

**«АБАЙ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ
УНИВЕРСИТЕТІ» КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС
АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ**



БЕКІТІЛДІ
«Абай атындағы ҚазҰПУ» КеАҚ
Директорлар кеңесінің шешімімен
«27» сәуір 2021 ж.
№ 5 хаттамамен
Директорлар кеңесінің Төрағасы
Г.И. Исимбаева



**«Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті»
коммерциялық емес акционерлік қоғамының
корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу туралы
ЕРЕЖЕСІ**

Алматы қ., 2021 ж.

1 – ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

1.1. Жалпы ережелер

1. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу туралы Ереже (бұдан әрі - Ереже) Қазақстан Республикасының заңнамасына, «Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті» КеАҚ Жарғысына, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым Министрлігімен бекітілген (бұдан әрі – ҚР БҒМ) жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім бері саласындағы коммерциялық емес акционерлік қоғамының корпоративтік басқару Кодексіне және Қоғамның өзгеде ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және корпоративтік қақтығыстарды реттеу шараларының шеңберінде корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу рәсімдерін, Қоғам органдарының қызметін және Ережені пайдалану шарттарын белгілейді.

1.2. Негізгі ұғымдар

2. Осы Ережеде мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

Лауазымды тұлға – Директорлар кеңесінің, Қоғам Басқармасының мүшесі;

Жалғыз акционер – Қоғам акцияларының 100% иегері;

Мүдделі тұлға – Қоғаммен шарттық қатынастарда тұратын немесе тұруға ниеттенген жеке немесе заңды тұлғалар, сондай-ақ Қоғамға байланысты мәміле жасауға қатысы бар тұлғалар;

Заңнама – Қазақстан Республикасының белгіленген тәртіппен қабылданған нормативтік құқықтық актілер жиынтығы;

Мүдделер қақтығысы – жұмыскердің жеке мүдделері мен оның Қоғамға қатысты міндеттерінің қақтығысы және жұмыскердің жеке мүдделері оның міндеттерін объективті орындауына әсер етуі немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

Корпоративтік қақтығыс – Қоғам акционерлері (жалғыз акционер) мен Қоғам органдары, Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері, Ішкі аудит қызметінің жетекшісінің, Корпоративтік хатшының арасындағы келіспеушіліктер немесе даулар;

Корпоративтік хатшы – Қоғамның Директорлар кеңесі тағайындайтын және Директорлар кеңесіне есеп беретін, Директорлар кеңесінің мүшесі болып табылмайтын жұмыскер, сондай-ақ өз қызметі шеңберінде акционерлер жиналысының және Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындауға және өткізуге бақылау жасайды, акционерлердің жалпы жиналысының күн тәртібіндегі мәселелер бойынша мәліметтерді және Директорлар кеңесінің отырысына мәліметтерді қалыптастыруды қамтамасыз етеді, оларға қол жеткізудің қамтамасыз етілуіне бақылау жүргізеді. Корпоративтік хатшының құзыреті және қызметі Қоғамның ішкі құжаттарымен айқындалады;

Қоғам органдары – Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма, Ішкі аудит қызметі;

Омбудсмен – Қоғамның Директорлар кеңесі тағайындайтын тұлға, оның рөлі оған жүгінген Қоғам жұмыскерлеріне кеңес беру және еңбек дауларын, қақтығыстарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы өзекті мәселелерді шешуге, сондай-ақ, Қоғам жұмыскерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына жәрдем көрсету болып табылатын тұлға;

Басқарма – Қоғамның алқалы түрде әрекет ететін атқарушы органы;

Корпоративтік басқарудың қағидаттары мен нормалары – Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғам органдарымен бекітілген Қоғамның ішкі құжаттарындағы қағидаттар мен нормалар;

Жұмыскер – Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

Директорлар кеңесі – Қоғам акционерлерінің (жалғыз акционерінің) жалпы жиналысында оның мүшелерін сайлау арқылы құрылатын, Қоғам мен Басқарманың қызметіне жалпы басшылық жасауға және бақылауға жауап беретін Қоғамдағы басқарушы орган;

Келісім – осы Ереженің 1-қосымшасына сәйкес, нысан бойынша корпоративтік қақтығыс Тараптары мен Омбудсмен/ Корпоративтік хатшы қол қойылған корпоративтік қақтығыстарды реттеу нәтижесі болып табылатын құжат;

Корпоративтік қақтығыс тараптары – Қоғам органдары мен жұмыскерлері немесе Қоғамның мүдделі тұлғалары.

2 - ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК ҚАҚТЫҒЫСТАР

2.1. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстарының пайда болу себептері

3. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстары:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасын және Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын сақтамауы;

2) Қоғам органдарының қаржылық жай-күйінің нашарлауына және Қоғамға залал келтіруге әкеп соғуы мүмкін шешімдер қабылдауы;

3) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ақпаратты ашпау немесе Қоғам жұмыскерлерінің өзге ұйымдардың басқару органдарында атқаратын лауазымдары туралы, өзге заңды тұлғалардың үлестерін (акцияларын) иелену туралы толық емес ақпарат бермеуі;

4) Қоғамның лауазымды адамдары және басқа да жұмыскерлері Жалғыз акционер мен Қоғамның мүдделеріне қайшы келетін шешімдер қабылдауы немесе іс-әрекеттер жасауы;

5) Қоғам іскерлік қарым-қатынастарды қолдайтын өзге заңды тұлғада жұмыскерлердің қаржылық мүдделерінің болуы;

6) жұмыскерлердің немесе олардың отбасы мүшелерінің өзге заңды тұлғалардың үлестеріне (акцияларына) иелік етуі;

7) лауазымды тұлға ретінде жұмысты қоса тақаруы немесе өзге заңды тұлғалар органдарының жұмысына қатысуы;

8) жеке мүлiктiк мүдделерiне орай Жалғыз акционер мен Қоғамның мүдделерiне нұқсан келтiре отырып, басқа заңды тұлғаларға iскерлiк мүмкiндiктер беру нәтижесiнде туындауы мүмкiн.

2.2 Корпоративтiк қақтығыстардың алын алу (болдырмау)

4. Корпоративтiк қақтығыстардың алдын алу және реттеу жөнiндегi жұмыстың тиiмдiлiгi, ең алдымен, егер олар Қоғамда пайда болса немесе туындауы мүмкiн болса, оларды тез арада анықтауды және Қоғамның барлық органдарының iс-әрекеттерiн нақты үйлестiрудi қамтиды.

5. Корпоративтiк қақтығыстарға қатысты, Қоғам олардың пайда болуының алдын алу және оларға мұқият қарау қағидатын ұстанады. Қоғам Корпоративтiк қақтығыс туындаған кезде заңнама мен Қоғамның iшкi құжаттарын сақтауға негiзделген ұстанымды ұстанады.

6. Қоғамның лауазымды тұлғаларының және жұмыскерлерiнiң заңнаманы бұзбауы, сондай-ақ олардың жалғыз акционермен өзара қарым-қатынас жасау кезiнде адал болуы корпоративтiк қақтығыстың алын алуыға (болдырмауға) көмектеседi.

7. Корпоративтiк қақтығысты болдырмау және алдын алу мақсатында Қоғам:

1) қолданыстағы заңнаманың нормаларын және Қоғамның iшкi нормативтiк құжаттардың ережелерiн бұзбауға;

2) корпоративтiк қақтығысты туындатуы мүмкiн iс-әрекет жасаудан және шешiм қабылдаудан тартынуға;

3) заңнамада және Қоғамның iшкi құжаттарында белгiленген тәртiпте Қоғам органы оң шешiм қабылдамайынша мүдделiлiгi бар мәмiлелердi және iрi мәмiлелердi жасамауға;

4) заңнаманың талаптарына сәйкес Қоғамның қызметi туралы ақпаратты ашуды жүзеге асыруға;

5) Жалғыз акционерге, Қазақстан Республикасының қаржы нарығын және қаржы ұйымдарын реттеру мен қадағалау жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органға және мүдделi тұлғаларға ұсынылатын бухгалтерлiк есептiлiк пен жарияланатын өзге де ақпараттың дұрыстығын қамтамасыз етуге;

6) Қоғам ақпаратын қолдануға рұқсаты бар тұлғалардың осы ақпаратты жеке мақсатында қолдануын алдын алу бойынша шаралар қолдануға;

7) бұқаралық ақпарат құралдары мен өзге де дереккөздерде Қоғам туралы жарияланған жағымсыз ақпаратты уақытылы анықтауға және осы сияқты әрбiр ақпаратқа дер кезiнде әрекет етуге;

8) Қоғамның iшкi бақылау жүйесiнiң кемшiлiктерi мен қауiптерiн анықтау жұмыстарына қатысуға;

9) Iскерлiк этика қағидаттарының сақталуына жағдай жасауға;

10) заңнамаға, Қоғамның Жарғысы мен iшкi құжаттарына сәйкес Жалғыз акционердiң құқығын сақтауға;

11) корпоративтiк қақтығысқа себеп болуы мүмкiн мәселелер бойынша ақпаратты Жалғыз акционерге ұсынуға мiндеттi.

2.3. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу

8. Корпоративтік хатшының және/немесе омбудсменнің жәрдемі кезінде корпоративтік қақтығыстарды Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Директорлар кеңесі төрағасы корпоративтік қақтығысқа тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды Кадрлар және сыйақы комитеті қарайды.

9. Директорлар кеңесі құзіретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік қақтығыстарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда, корпоративтік хатшыға және/немесе омбудсменге корпоративтік қақтығыстың мәні және корпоративтік қақтығысты шешудегі делдалдық рөлі туралы Директорлар кеңесінің ықтимал хабардар болуын қамтамасыз ету бойынша міндет жүктеледі.

10. Басқарма Төрағасы-Ректор (жалғыз атқарушы орган) Қоғам атынан олар бойынша шешімдерді қабылдау Қоғамның Директорлар кеңесінің құзіретіне жатқызылмаған барлық мәселелер бойынша корпоративтік қақтығыстарды реттеуді жүзеге асырады, сондай-ақ корпоративтік қақтығыстарды реттеу бойынша жұмыстарды жүргізу тәртібін дербес айқындайды.

11. Қоғам корпоративтік қақтығыстарды жедел анықтауды және Қоғам органдарының іс-қимылдарын дәл үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

1) корпоративтік қақтығыстарды бастапқы сатыларда анықтауды қамтамасыз етеді;

2) барынша қысқа мерзімде корпоративтік қақтығыстың мәні бойынша өз ұстанымын анықтайды, тиісті шешім қабылдайды және оны корпоративтік қақтығыстың Тараптарының назарына жеткізеді;

3) Қоғамның Омбудсменіне/Корпоративтік хатшысына корпоративтік қақтығыстарды есепке алуды, Жалғыз акционерден және Қоғамнан келіп түскен өтініштерді, хаттарды және осы қақтығыстарды қарау құзыретіне жатқызылған тіркеуді жүзеге асыруды жүктейді. Омбудсмен/Корпоративтік хатшы Қоғамның, Жалғыз акционердің өтініштерін тиісінше қарауын және Жалғыз акционердің құқықтарын бұзумен байланысты қақтығыстарды шешуді қамтамасыз етеді;

4) Қоғамның корпоративтік қақтығыстағы ұстанымын заңнама ережелеріне негізделуі тиіс, атап айтқанда:

1) Қоғамның Жалғыз акционердің өтінішіне берген жауабы толық және пайымды, ал Жалғыз акционердің өтінішін немесе талабын қанағаттандырудан бас тарту туралы хабарлама заңнаманың ережелеріне негізделген болуы тиіс;

2) егер Қоғамның Жалғыз акционер талабын қанағаттандыруға келісім беруі Жалғыз акционердің заңнамада, Қоғамның Жарғысында немесе өзге де ішкі құжаттарында көзделген қандай да бір іс-әрекеттерді жасау қажеттілігімен ұштасқан жағдайда, оның Жалғыз акционерге берген жауабында бұл шарттар толыққанды жазылуы тиіс, сонымен қатар оларды орындау үшін қажетті ақпаратты ұсынады.

12.Егер Жалғыз акционер мен Қоғам арасындағы қақтығыс олардың міндеттеріне байланысты емес болса, бірақ оларды орындау тәртібі, әдісі, мерзімі және басқа шарттарына байланысты келіспеушілік туындаған жағдайда, Қоғам Жалғыз акционерге туындаған келіспеушілікті реттеуді ұсынады және Жалғыз акционер қойған талаптарды қанағаттандыруы үшін орындалуы тиіс шарттарын айтады.

13.Корпоративтік қақтығысты реттеу процесінде Қоғам органдарының бас міндеті Қоғам мүддесіне сай келетін заңды және негізделген шешім табу.

14.Қажет болған жағдайда Қоғам мен Жалғыз акционер арасында корпоративтік қақтығысты реттеу туралы келісім жасалуы мүмкін. Жалғыз акционермен келісілген корпоративтік қақтығысты реттеу туралы шешімді Қоғамның тиісті органы басқа шешімдер қабылдаған тәртіпте қабылдап, рәсімдей алады.

15.Корпоративтік басқару қағидаттарын және корпоративтік қақтығыстарды қарау және реттеу тәртібін сақтау мақсатында Қоғам органдарының құзыреттері нақты ажыратылуға тиіс.

16.Директорлар кеңесі Қоғамның лауазымды тұлғалардың қатысуымен корпоративтік қақтығыстарды реттеуді жүзеге асырады.

17.Басқарма Төрағасының немесе Басқарма мүшелерінің әрекеттері (әрекетсіздігі) немесе олар қабылдаған шешімдер болып табылатын корпоративтік қақтығыстарды Директорлар кеңесі қарайды.

18.Корпоративтік қақтығыс мүдделерін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін Директорлар кеңесінің мүшелері осы корпоративтік қақтығысты реттеуге қатыспауы тиіс.

19.Корпоративтік қақтығысты әділ бағалауды қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу мақсатында корпоративтік қақтығыс мүддесін қозғайтын немесе қоғауы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспауы тиіс.

2.4. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу рәсімі.

20.Корпоративтік қақтығысты тиімді реттеу мақсатында корпоративтік қақтығыс мүддесін қозғайтын немесе қоғауы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспауы тиіс.

21.Өтінішті қабылдаудан бас тарту, егер осы корпоративтік қақтығыс бойынша тиісті шешім шығарылған жағдайда ғана мүмкін болады.

22.Келіп түскен өтінішке сәйкес корпоративтік қақтығысты шешу құзыретіне жатқызылған Қоғамның органы немесе Лауазымды адам өтінішті алған кезден бастап 10 (он) жұмыс күні ішінде Делдалды айқындау үшін корпоративтік қақтығыстың Тараптарын шақырады. Директорлар кеңесінің құзыретіне жататын корпоративтік қақтығысты шешудегі делдалдың рөлі Омбудсменге/Корпоративтік хатшыға жүктеледі. Бұл ретте Омбудсмен/Корпоративтік хатшы Директорлар кеңесін корпоративтік қақтығыстың мәні туралы хабардар етуі тиіс. Егер Омбудсмен/Корпоративтік хатшы корпоративтік қақтығыс Тараптарының бірі болып табылса және/немесе Омбудсменде/Корпоративтік хатшысында делдал рөлін жүзеге асыруға

қатысты мүдделер қақтығысы туындаса, Директорлар кеңесінің шешімі бойынша делдал рөлін, егер бұл Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Қоғамның ішкі құжаттарына және осы Ережеге қайшы келмесе, Директорлар кеңесінің уәкілетті комитеті жүзеге асыра алады.

23. Отырыстарға қатысушы корпоративтік қақтығыс Тараптарының өкілдері келісімге қол қою құқығына және Тараптарының құқығына ие. Корпоративтік қақтығыстарды қарастыру кезінде барлық Тараптар тең құқыққа ие болады. Өз ұстанымының пайдасына дәлелдеме ұсыну корпоративтік қақтығыс Тараптарының құқығы болып табылады, алайда корпоративтік қақтығыс Тараптарының дәлелдеме ұсынудан уәжсіз бас тартуын Делдал корпоративтік қақтығыс Тараптарының жауапсыз бас тартуы ретінде бағалауы мүмкін.

24. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу туралы келісім Тараптар мен Делдал арасында жазаба түрде рәсімделіп және қол қойылғанда кезде қабылданған болып саналады.

3 - ТАРАУ. МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСТАРЫН БАСҚАРУДЫҢ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАТТАРЫ МЕН ЕРЕЖЕЛЕРІ

25. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері өз қызметінде заңнама мен Қоғам мүдделерінің үстемдігі қағидатын басшылыққа алуға тиіс.

26. Мүдделілік бар барлық мәмілелер Директорлар кеңесінің оң шешімі болған кезде ғана жүзеге асырылуы мүмкін. Егер Директорлар Кеңесінің барлық мүшелері мүдделі тұлғалар болып табылған немесе дауыстар санының жеткіліксіздігіне байланысты Директорлар кеңесінің осындай мәміле жасасу туралы шешім қабылдауы мүмкін болмаған жағдайда, шешімді Қоғамның Жалғыз акционері қабылдайды.

27. Қоғамның лауазымды адамы мен өзге де жұмыскері оның өзі, сондай-ақ оның кез келген жақын туыстары арасындағы кез келген мәмілені қарауға және ол бойынша шешімдер қабылдауға қатыспауға тиіс. Осы талаптың сақталуына мәміле бойынша қарауға және шешім қабылдауға қатысқан жоғарыда аталып өткен Қоғам жұмыскерлері жауапты болады.

28. Лауазымды адамдар үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүдделері үшін Қоғаммен қарым-қатынасқа түсе алмайды.

29. Қоғам жұмыскерлері Қоғам атынан жеке өзіне қатысты да, өздері бір мезгілде өкілі болып табылатын басқа тұлғаға қатысты да мәмілелер жасай алмайды.

30. Қоғамның мүдделілігі бар мәмілелерін жасау бойынша шешім шығаруына ықпал ету мақсатында тікелей бағыныстылығындағы және бағыныстылығындағы емес бөлімшелер қызметіне Лауазымды тұлғалардың араласуына тыйым салынады.



31.Басқарма мүшелері мен Қоғам жұмыскерлері мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттерден, мүдделер қақтығысы бар операциялар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуы тиіс.

32.Қоғам Басқармасының мүшелері Директорлар кеңесіне мүдделердің кез келген нақты немесе ықтимал қақтығысы туралы ақпаратты жеткізуге міндетті. Қоғамның өзге де жұмыскерлері осы ақпаратты өзінің тікелей басшысына жеткізуге міндетті.

33.Қоғам жұмыскерлері өз қызметін жүзеге асыру барысында жеке мүдделерден аулақ болуы тиіс.

3.1. Мүдделер қақтығысының жағдайы

34.Мүдделер қақтығысы мынандай жағдайда туындайды:

1) Заңнаманың, Қоғамның құрылтай құжаттары мен ішкі құжаттарының талаптарын бұзу/орындамау;

2) іскерлік қарым-қатынас нормалары мен кәсіптік этика қағидаттарын сақтамау;

3) қоғам іскерлік қатынастарды қолдайтын басқа компанияда қаржылық мүдделердің болуы;

4) Қоғамның лауазымды тұлғасының немесе жұмыскерінің Қоғаммен бәсекелес басқа компанияда қызмет көрсетуге қатысты жұмыс істеуі, сондай-ақ Қоғамның өкілетті органының мақұлданып (келісімін) алмай бір ұйымнан артық еңбек шарты бойынша қоса қызмет атқаруы;

5) Қоғам мүддесіне зиян келтіре отырып өз мүддесі үшін басқа компанияларға іскерлік мүмкіндіктер ұсыну.

35.Қоғам жұмыскерлері мен Директорлар кеңесі мүшелерінің өз қызметтік міндеттерін орындауы үшін Қоғам мен оның жұмыскері, Директорлар кеңесінің мүшесі арасында еңбек шарттары мен өзге де келісімдер жасасу жағдайлары мүдделер қақтығысы болып табылмайды.

36.Осы Ереженің 31-тармағында аталып өткен жағдайлар түпкілікті болып табылмайды. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері барлық жағдайларда Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, Жарғының, осы Ереженің және қоғамның басқа да ішкі құжаттарының талаптарын басшылыққа алуға тиіс.

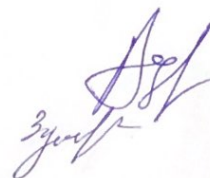
37.Мүдделер қақтығысының кез келген түрін болдырмау мақсатында Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері:

1) заңнаманың, Жарғының және Қоғамның ішкі құжаттарының, оның ішінде осы Ереженің талаптарын сақтауға;

2) мүдделер қақтығысына әкеп соқтыруы мүмкін әрекеттер жасамауға және шешімдер қабылдамауға;

3) Қоғамның Жарғысына және ішкі құжаттарына сәйкес ішкі және сыртқы бақылауды жүзеге асыруға;

4) Директорлар кеңесіне мүдделілігі бар барлық мәмілелер туралы ақпарат беруге;



5) Қоғамның үлестес тұлғалары туралы ақпаратты есепке алуды қамтамасыз ету;

6) Қоғамның қызметі туралы ақпаратты қолданыстағы заңнаманың, Жарғының және Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес жария етуге;

7) осындай ақпаратқа қол жеткізе алатын тұлғалардың Қоғамда бар ақпаратты жеке мақсаттарда пайдалануының алдын алу жөніндегі шараларды әзірлеуге және жетілдіруге міндетті.

3.2. Мүдделер қақтығыстарын реттеу.

38. Қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін Директорлар кеңесі, Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері заңды және негізді бола отырып, Қоғамның мүдделеріне жауап беретін шешім табу мақсатында рәсімдерді жүзеге асырады.

39. Жұмыскер тиісті мән-жайлар туындаған сәттен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде қоғамда өз қызметін жүзеге асыру кезінде мүдделер қақтығысының болуы және туындауы туралы бөлімше жетекшісін хабардар етуге міндетті. Құрылымдық бөлімше деңгейінде қақтығысты реттеу мүмкін болмаған жағдайда, бөлімше жетекшісі бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін тұлғаға қақтығыс, оның туындау себептері, қолданылған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті.

Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, оны реттеу туралы мәселені құзыретіне қарай Қоғамның тиісті органының қарауына шығарылады.

Қоғам органына қажетті материалдарды жинау мен ұсынуды Омбудсмен/Корпоративтік хатшы жүзеге асырады.

40. Дамуының кез-келген кезеңінде Басқарма Төрағасының мүддесін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін қақтығыстар туралы ақпарат мүдделер қақтығысын реттеу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесіне беріледі.

41. Осы Ережеде көрсетілген мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әр нақты жағдайда мүдделер қақтығысының туындау саласына байланысты қақтығысты реттеудің өзге нысандары болуы мүмкін.

4 - ТАРАУ. МҮДДЕЛІЛІГІ БАР МӘМІЛЕЛЕРДІ ЖАСАУДЫҢ ЖАЛПЫ ТАЛАПТАРЫ

42. Бастамашы, болуы мүмкін мүдделер қақтығысы туралы ақпарат болған жағдайда жеткізушінің/әлеуетті жеткізушінің Қоғаммен үлестес екендігін тексеру мақсатында жеткізушіден/әлеуетті жеткізушіден оның үлестес тұлғалары, қатысушылары, акционерлері туралы ақпаратты, оның құрылтай құжаттарын және басқа да қажет құжаттарды талап етуге құқылы.



43. Үлестестігі анықталған жағдайда Бастамашы Қоғамның ішкі құжаттарымен белгіленген тәртіпте мүдделілігі бар мәміле жасау туралы мәселені Директорлар кеңесінің қарауына береді, ал Директорлар кеңесінің шешім қабылдау мүмкіндігі болмаған кезде, оны Қоғамның Жалғыз акционерінің қарауына береді.

44. Мүдделілігі бар мәміле жасасу туралы мәселені қарастыру барысында мәміле ақпаратында мәміле тараптары, мәмілені орындаудың мерзімі мен шарттары, қатысатын тұлғалардың қатысу үлесінің сипаты мен көлемі туралы мәлімет болуы тиіс.

45. Бастамашы мүдделілігі бар мәміленің жасалуын Жарғы мен заңнаманың талаптарына сәйкес Қоғам органы оң шешім қабылдағаннан кейін қамтамасыз етеді.

46. Қоғамның барлық құрылымдық бөлімшелері мен жұмыскерлері мүдделілігі бар мәмілелерді жасау кезінде Қоғам алдында жауапты.

5 - ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

47. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстарын шешу тәртібі, сондай-ақ осы Ережеде көзделген рәсімдер келісімдік сипатқа ие және тұлғалардың заңнамада қарастырылған құқығын қорғауына кедергі келтірмейді.

48. Корпоративтік қақтығысты келіссөздер арқылы сотқа дейін реттеу мүмкін болмаған кезде, олар сот тәртібімен шешіледі.

