ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
заочного заседания Совета директоров
АО «Фонд развития предпринимательства «Даму»

г. Астана **№ 60** 15 апреля 2015 г.

Заседание Совета директоров созвано по инициативе Правления АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» в соответствии со статьей 57 Закона Республики Казахстан от 13 мая 2003 года «Об акционерных обществах».

Место нахождения исполнительного органа (Правления) Фонда: Республика Казахстан, г. Алматы, ул. Гоголя, 111.

Повестка дня заседания:

2. Об утверждении Политики по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов АО «Фонд развития предпринимательства «Даму».

Решение:

По второму вопросу повестки дня заседания.

1. Утвердить Политику по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» согласно Приложению № 2 к настоящему Протоколу заседания Совета директоров.

2. Признать утратившими силу Правила урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов АО «Фонд развития предпринимательства «Даму», утвержденные решением Совета директоров от 01.12.2011 года (протокол № 31).

Корпоративный секретарь **Д.Кабиев**

«УТВЕРЖДЕНА»
решением Совета директоров
Акционерного общества
«Фонд развития предпринимательства «Даму»

Приложение №1 к протоколу заседания №60
Совета директоров Акционерного общества
«Фонд развития предпринимательства «Даму»
от «15» апреля 2015 года

«ОДОБРЕНА»
решением Правления
Акционерного общества
«Фонд развития предпринимательства «Даму»

Приложение №1 к протоколу заседания №012/2015
Правления Акционерного общества
«Фонд развития предпринимательства «Даму»
от «04» марта 2015 года

ПОЛИТИКА
ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ФОНД РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА «ДАМУ»

г. Алматы
2015 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....3
2. Термины и определения.....3
3. Предотвращение конфликтов.....4
4. Урегулирование корпоративных конфликтов.....5
5. Порядок работы органов Фонда по урегулированию корпоративных конфликтов.....5
6. Ситуации конфликта интересов.....7
7. Порядок работы органов Фонда в рамках процесса урегулирования конфликта интересов.....8
8. Ответственность.....9
9. Заключительные положения.....9

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящая Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов Акционерного общества «Фонд развития предпринимательства «Даму» (далее – Политика) разработана в целях предупреждения и урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов (далее - конфликты) в Акционерном обществе «Фонд развития предпринимательства «Даму» (далее – Фонд), в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», Уставом Фонда, внутренними документами Фонда.

2. Политика регламентирует порядок и процедуры досудебного урегулирования конфликтов, а также действия органов, должностных лиц и работников Фонда в рамках данных процессов.

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

4. Целью настоящей Политики является повышение эффективности принимаемых органами Фонда решений за счет обеспечения справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений в интересах Фонда и его Единственного акционера.

5. Фонд понимает, что должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей в Фонде, но любой конфликт интересов между личными интересами и профессиональными обязанностями в Фонде должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан и настоящей Политикой.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

6. В Политике используются следующие термины и определения:

1) Единственный акционер – Акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «Байтерек»;

2) должностное лицо - член Совета директоров Фонда, член Правления Фонда;

3) участники процесса корпоративного управления - Единственный акционер, Совет директоров, Правление, корпоративный секретарь Фонда;

4) заинтересованное лицо - лицо, реализация прав которого предусмотрена законодательством и Уставом и связана с деятельностью Фонда;

5) корпоративный конфликт - разногласия или спор между:

- Единственным акционером и органами Фонда; либо
- органами Фонда или их членами; либо
- органом Фонда и заинтересованными лицами Фонда по вопросам корпоративного управления Фонда, которые негативно влияют на интересы Единственного акционера и деятельность Фонда;

6) конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью работника и (или) должностного лица Фонда и надлежащим исполнением им своих полномочий или законными интересами государства, Единственного акционера, Фонда, физических и юридических лиц, способное привести к причинению вреда этим законным интересам;

7) урегулирование корпоративных конфликтов – процесс осуществления комплекса процедур, направленных на предупреждение или досудебное разрешение корпоративных конфликтов;

8) соглашение об урегулировании корпоративного конфликта – документ, содержащий следующие реквизиты:

- дата и место подписания (для каждого участника);
- наименования (имена) сторон конфликта;
- формулировка предмета конфликта и соглашения;
- формулировка соглашения участников, включающая обязательства сторон и контрольные процедуры;
- оценка удовлетворенности участников итогами процедуры урегулирования конфликта.

9) близкие родственники – физическое лицо, состоящее в близком родстве с должностным лицом или работником Фонда (родители (родитель), дети, усыновители (усыновитель), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.

Термины и определения, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в Уставе Фонда и законодательстве Республики Казахстан.

3. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТОВ

7. Должностные лица и работники Фонда выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Фонда и Единственного акционера, избегая конфликтов.

8. Должностные лица и работники Фонда обеспечивают полное соответствие своей деятельности требованиям законодательства, внутренним документам Фонда, актам Единственного акционера, этическим стандартам и общепринятым нормам деловой этики.

9. Фонд обеспечивает максимально полное и скорейшее выявление причин конфликтов и четкую координацию действий его органов, а именно:

1) обеспечивает выявление конфликтов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны должностных лиц и работников Фонда;

2) в максимально короткие сроки определяет свою позицию по существу конфликта, принимает соответствующее решение и доводит его до сведения Единственного акционера.

10. В целях предотвращения конфликтов должностные лица и работники Фонда обязаны:

1) соблюдать требования законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов Фонда;

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

3) исключить возможность вовлечения Фонда в осуществление противоправной деятельности;

4) не совершать крупные сделки и сделки с заинтересованностью без предварительного одобрения их органами Фонда в порядке, установленном действующим законодательством и внутренними документами Фонда;

5) осуществлять раскрытие информации о деятельности Фонда в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан;

6) обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной информации, предоставляемой Единственному акционеру и заинтересованным лицам, органам регулирования и надзора;

7) разрабатывать и совершенствовать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Фонде информации лицами, имеющими доступ к такой информации;

8) своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о Фонде в средствах массовой информации и иных источниках и осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления такой информации;

9) участвовать в выявлении рисков и недостатков системы внутреннего контроля Фонда;

10) способствовать соблюдению принципов профессиональной этики;

11) соблюдать права Единственного акционера, закрепленные законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Фонда;

12) обеспечить своевременное доведение до Единственного акционера четкой и обоснованной позиции Фонда по вопросам обеспечения законных прав Единственного акционера;

13) предоставлять Единственному акционеру исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта.

4. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ

11. Для разрешения корпоративных конфликтов должностные лица и работники Фонда должны своевременно информировать корпоративного секретаря о наличии (возникновении) конфликта путем подачи заявления.

12. Копоративный секретарь направляет поступившее обращение Совету директоров или Правлению Фонда.

13. Любое заявление, поступившее от участника корпоративного конфликта, должно быть принято и вынесено на рассмотрение соответствующего органа Фонда согласно его компетенции.

14. Отказ в приеме заявления возможен лишь в том случае, если данный спор уже ранее являлся предметом рассмотрения Совета директоров, и по нему было вынесено соответствующее решение.

15. Учет корпоративных конфликтов возлагается на Корпоративного секретаря. Корпоративный секретарь осуществляет регистрацию поступивших заявлений, обращений, писем и требований (далее - Заявления), дает им предварительную оценку и в срок не более 3 (трех) рабочих дней с момента получения Заявления передает в тот орган Фонда, к компетенции которого отнесено рассмотрение данного корпоративного конфликта.

16. Корпоративный секретарь обеспечивает надлежащее рассмотрение Фондом обращений Единственного акционера и разрешение конфликтов, связанных с нарушением прав Единственного акционера.

5. ПОРЯДОК РАБОТЫ ОРГАНОВ ФОНДА ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ

17. Компетенция органов Фонда по рассмотрению и урегулированию корпоративных конфликтов подлежит четкому разграничению.

18. Правление и Совет директоров участвуют в урегулировании конфликтов, руководствуясь законными и обоснованными интересами Фонда и Единственного акционера.

19. Правление должно осуществлять урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, принятие решений по которым в соответствии с

нормами законодательства, Устава и внутренних документов Фонда не отнесено к компетенции Совета директоров, а также самостоятельно определять порядок ведения работы по урегулированию корпоративных конфликтов.

20. Совет директоров осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции в соответствии с нормами законодательства, Устава и внутренних документов Фонда. В этом случае на Корпоративного секретаря возлагается обязанность по обеспечению максимально возможной информированности членов Совета директоров о сути корпоративного конфликта и содействию в разрешении корпоративного конфликта.

21. Совет директоров рассматривает отдельные корпоративные конфликты, относящиеся к компетенции Правления, в случае если предметом конфликта являются действия (бездействие) Правления, либо принятые им решения.

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

23. Основной задачей органов Фонда в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Фонда.

24. В случае возникновения корпоративных конфликтов участники изыскивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты, как прав Единственного акционера, так и деловой репутации Фонда.

25. В случае необходимости между Фондом и участником конфликта, в том числе Единственным акционером, может быть подписано соглашение об урегулировании корпоративного конфликта.

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

27. Решения по разрешению корпоративных конфликтов должны основываться на положениях законодательства Республики Казахстан, и внутренних документов Фонда, а именно:

1) ответ Фонда на заявление участника корпоративного конфликта или сообщение об отказе удовлетворить просьбу или требования должны быть полными и обстоятельными, мотивированными и основанными на положениях законодательства Республики Казахстан;

2) в случае если согласие Фонда удовлетворить требование участника корпоративного конфликта сопряжено с необходимостью совершения участником корпоративного конфликта каких-либо действий, предусмотренных законодательством, Уставом или внутренними документами Фонда, в ответе участнику корпоративного конфликта Фонда исчерпывающим образом указывает такие условия, а также сообщает необходимую для их выполнения информацию.

28. Ответ должен быть подготовлен соответствующим органом Фонда и направлен обратившемуся участнику корпоративного конфликта не позднее 30 (тридцати) дней со дня регистрации заявления в Фонде.

29. В случаях, требующих разрешения вопросов, поставленных в обращении, проведения специальной проверки, истребования дополнительных материалов, принятия других мер, сроки рассмотрения обращения могут быть продлены с сообщением об этом заявителю.

30. В случаях, когда между стороной конфликта и Фондом нет спора по существу их обязательств, но возникли разногласия о порядке, способе, сроках и иных условиях их выполнения, Корпоративный секретарь должен предложить участнику конфликта урегулировать возникшие разногласия и изложить условия, на которых Фонд готов удовлетворить требование стороны конфликта.

31. Согласованное с участником конфликта решение об урегулировании корпоративного конфликта, а также ответы Фонда на обращения другой стороны конфликта принимаются и оформляются соответствующим органом Фонда в таком порядке, в каком этот орган принимает другие свои решения.

32. Контроль за исполнением решений органов Фонда по урегулированию корпоративных конфликтов осуществляет Корпоративный секретарь.

6. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

1) ситуация, при которой должностное лицо, работник Фонда являются стороной в договоре, проекте или сделке, связанных с Фондом;

2) любая коммерческая или иная заинтересованность (прямая или косвенная) в сделках, договорах, проектах, связанных с Фондом;

3) ситуация, при которой должностное лицо или работник Фонда конкурируют с Фондом в части оказания услуг, заключения договора, реализации проекта или сделки с третьей стороной;

4) ситуация, при которой должностное лицо или работник Фонда без получения соответствующих разрешений органов Фонда при необходимости входит в советы директоров/наблюдательные советы других организаций либо совмещает помимо работы в Фонде работу в другой организации, за исключением занятия педагогической, научной и иной творческой деятельностью;

5) ситуация, при которой должностное лицо, работник Фонда или их близкие родственники получают вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах за исполнение должностным лицом или работником Фонда своих профессиональных обязанностей или другие услуги, связанные с исполнением должностным лицом или работником Фонда своих профессиональных обязанностей, от организаций и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие обязанности;

6) ситуация, при которой должностное лицо, работник Фонда или их близкие родственники принимает подарки или услуги в связи с исполнением своих профессиональных обязанностей либо от лиц, зависимых от них 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;

7) ситуация, при которой должностное лицо, работник Фонда или их близкие родственники получают от поставщиков или заказчиков Фонда персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые

недоступны в общем порядке другим должностным лицам, работникам Фонда или их близким родственникам;

8) ситуация, при которой должностное лицо или работник Фонда использует в личных целях ресурсы, интеллектуальную собственность и оборудование Фонда (включая корпоративную почту и компьютерные программы);

9) ситуация, при которой должностное лицо или работник Фонда раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих профессиональных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Фонда, а также любое использование конфиденциальной информации, связанной с Фондом, для получения личной выгоды должностным лицом, работником Фонда или их близким родственником;

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

34. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 33 Политики, не являются исчерпывающими. Должностные лица и работники Фонда во всех случаях должны руководствоваться определением конфликта интересов, приведенным в пункте 6 настоящей Политики.

7. ПОРЯДОК РАБОТЫ ОРГАНОВ ФОНДА В РАМКАХ ПРОЦЕССА УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

35. Должностные лица и работники Фонда в целях недопущения конфликта интересов обязаны избегать любых действий и взаимоотношений, которые потенциально могут вызвать конфликт интересов.

36. Должностным лицам и работникам Фонда запрещается:

1) заключать с Фондом сделки, направленные на получение от него имущественных выгод (включая договоры дарения, займа, безвозмездного пользования, купли-продажи и др.);

2) получать комиссионное вознаграждение как от самого Фонда, так и от третьих лиц за сделки, заключенные Фондом с третьими лицами;

3) выступать от имени или в интересах третьих лиц в их отношениях с Фондом.

37. Уставом и (или) внутренними документами Фонда могут предусматриваться и другие запреты для должностных лиц Фонда.

38. Работник в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента возникновения или обнаружения конфликта интересов обязан сообщить своему непосредственному руководителю для принятия необходимых мер, а также уведомить Юридический департамент о таких обстоятельствах.

39. В частности, работник Фонда обязан незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю и в Юридический департамент о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Фондом.

40. Должностное лицо Фонда обязано сообщить Совету директоров через корпоративного секретаря и (или) руководителю Юридического департамента информацию о наличии любого конфликта интересов в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента появления или обнаружения соответствующего обстоятельства.

41. Должностные лица и работники Фонда обязаны воздерживаться от обсуждения и участия в принятии решений по вопросам, в решении которых у них имеется заинтересованность.

42. Должностные лица Фонда до проведения заседания соответствующего органа, на котором рассматривается вопрос, в котором у них существует заинтересованность, обязаны довести данную информацию до Председателя Правления или Председателя Совета директоров Фонда. Информация об этом вносится в протокол заседания соответствующего органа Фонда.

43. Прежде чем давать свое согласие на работу или занятие должности в сторонней организации, работники Фонда, назначение или согласование назначения, которых не относится к компетенции Совета директоров, обязаны в письменной форме уведомить об этом Председателя Правления и получить у него разрешение.

44. Прежде чем давать свое согласие на занятие должности в сторонней организации члены Правления, иные работники Фонда, назначение или согласование назначения, которых осуществляется Советом директоров обязаны получить соответствующее согласие Совета директоров Фонда.

45. Должностным лицам и работникам Фонда запрещается принимать участие в определении поставщиков товаров, работ и услуг, которые управляются или принадлежат их близким родственникам.

46. Должностным лицам, работникам Фонда и их близким родственникам запрещено получать от поставщиков Фонда персональных скидок или других исключительных преимуществ, которые недоступны в общем порядке другим должностным лицам, работникам Фонда и их близким родственникам.

47. Должностные лица и работники Фонда обязаны не использовать в личных целях ресурсы, интеллектуальную собственность и оборудование Фонда (включая корпоративную почту и компьютерные программы).

48. Непосредственный руководитель работника, у которого существует конфликт интересов, обязан предпринять необходимые действия для снижения воздействия конфликта интересов на справедливость, объективность и независимость процесса принятия решений должностными лицами и органами Фонда.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

49. В случае если в работе по предупреждению или урегулированию конфликтов будут допущены нарушения требований действующего законодательства Республики Казахстан, а также норм настоящей Политики, приведшие к причинению ущерба Фонду и (или) его Единственному акционеру, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

50. При невозможности решения конфликтов путем переговоров, они разрешаются в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.