

44. Посредник в рамках процесса по урегулированию корпоративного конфликта с его участниками применяет методы опроса, беседы, переговоров.

45. Посредник при согласии Сторон корпоративного конфликта вправе использовать методы электронной коммуникации для опроса сторон корпоративного конфликта, обсуждения проблем и подготовки проекта соглашения. При этом он должен гарантировать неразглашение информации третьим лицам.

46. В рамках предварительного рассмотрения корпоративного конфликта посредник готовит для сторон корпоративного конфликта предложения и пути

решения по урегулированию возникшего корпоративного конфликта. Данные предложения направляются посредником сторонам корпоративного конфликта с указанием в уведомлении предмета конфликта, месте и времени его рассмотрения. Уведомление должно содержать состав приглашенных лиц.

47. Для рассмотрения корпоративного конфликта посредник по просьбе сторон корпоративного конфликта или по собственной инициативе может пригласить на заседание иных лиц (эксперты и др.). Окончательный состав приглашенных лиц посредник определяет самостоятельно. Свидетели, являющиеся должностными лицами или работниками Товарищества, обязаны явиться по вызову посредника на заседание по рассмотрению корпоративного конфликта.

48. Не позднее, чем за 5 (пять) календарных дней до заседания, на котором будет рассматриваться корпоративный конфликт, если более поздний срок не будет одобрен Сторонами, посредник должен ознакомить стороны с имеющимися в его распоряжении материалами.

49. Рассмотрение корпоративных конфликтов и принятие решения по их урегулированию происходит на заседаниях, организованных и проводимых посредником.

50. На всех заседаниях посредник обеспечивает ведение протокола в произвольной форме. Данный протокол подписывается посредником. При необходимости, по решению посредника может вестись стенограмма заседания.

51. Представители сторон корпоративного конфликта, присутствующие на заседаниях, имеют право подписи под соглашением. При рассмотрении корпоративных конфликтов все стороны пользуются равными правами. Представление доказательств в пользу своей позиции является правом сторон корпоративного конфликта, однако немотивированный отказ стороны от представления доказательств может быть квалифицирован посредником как ее недобросовестное действие.

52. Посредник содействует сторонам корпоративного конфликта в формулировании согласованного сторонами корпоративного конфликта предмета конфликта на основе формулировок, представленных сторонами корпоративного конфликта, а также содействует выработке взаимоприемлемых формулировок соглашения.

53. По результатам рассмотрения корпоративного конфликта посредник вправе подготовить рекомендации по решению корпоративного конфликта и передать сторонам корпоративного конфликта. Окончательное решение принимается сторонами

54. корпоративного конфликта, которое отражается в произвольной форме в соответствующем протоколе и соглашении (Приложение 1).

55. Соглашение по урегулированию корпоративного конфликта считается принятым, если оно:

- 1) оформлено в письменном виде;
- 2) подписано сторонами корпоративного конфликта и посредником.

56. Соглашение, принятое сторонами корпоративного конфликта, принимается на

контроль посредником или стороной(-ами) корпоративного конфликта или соответствующим Органом Товарищества в соответствии с соглашением.

57. В трехдневный срок с момента подписания соглашения сторонами корпоративного конфликта посредник рассылает его копии сторонам корпоративного конфликта.

58. В случае если соглашение не подписано сторонами корпоративного конфликта, посредник вправе принять решение о прекращении или продолжении посреднической процедуры и уведомить о своем решении и его мотивах стороны корпоративного конфликта.

59. Посредник вправе вынести на НС вопрос о целесообразности рассмотрения корпоративного конфликта и, в случае принятия НС решения о нецелесообразности рассмотрения, отказаться от рассмотрения корпоративного конфликта. В этом случае сроки, указанные в настоящей Политике, приостанавливаются.

60. Общий срок разрешения корпоративного конфликта не должен превышать 45 дней (с момента поступления заявления до подписания соответствующего соглашения).

61. В случаях, требующих, проведения дополнительной проверки, требования дополнительных материалов, принятия других мер, сроки рассмотрения обращения могут быть продлены с сообщением в НС.

62. По итогам разрешения корпоративного конфликта все материалы (письма, переписка (в том числе по электронной почте), протоколы, стенограммы, доверенности, ходатайства, обращения, заявления, уведомления и др.) передаются посредником в СПКУ для хранения.

7. Деятельность Товарищества в рамках мероприятий по урегулированию корпоративных конфликтов

63. Основной задачей органов Товарищества в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам единственного Участника и Товарищества.

64. Органы Товарищества в соответствии со своей компетенцией содействуют исполнению соглашений, подписанных сторонами корпоративного конфликта.

65. Решение по корпоративному конфликту может быть обжаловано сторонами корпоративного конфликта НС в десятидневный срок со дня вручения участнику корпоративного конфликта копии решения по данному корпоративному конфликту.

8. Основные принципы и положения предотвращения конфликта интересов

66. Все должностные лица и работники Товарищества должны руководствоваться

 SAMRUK - ENERGY САМУРКАП АТТЫНДАГЫ БИНАСЫЗ ЭНЕРГИЯ БИНАСЫЗ Т-НААС	Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов		
	ЭГРЭС-1-П-07/01	Редакция 1	Стр. 14 из 29

в своей деятельности принципом верховенства интересов Товарищества и принципом недопустимости конфликта интересов.

67. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Товарищества и подорвать доверие к ним со стороны единственного Участника и иных заинтересованных сторон; личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на беспристрастное выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей; в отношениях с партнерами Товарищества, рассчитывая на установление и сохранение лично-доверительных отношений, при которых Стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, предпринимать меры к предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

68. НС должен отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц и Общества, в том числе неправомерное использование собственности Товарищества и злоупотребление при совершении сделок, в которых имеется заинтересованность.

69. Все сделки, в совершении которых имеется заинтересованность, могут быть осуществлены только при наличии:

1) Положительного решения НС в случаях, установленных Правилами заключения сделок между организациями, входящими в группу Фонда национального благосостояния, в отношении совершения которых законодательством установлены особые условия.

70. Должностное лицо и иной работник Товарищества не должен принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Товариществом и им самим, а также любым из его близких родственников. Ответственность за соблюдение настоящего требования несут вышеперечисленные работники, принимавшие участие в рассмотрении и принятии решения по сделке.

71. Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Товариществом.

72. Работники не могут заключать сделки от имени Товарищества ни в отношении себя лично, ни в отношении другого лица, представителем которого они одновременно являются,

73. Вмешательство должностных лиц в деятельность подразделений, как входящих, так и не входящих в непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений о вступлении Товарищества в сделку, в совершении которой имеется заинтересованность, запрещается.

74. Члены НС обязаны:

1) раскрывать информацию о любом реальном или потенциальном конфликте интересов;

2) воздерживаться от действий, которые могут привести к конфликту интересов;

3) воздерживаться от принятия решений по операциям, в которых у них существует конфликт интересов;

 SAMRUK - ENERGY ЖАЛПАН КҮРӨНӨСӨ АТТЫНДАГЫ ТОВАРИЩЕСТВО	Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов		
	ЭГРЭС-1-П-07/01	Редакция 1	Стр. 15 из 29

4) не принимать участие в голосовании при принятии решений, связанных с собственным вознаграждением;

5) регулярно предоставлять информацию о своих аффилированных лицах;

6) соблюдать положения настоящей Политики;

75. Работники Товарищества обязаны воздерживаться от принятия решений по операциям, в которых у них существует конфликт интересов, избегать личных интересов в ходе осуществления своей деятельности.

76. Должностные лица Товарищества обязаны раскрывать НС информацию о любом реальном или потенциальном конфликте интересов своему непосредственному руководителю.

77. Для отслеживания потенциальных конфликтов интересов в Товариществе должностные лица на ежеквартальной основе обязаны предоставлять СППО информацию о своих аффилированных лицах.

78. Работники подтверждают, что они ознакомились с процедурами по урегулированию конфликта интересов и обязуются соблюдать их путем согласования и ознакомления.

9. Участники процесса управления конфликтами интересов и их функции

79. Наблюдательный Совет:

1) определяет политику Товарищества в отношении конфликта интересов и корпоративных конфликтов;

2) утверждает порядок предотвращения конфликта интересов.

80. Руководитель Товарищества:

1) несет ответственность за организацию и контроль деятельности в соответствии с требованиями законодательства в области управления конфликта интересов;

2) принимает решение о своевременном формировании рабочих групп и комиссий по урегулированию конфликта интересов, входящих в компетенцию Руководителя Товарищества.

3) Руководитель Товарищества принимает меры по исключению возможности возникновения конфликта интересов при распределении обязанностей структурных подразделений и работников.

81. Служба «Комплаенс» АО «Самрук-Энерго»:

1) принимает участие в разработке порядка выявления и контроля за областями потенциального конфликта интересов;

2) выявляет конфликты интересов в Товариществе, условия их возникновения;

3) при реализации конфликта интересов проводит оценку связанных рисков, осуществляет меры по идентификации и анализу конфликта интересов;

4) доводит до сведения НС информацию о выявленных конфликтах интересов;

5) инициирует и контролирует внесение изменений в нормативные документы

 SAMRUK - ENERGY БҰЛАТ ИУРЛАШОВАТЫҢАДАҒЫ ЕНБАСҚУ ЖҰЯСЫ	Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов		
	ЭГРЭС-1-П-07/01	Редакция 1	Стр. 16 из 29

Товарищества, направленных на исключение конфликта интересов;

6) направляет, в случае необходимости, рекомендации по урегулированию конфликта интересов руководителям проверяемых СП;

7) проводит консультации работников по вопросам управления конфликтом интересов.

82. Служба внутреннего аудита АО «Самрук-Энерго»:

1) контролирует эффективность и надежность принятых структурными подразделениями и исполнительным органом управления Товарищества по результатам проверок мер, обеспечивающих снижение уровня возникновения конфликта интересов;

2) представляет отчеты и предложения по результатам проверок, руководителям проверяемых структурных подразделений и исполнительному органу Товарищества.

83. Управление Безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций:

1) обеспечивает условия для неразглашения работниками Товарищества конфиденциальной информации;

2) выявляет факты использования конфиденциальной информации в личных целях и принимает соответствующие меры воздействия в отношении виновных лиц.

84. Руководители СП:

1) ориентируют работников на безусловное выполнение требований настоящей Политики и других внутренних нормативных документов Товарищества;

2) ориентируют работников на соблюдение этических принципов и стандартов поведения и учитывают результаты исполнения работниками этих требований при оценке личной эффективности работника.

85. Работники:

1) идентифицируют ситуации, которые могут привести к конфликту интересов и взаимодействуют с непосредственным руководителем и по всем вопросам, связанным с предупреждением и урегулированием конфликтов интересов, содействуют урегулированию возникшего конфликта интересов;

2) при принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих трудовых обязанностей руководствуются интересами Товарищества без учета личных интересов, интересов лиц, состоящих в близком родстве или свойстве;

3) при осуществлении своих трудовых обязанностей действуют только в пределах предоставленных полномочий и, представляя Товарищество перед третьими лицами, ведут себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников, а также Товариществу в целом;

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

 SAMRUK - ENERGY ЖАЛПЫ АЖЫРАЛГАН АКТЫВДАР ЖИЙИНСИЗДІК ЖАЛПЫ АЖЫРАЛГАН АКТЫВДАР	Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов		
	ЭГРЭС-1-П-07/01	Редакция 1	Стр. 17 из 29

10. Ситуация конфликта интересов

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

1) ситуация, при которой должностное лицо, Товарищества или их близкий родственник являются стороной в сделке, заключаемой с Товариществом;

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

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

4) ситуация, при которой должностное лицо, Товарищества или их близкий родственник является аффилированным лицом, работником организации, которая конкурирует с Товариществом в части оказания услуг, заключения сделок, реализации проекта, сделки с третьей стороной или иной деятельности;

5) ситуация, при которой должностное лицо Товарищества совмещает работу по трудовому договору более чем в одной организации, если на такое совмещение не было получено одобрение (согласие) согласно условиям настоящей Политики;

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

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

8) ситуация, при которой должностное лицо, Товарищества или их близкий родственник получают от поставщиков/потенциальных поставщиков персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим должностным лицам Товарищества и их близким родственникам;

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

10) ситуация, при которой должностное лицо или работник Товарищества раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу

исполнения своих профессиональных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Товарищества, а также любое использование конфиденциальной информации, связанной с Товариществом, для получения личной выгоды должностным лицом, работником Товарищества или их близким родственником;

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

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

13) ситуация, при которой должностные лица совместно работают с близкими родственниками, супругами и свойственниками;

14) ситуация, при которой работники имеют прямую подчиненность близким родственникам, супругам и свойственникам.

87. Не являются конфликтом интересов случаи заключения между Товариществом и его работником, трудовых договоров и иных соглашений в рамках и для выполнения работниками своих функциональных обязанностей.

88. В целях предотвращения любых видов конфликтов интересов должностные лица и работники обязаны:

1) соблюдать требования законодательства, Устава, внутренних нормативных документов Товарищества, в том числе настоящей Политики и иных документов, регламентирующих предупреждение конфликта интересов;

2) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

3) осуществлять внутренний и внешний контроль в соответствии с Уставом и внутренними нормативными документами Товарищества;

4) предоставлять НС информацию обо всех сделках, в совершении которых имеется заинтересованность;

5) обеспечивать учет информации об аффилированных лицах Товарищества;

6) не совершать от имени Товарищества крупные сделки и сделки в которых имеется заинтересованность без предварительного одобрения органом Товарищества;

7) осуществлять раскрытие информации о деятельности Товарищества в соответствии с требованиями действующего законодательства, Устава и внутренних нормативных документов Товарищества;

8) обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной информации, предоставляемой единственному Участнику, уполномоченным государственным органам и другим заинтересованным лицам;

9) разрабатывать и совершенствовать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Товариществе информации лицам, имеющим доступ к такой информации;

10) своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о Товариществе в средствах массовой информации и иных источниках. Осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

89. Должностные лица, а также руководители СП обязаны заполнять Декларацию о раскрытии потенциального конфликта интересов согласно приложению 2.

Декларация заполняется ежегодно, по мере обновления сведений и вновь принимаемыми должностными лицами а также руководителями СП.

11. Урегулирование конфликта интересов

90. Для урегулирования конфликта интересов, возникающих в Товариществе, должностные лица и работники осуществляют процедуры с целью поиска решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Товарищества.

91. Работник обязан информировать вышестоящего руководителя о наличии и возникновении конфликта интересов при осуществлении своей деятельности в Товариществе в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента возникновения соответствующего обстоятельства. В случае невозможности урегулирования конфликта на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить лицу, курирующему данное структурное подразделение информацию о конфликте, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Лицо, курирующее структурное подразделение определяет порядок урегулирования конфликта.

92. Руководитель курирующий структурное подразделение, комиссия (при необходимости) предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов, вопрос об урегулировании конфликта интересов выносится на рассмотрение Руководителя Товарищества /НС в зависимости от компетенции. Сведения о конфликте, который на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы Руководителя Товарищества, передаются для принятия решения о порядке урегулирования конфликта СД.

93. В случае необходимости принимается решение о разработке документа либо внесении соответствующих изменений в действующий ВИД.

94. Должностные лица для урегулирования любого вида конфликта интересов, возникающего в Товариществе, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Товарищества;
- 3) в случае такой необходимости, создавать комиссию по урегулированию

конфликта;

4) в максимально короткие сроки определить позицию Товарищества по существу конфликта, принять соответствующее решение и довести его до сведения другой стороны конфликта;

5) направить другой стороне конфликта полный и обстоятельный ответ, четко обосновывающий позицию Товарищества в конфликте, а сообщение об отказе удовлетворить просьбу или требование участника конфликта мотивировать на основании законодательства, Устава и внутренних документов Товарищества;

6) обеспечить, чтобы лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт, не участвовали в разрешении и принятии решения по этому конфликту;

7) сообщить СК и СВА АО «Самрук-Энерго» о мерах, принятых для разрешения конфликта интересов.

95.Перечень мер по урегулированию конфликта интересов, указанных в настоящей Политике, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть иные формы урегулирования конфликта в зависимости от сферы возникновения конфликта интересов.

12. Общие требования к заключению сделок, в совершении которых имеется заинтересованность

96.Инициатор, при наличии информации о возможном конфликте интересов с целью проверки поставщика/потенциального поставщика на аффилированность с Товариществом, обязан затребовать от поставщика/потенциального поставщика информацию о его аффилированных лицах, участниках, акционерах, его учредительные и иные необходимые документы, а также вправе обратиться в СППО для получения списка аффилированных лиц Товарищества, необходимых разъяснений и консультаций.

97.При выявлении аффилированности Инициатор, в установленном внутренними документами Товарищества порядке, обеспечивает вынесение вопроса о заключении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, на рассмотрение НС, а в случае невозможности принятия решения, на рассмотрение Правления Общества. Информация о сделке должна включать сведения о сторонах сделки, сроках и условиях исполнения сделки, характере и объеме долей участия вовлеченных лиц.

98.Инициатор обеспечивает заключение сделки, в совершении которой имеется заинтересованность только после получения, положительного решения органа Товарищества согласно требованиям Устава и законодательства о заключении сделки.

99.СППО при проверке проекта сделки вправе запросить у Инициатора учредительные документы и иные документы на поставщика/потенциального поставщика в целях проверки лица на аффилированность с Товариществом.

13. Порядок ведения списка аффилированных лиц Товарищества

100. В целях управления конфликтом интересов и соблюдения требований законодательства и внутренних документов Товарищества, в том числе, при совершении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, СППО ведет список аффилированных лиц Товарищества.

101. Список аффилированных лиц Товарищества ведется СППО путем ввода и исключения из него информации об аффилированных лицах, по мере поступления соответствующих данных.

102. Получение СППО информации об аффилированных лицах Товарищества осуществляется от структурных подразделений, должностных лиц, работников Общества, юридических лиц, аффилированных по отношению к Товариществу и других лиц.

103. Сведения об избрании на должность/изменении должности/освобождении от должности членов НС и СД предоставляются также в СППО Секретарем НС в форме выписки из протокола заседания соответствующего органа.

104. Структурное подразделение Товарищества, которое являлось инициатором по заключению договора, указанного в подпунктах 1) и 2) настоящего пункта предоставляет в течение 5-ти календарных дней с момента заключения договора, с приложением копии указанного договора, сведения:

1) о лице, связанном с Товариществом договором, в соответствии с которым оно вправе определять решения, принимаемые Товариществом, включая сведения о должностных лицах указанного юридического лица;

2) о юридическом лице, которое совместно с Товариществом находится под контролем третьего лица, возникающим в частности, в силу заключенного договора, включая сведения о должностных лицах указанного юридического лица;

3) о лицах, которые самостоятельно или совместно со своими аффилированными лицами владеют, пользуются, распоряжаются десятью и более процентами акций юридических лиц, указанных в подпунктах 1) и 2) настоящего пункта Политики, включая сведения о должностных лицах таких юридических лиц. Структурное подразделение, ответственное за предоставление сведений, указанных в настоящем пункте, ежеквартально проводит мониторинг сведений, и при изменении данных предоставляет СППО измененные сведения об аффилированных лицах.

105. Информация об аффилированных лицах может быть также получена либо непосредственно от аффилированных лиц, при вступлении в сделку с Товариществом, где они являются стороной или участвуют в ней в качестве представителя или посредника, либо от структурных подразделений Товарищества.

106. Все структурные подразделения Товарищества предоставляют в СППО информацию о лицах, связанность с которыми была выявлена в процессе рассмотрения проектов сделок и в иных случаях, в течение 3-х рабочих дней с момента выявления и

несут ответственность за несвоевременность предоставления такой информации.

107. При необходимости СППО обеспечивает предоставление Участнику списка аффилированных лиц Товарищества.

108. Секретарь НС обеспечивает доведение до сведения НС/СД и соответствующих органов Товарищества информации об аффилированных лицах Товарищества на ежеквартальной основе и по запросу.

14. Заключительные положения

109. Порядок разрешения корпоративных конфликтов и процедуры, предусмотренные настоящей Политикой, носят согласительный характер и не препятствуют лицам в осуществлении защиты их прав, предусмотренных законодательством Республики Казахстан. Любая из Сторон, участвующая в корпоративном конфликте вправе в любой момент отказаться от разрешения корпоративного конфликта, уведомив посредника и соответствующий орган Товарищества.

110. В случае, когда соглашение по существу корпоративного конфликта в установленном настоящей Политикой порядке достичь не удалось, и хотя бы одна из сторон корпоративного конфликта заявляет об отказе от своего участия в данной процедуре, корпоративный конфликт может быть разрешен органом по вопросам, относящимся к их компетенции, в соответствии с Кодексом корпоративного управления Товарищества и законодательством Республики Казахстан.

111. Разрешение корпоративных конфликтов в соответствии с настоящей Политикой возможно только при условии, что данный корпоративный конфликт не должен одновременно разрешаться в ином порядке в соответствии с действующим законодательством, либо содержать признаков, требующих передачи его на рассмотрение компетентным государственным органам, уполномоченным законодательством.

112. По средник/Орган Товарищества обязан в процессе подготовки к рассмотрению корпоративного конфликта убедиться в том, что:

1) спорная ситуация не содержит признаков, требующих ее передачи на рассмотрение компетентным государственным органам;

2) спорная ситуация может быть рассмотрена в порядке, предусмотренном настоящей Политикой, и принятое в таком порядке решение не будет противоречить законодательству;

3) рассмотрение корпоративного конфликта и решение не нарушает права и законные интересы третьих лиц.

113. В случае выявления препятствий к рассмотрению корпоративного конфликта в установленном настоящей Политикой порядке, посредник обязан вынести письменное решение о невозможности рассмотрения корпоративного конфликта с

указанием всех обстоятельств, препятствующих этому, и передать данное решение сторонам корпоративного конфликта, С момента принятия посредником решения о невозможности рассмотрения корпоративного конфликта обязанности как посредника, относительно данного корпоративного конфликта, прекращаются.

114. В случае, нарушения требований законодательства, а также норм настоящей Политики, приведших к причинению ущерба Товариществу и (или) Обществу, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством.

115. При невозможности досудебного урегулирования корпоративного конфликта путем переговоров, они разрешаются в судебном порядке.

116. Работники Товарищества несут ответственность за достоверность и своевременность предоставления в СППО информации об аффилированных лицах Товарищества согласно настоящей Политике.

117. Работники Товарищества несут ответственность за соблюдение требований законодательства и внутренних документов Товарищества при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

15. Нормативные ссылки

118. В настоящей Политике использованы ссылки на следующие нормативные правовые акты Республики Казахстан и внутренние нормативные документы:

- 1) Закон Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» от 22.04.1998г.;
- 2) Устав Товарищества;
- 3) Кодекс корпоративного управления Общества;
- 4) Кодекс поведения ТОО «Экибастузкая ГРЭС-1 имени Булата Нуржанова»;
- 5) Правилами заключения сделок между организациями, входящими в группу Фонда АО «Самрук-Казына», в отношении совершения которых законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» установлены особые условия;
- 6) Положение о Наблюдательном Совете Товарищества;
- 7) Положение о Совете директоров Общества;
- 8) Правила разработки внутренней нормативной документации и управления ею в Обществе и ДЗО.

16. Формы документов или записей

119. Неотъемлемой частью настоящей Политики являются формы, приведенные в Таблице 1:

Таблица 1

№	Наименования	Идентификационный	Отметка об	Место	Срок хранения
---	--------------	-------------------	------------	-------	---------------

 SAMRUK - ENERGY БОЛАТ НҮРНАЛИС АТЫНДАГЫ ЭНЕРГЕТИКА АЖАЛ-ИШІ	Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов		
	ЭГРЭС-1-П-07/01	Редакция 1	Стр. 24 из 29

п/п	форм документа/записей	номер документа/ записи	Исполнители	хранения документа/ записи	документа/ записи
1	Форма соглашения (рекомендуемое)	ФЗ 01 ЭГРЭС-1-П-07/01	Посредник	ОУЧР	5 лет
2	Декларация о раскрытии потенциального конфликта интересов	ФЗ 02 ЭГРЭС-1-П-07/01	Должностные лица, руководители СП	ОУЧР	ДЗН

Приложение 1
ФЗ 01 ЭГРЭС-1-П-07/01

Форма соглашения (рекомендуемое)

СОГЛАШЕНИЕ

Место _____

Дата (дата проставления подписи Сторон) _____

Предмет Соглашения (корпоративного конфликта) _____

Участники Соглашения, в т. ч:

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

Посредник: _____

Эксперты (прочие участники, если таковые были задействованы): _____

Текст соглашения, предусматривающий обязательства сторон корпоративного конфликта и меры по обеспечению исполнения обязательств.

Удовлетворенность Сторон:

по существу, _____;

по процедуре _____;

психологическая _____.

Примечание: Каждой из Сторон следует указать «удовлетворен» или «не удовлетворен» и можно добавить пояснения. В этом разделе стороны в свободной форме фиксируют степень своей удовлетворенности различными аспектами процесса разрешения корпоративного конфликта.

Подписи участников:

Стороны:

Подпись _____ дата: _____

Подпись _____ дата: _____

Посредник:

Подпись _____ дата: _____

Приложение 2
ФЗ 02 ЭГРЭС-1-П-07/01

Декларация о раскрытии потенциального конфликта интересов

Я (Фамилия, имя, отчество (при его наличии))

обязуюсь при осуществлении своей деятельности в АО «Самрук-Энерго» неукоснительно следовать требованиям Политики по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов АО «Самрук-Энерго» и объявляю о наличии или отсутствии следующих потенциальных конфликтов интересов:

Я вхожу в органы управления (наблюдательные совет, совет директоров, другие органы управления) компаний (если да, то указать название, за исключением дочерних и зависимых организаций АО «Самрук-Энерго»)

Я владею (полностью или частично, в виде акций и (или) долей участия в компании (если да, то указать название организации, процент и (или) долю

Я осуществляю деятельность, которая оплачивается на регулярной основе: заработная плата, гонорарные выплаты, др. (если да, то указать должность и название организации, которая осуществляет выплаты, за исключением АО «Самрук-Энерго»)

Я осуществляю деятельность, которая не оплачивается: работа на общественных началах (если да, то указать должность и название организации, за исключением АО «Самрук-Энерго»)

Я осуществляю деятельность в качестве индивидуального предпринимателя (если да, то указать наименование ИП, БИН)

 SAMRUK - ENERGY БОЛАТ АЖИРАЛТЫ АТКАМАНДЫ ЖАУАПҚА СЫМАСЫ	Политика урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов		
	ЭГРЭС-1-П-07/01	Редакция 1	Стр. 27 из 29

Я подтверждаю что лица, состоящие со мной в близком родстве¹ работают в структуре группы, являются аффилированными лицами² АО «Самрук-Энерго» и АО «Самрук-Казына» их дочерних и зависимых организациях (если да, то указать в каких

7. Я подтверждаю что лица, указанные в пунктах 1-6 настоящей декларации **не являются** контрагентами АО «Самрук-Энерго», АО «Самрук-Казына», их дочерних и зависимых организаций (если являются необходимо указать наименование

Настоящим подтверждаю полную ответственность за достоверность информации при заполнении данной Декларации.

Подтверждаю ознакомление с условиями Политики по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов АО «Самрук-Энерго».

Обязуюсь своевременно информировать АО «Самрук-Энерго» при возникновении конфликта интересов, а также об изменениях данных указанных в настоящей декларации.

Подпись: _____

Дата

¹ Под лицами, состоящими в близком родстве, согласно статье 14 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», понимаются родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, под свойственниками - братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).

² Под аффилированными лицами понимаются лица в соответствии со статьей 64 Закона РК от 13 мая 2003 года № 415-ІІ «Об акционерных обществах», статьей 12-1 Закона РК от 22 апреля 1998 года № 220-І «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью».



Стр. 28 из 29

[illegible]

Лист ознакомления

№ п/п	ФИО ознакомившегося	Должность ознакомившегося	Дата ознакомления	Подпись ознакомившегося	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					