



Утверждена
решением Совета директоров
НАО «Международный центр
зеленых технологий и
инвестиционных проектов»
от «27» июля 2020 г. протокол № 02/08

ПОЛИТИКА
по урегулированию корпоративных
конфликтов и конфликтов интересов
НАО «Международный центр зеленых технологий
и инвестиционных проектов»

г. Нур-Султан, 2020 год

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 2 из 17

1. Общие положения

1. Настоящая Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов» (далее – Политика) разработана в целях предупреждения и урегулирования корпоративных конфликтов и конфликтов интересов в НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов» (далее – Общество) в соответствии с Законом РК «Об акционерных обществах», Уставом и иными внутренними нормативными документами Общества.

2. Политика регламентирует порядок и процедуры досудебного урегулирования конфликтов, а также действия органов, должностных лиц и работников Общества в рамках данного процесса.

3. Нижеуказанные положения Политики не препятствуют лицам, чьи права были нарушены, обращаться в судебные органы.

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

2. Основные термины и определения

(пункт 5: дополнен абзацем пять, абзац десятый исключен, в абзац одиннадцатый внесено изменение в соответствии с решением Совета директоров от 7 июня 2023 года (протокол № 02/02 п10))

5. В Политике используются следующие термины и определения:

аффилированное лицо должностного лица, работника – близкие родственники; юридические лица, в которых должностное лицо, за исключением независимого директора, или работник являются крупными акционерами (крупными участниками); юридические лица, в которых близкие родственники должностного лица или работника являются крупными акционерами (крупными участниками) и/или являются должностными лицами этих юридических лиц;

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

должностное лицо – член Совета директоров, член Правления Общества;

заинтересованные стороны – физические, юридические лица, группы физических или юридических лиц, которые оказывают влияние на Общество или могут испытывать влияние Общества;

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 3 из 17

единственный акционер (акционер) – высший орган Общества в лице Министерства экологии и природных ресурсов Республики Казахстан;

интересы Общества – стратегические направления деятельности, цели, задачи, ключевые показатели деятельности, ожидаемые результаты Общества;

конфликты – корпоративные конфликты и конфликты интересов;

конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника или должностного лица Общества влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;

корпоративный конфликт – разногласия или спор между: акционерами и иными органами Общества; членами Совета директоров; Правления; между членами Совета директоров и Правления/руководителем Службы внутреннего аудита/Корпоративным секретарем Общества; между членами Правления и руководителем Службы внутреннего аудита/Корпоративным секретарем Общества, которые негативно влияют на интересы акционеров и деятельность Общества;

~~общее собрание акционеров – высший орган Общества в лице Ассоциации экологических организаций Казахстана и Министерства экологии, геологии и природных ресурсов Республики Казахстан;~~

органы Общества – Единственный акционер, Совет директоров, Правление, Служба внутреннего аудита Общества;

урегулирование конфликтов интересов – осуществление комплекса процедур, направленных на предупреждение или исключение имеющихся конфликтов интересов;

урегулирование корпоративных конфликтов – осуществление комплекса процедур, направленных на предупреждение или досудебное разрешение корпоративных конфликтов.

Термины и определения, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в том значении, в каком они определены в законодательстве Республики Казахстан и Уставе Общества.

3. Цели и задачи Политики

6. Целью настоящей Политики является обеспечение справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений и повышение их эффективности по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов в интересах Общества и его акционеров.

7. Основными задачами Политики являются:

1) создание условий для своевременного предупреждения, выявления и исключения причин возникновения конфликтов интересов;

2) определение порядка раскрытия информации о конфликте интересов и приемлемых мер по урегулированию конфликта интересов;

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 4 из 17

3) недопущение или предотвращение возникновения корпоративных конфликтов и конфликтов интересов при принятии решений органами и должностными лицами Общества;

4) эффективное урегулирование корпоративных конфликтов и конфликтов интересов.

4. Принципы управления конфликтами

8. Общество придерживается следующих принципов управления конфликтами:

1) приоритет интересов Общества – должностные лица и работники ставят интересы Общества выше личных и иных интересов, интересов третьих лиц;

2) разумность и добросовестность – должностные лица и работники Общества не допускают конфликтов и не действуют в своих интересах или интересах любых третьих лиц в отношении вопросов, связанных с Обществом;

3) раскрытие информации – любой корпоративный конфликт или конфликт интересов с должностными лицами и работниками, имеющий место в настоящий момент или возможный в будущем, должен быть известен Обществу. Должностные лица и работники незамедлительно и в полном объеме извещают Корпоративного секретаря обо всех случаях конфликта, включая предпосылки их возникновения;

4) беспристрастность – должностные лица и работники воздерживаются от осуществления действий, направленных на реализацию личных и иных интересов, которые могут представлять риск возникновения конфликтов и (или) повлиять на беспристрастное исполнение своих обязанностей перед Обществом;

5) осмотрительность и честность – должностные лица и работники Общества крайне осторожны в ситуациях, связанных с возникновением конфликтов, и четко осознают свои обязанности и глубину ответственности перед Обществом. Должностные лица и работники либо соответствующие органы Общества своевременно принимают необходимые меры по выявлению и управлению конфликтом, включая незамедлительное сообщение о произошедшем конфликте;

6) нетерпимость и внутренняя культура – Общество формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов в своей рабочей среде. Общество приветствует раскрытие должностными лицами и работниками возможных конфликтов, развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на понимание работниками Общества настоящей Политики;

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 5 из 17

7) персональная ответственность и личный пример – должностные лица и работники несут ответственность за несвоевременное раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликтов в пользу интересов Общества. Должностные лица и работники Общества своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования Политики, иных внутренних нормативных документов Общества и законодательства Республики Казахстан. Должностные лица и работники Общества участвуют в выявлении рисков и недостатков системы внутреннего контроля Общества, а также способствуют соблюдению принципов деловой этики;

8) индивидуальное рассмотрение и объективность – при выявлении каждого и любого конфликта он должен быть рассмотрен и урегулирован в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Общества. Должностные лица и работники Общества стремятся минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

9) конфиденциальность – в Обществе сохраняется конфиденциальность сведений о конфликте и процессов его дальнейшего урегулирования до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации (с учетом требований, установленных законодательством Республики Казахстан).

5. Причины возникновения конфликтов

9. Корпоративные конфликты могут возникать в результате:

1) несоблюдения требований законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Общества;

2) заключения, в соответствии с законом об акционерных обществах, крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, без соответствующего решения уполномоченных органов Общества;

3) принятия уполномоченными органами Общества решений, которые могут привести к ухудшению финансового состояния Общества;

4) нераскрытия необходимой информации в соответствии с законодательством Республики Казахстан либо предоставление неполной информации лицами, входящими в органы Общества, о должностях, занимаемых в органах других организаций, о владении долями (акциями) других компаний;

5) несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной и деловой этики;

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 6 из 17

6) неисполнения договорных обязательств, как со стороны Общества, так и со стороны его контрагентов.

10. Конфликты интересов могут возникать между органами, должностными лицами, работниками Общества в результате:

1) нарушения требований законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Общества;

(подпункт 2) пункта 10 исключен в соответствии с пунктом 13 решения Совета директоров от 30 ноября 2020 года (протокол №2/14)

~~2) наличия финансовых интересов в другой компании, с которой Общество поддерживает деловые отношения;~~

3) работы по совместительству руководителем или иным должностным лицом в другой компании, находящейся в прямой конкуренции с деятельностью Общества;

4) предоставления деловых возможностей другим компаниям в ущерб интересам Общества в силу личных интересов;

5) несоблюдения законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних нормативных документов Общества;

6) несоблюдения Обществом, его должностными лицами и работниками принципа приоритета интересов Общества.

7) вмешательства личных интересов в служебную обязанность, а также действий, которые преднамеренно приводят к ненадлежащим выгодам работника или должностного лица.

6. Предотвращение конфликтов

11. Одним из действенных механизмов соблюдения и охраны прав акционеров, а также защиты имущественных интересов и деловой репутации Общества признается предупреждение и урегулирование конфликтов.

12. Общество посредством организации принятия и своевременного рассмотрения жалоб и предложений акционеров, имеющих претензии к Обществу, будет стремиться урегулировать все спорные вопросы в досудебном порядке.

13. Должностные лица и работники Общества выполняют свои трудовые обязанности добросовестно и разумно в интересах Общества и акционеров, не допуская конфликтов.

14. Должностные лица и работники Общества обеспечивают полное соответствие своей деятельности требованиям законодательства Республики Казахстан, внутренним нормативным документам Общества, решениям Общего собрания акционеров и общепринятым нормам деловой этики.

15. В случае возникновения или в целях профилактики конфликтов, должностные лица и работники Общества обеспечивают максимально

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 7 из 17

полное и скорейшее выявление причин конфликтов и четкую координацию своих действий, а именно:

1) обеспечивают выявление конфликтов на самых ранних стадиях их развития и повышенное внимание к ним со стороны должностных лиц и работников Общества;

2) в максимально короткие сроки определяют свою позицию по существу конфликта, принимают соответствующее решение и доводят его до сведения вышестоящего органа Общества.

16. В целях предотвращения конфликтов любых видов органы, должностные лица и работники Общества обязаны:

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

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

3) исключить возможность вовлечения Общества в осуществление противоправной деятельности;

4) обеспечивать максимально возможную результативность при осуществлении своей деятельности;

5) осуществлять внутренний и внешний контроль в соответствии с Уставом и внутренними нормативными документами Общества;

6) осуществлять проверки условий совершения сделок силами Службы внутреннего аудита Общества и внешнего аудитора;

7) обеспечивать учет информации об аффилированных лицах Общества;

8) обеспечить соблюдение установленного законодательством порядка совершения сделок с аффилированными лицами Общества;

9) не совершать крупные сделки и сделки, в совершении которых имеется заинтересованность, без соответствующего решения уполномоченного органа Общества, принятого в порядке, установленном действующим законодательством и внутренними нормативными документами Общества;

10) осуществлять раскрытие информации о деятельности Общества в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Общества;

11) обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной информации, предоставляемой акционерам, заинтересованным сторонам и государственным органам в установленном законодательством и Уставом Общества порядке;

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

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 8 из 17

13) участвовать в выявлении рисков и недостатков системы внутреннего контроля Общества;

14) способствовать соблюдению принципов деловой этики;

15) соблюдать права акционеров, закрепленные в законодательстве Республики Казахстан, Уставе и внутренних нормативных документах Общества.

17. В целях предотвращения корпоративных конфликтов органы, должностные лица и работники Общества обязаны:

1) обеспечить своевременность расчетов по договорам;

2) обеспечить строгое соблюдение коммерческой тайны Общества;

3) квалифицированно, своевременно, добросовестно и оперативно предоставлять информацию третьим лицам с учетом требований, установленных для раскрытия коммерческой и служебной информации

4) совершенствовать систему сохранения созданной, приобретенной и накопленной в процессе деятельности Общества информации для того, чтобы без согласования с органами Общества или уполномоченных должностных лиц информация, отнесенная к служебной или составляющей коммерческую, служебную и иную охраняемую законодательством тайну, находящаяся

в Обществе на бумажных, магнитных и других видах ее носителей, не стала предметом продажи, передачи, копирования, размножения, обмена и иного распространения и тиражирования.

18. В целях предотвращения конфликтов интересов должностные лица и работники Общества обязаны:

1) соблюдать нормы делового общения и принципы деловой этики;

2) своевременно информировать вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации;

3) письменно уведомить вышестоящее должностное лицо об организации(-ях), в которой(-ых) должностное лицо или члены его семьи имеют значительный финансовый интерес, и с которой Общество ведет или предполагает вести коммерческую деятельность;

4) воздерживаться от любой деятельности, которая непосредственным образом влияет на отношения между Обществом и компанией(ями), в которой должностное лицо или члены его семьи имеют значительный финансовый интерес или являются аффилированными лицами;

5) предварительно получить согласие уполномоченного органа или должностного лица Общества на участие в органах другой компании, интересы которой могут противоречить интересам Общества;

6) заблаговременно сообщить вышестоящему должностному лицу или органу о своем намерении работать по совместительству в другой компании

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 9 из 17

и предоставить информацию, подтверждающую, что предполагаемая работа не противоречит интересам Общества.

7. Порядок работы органов Общества по урегулированию корпоративных конфликтов

19. Для разрешения корпоративных конфликтов должностные лица и работники Общества должны своевременно информировать Корпоративного секретаря о наличии (возникновении) корпоративного конфликта путем подачи обращения, в соответствии с приложением 1 к настоящей Политике (далее – Обращение).

20. Любое Обращение, поступившее от должностного лица, работника или участника корпоративного конфликта, должно быть принято и направлено Корпоративным секретарем на рассмотрение соответствующего уполномоченного органа Общества согласно его компетенции.

21. Отказ в приеме Обращения возможен лишь в том случае, если данный спор уже ранее являлся предметом рассмотрения уполномоченного органа Общества и по нему было вынесено соответствующее решение, а также если в повторном обращении не приводятся новые доводы или вновь открывшиеся обстоятельства.

22. Учет корпоративных конфликтов возлагается на Корпоративного секретаря. Корпоративный секретарь осуществляет регистрацию поступивших Обращений и в срок не более 3 (трех) рабочих дней с момента получения Обращения передает его в соответствующий орган Общества, к компетенции которого отнесено рассмотрение данного корпоративного конфликта.

23. Корпоративный секретарь обеспечивает надлежащее рассмотрение Обществом обращений акционеров и разрешение конфликтов, связанных с нарушением прав акционеров. Корпоративный секретарь информирует акционеров, членов Совета директоров, Правление Общества о сути корпоративного конфликта и содействует в его разрешении.

(в пункт 24 внесено изменение в соответствии с решением Совета директоров от 7 июня 2023 года (протокол № 02/02 п10))

24. Компетенция уполномоченных органов Общества по рассмотрению и урегулированию корпоративных конфликтов подлежит разграничению в соответствии с законодательством, Уставом, внутренними нормативными документами Общества и настоящей Политикой. Единственный акционер рассматривает корпоративные конфликты в случае, если они возникают между Советом директоров и Правлением/Корпоративным секретарем/Службой внутреннего аудита и/или между членами Совета директоров Общества, а также корпоративные

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 10 из 17

конфликты, относящиеся к компетенции Совета директоров, в случае если предметом конфликта являются действия (бездействие) Совета директоров, либо принятые им решения.

25. Совет директоров рассматривает корпоративные конфликты в случае, если они возникают между Правлением и Службой внутреннего аудита/Корпоративным секретарем и/или членами Правления, а также корпоративные конфликты, относящиеся к компетенции Правления, в случае если предметом конфликта являются действия (бездействие) Правления, либо принятые им решения,

26. Органы Общества участвуют в урегулировании корпоративных конфликтов, руководствуясь законными и обоснованными интересами Общества и акционеров.

27. 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 принятии решения по этому конфликту. Должностные лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт, не должны участвовать в работе по разрешению этого конфликта.

28. Основной задачей уполномоченных органов Общества в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Общества. Органы Общества в процессе урегулирования корпоративного конфликта принимают решения, которые отвечают интересам Общества и соответствует законодательству Республики Казахстан, Уставу и другим внутренним нормативным документам Общества.

29. В случае возникновения корпоративных конфликтов его участники изыскивают пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты, как прав акционеров, так и деловой репутации Общества.

30. Органы Общества в соответствии со своей компетенцией содействуют исполнению соглашений, подписанных от имени Общества с участником конфликта, в том числе акционерами, а также реализуют свои решения об урегулировании корпоративного конфликта или организуют реализацию такого решения.

31. Решения органов Общества по разрешению корпоративных конфликтов должны основываться на положениях законодательства Республики Казахстан, Устава и других внутренних нормативных документов Общества, а именно:

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 11 из 17

1) ответ Общества на заявление участника корпоративного конфликта или сообщение об отказе удовлетворить просьбу или иные требования должны быть полными, обстоятельными и мотивированными;

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

32. Корпоративный секретарь подготавливает ответ на основании решения соответствующего органа Общества и направляет его заявителю не позднее 30 (тридцати) календарных дней со дня регистрации Обращения в Общества.

33. 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 в течение 3 (трех) календарных дней.

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

8. Ситуации конфликта интересов

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

1) при которой должностное лицо, работник Общества или аффилированное с ним лицо являются стороной в договоре, проекте или сделке, связанной с Обществом;

2) при которой должностное лицо, работник Общества или аффилированное с ним лицо имеют коммерческую или иную заинтересованность в договорах, проектах или сделках, связанных с Обществом;

3) при которой должностное лицо или работник Общества или аффилированное с ним лицо конкурируют с Обществом в части оказания услуг, заключения договора, реализации проекта или сделки с третьей стороной;

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 12 из 17

4) при которой должностное лицо, работник Общества или их близкий родственник является аффилированным лицом или владеет в совокупности совместно со своими аффилированными лицами акциями (долями участия) в организации, являющейся стороной по договору, проекту или сделке, связанных с Обществом;

5) при которой должностное лицо Общества без получения соответствующих разрешений уполномоченных органов Общества согласно требованиям законодательства, входит в советы директоров/наблюдательные советы других организаций либо совмещает помимо работы в Обществе работу в другой организации;

6) при которой должностное лицо, работник Общества или их близкие родственники получают вознаграждение в виде денег, подарков, услуг или в иных формах за исполнение должностным лицом или работником Общества своих профессиональных обязанностей от третьих лиц;

7) при которой должностное лицо, работник Общества или их близкие родственники получают от контрагентов (поставщиков, заемщиков, заказчиков и других) Общества персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые не были бы им доступны в общем порядке;

8) при которой должностное лицо или работник Общества использует в личных целях или в любой другой деятельности, не связанной с Обществом, ресурсы, интеллектуальную собственность и оборудование Общества (включая корпоративную почту и компьютерные программы);

9) при которой должностное лицо или работник Общества раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в сил исполнения своих профессиональных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Общества, а также использует конфиденциальную информацию, связанную с Обществом, для получения личной выгоды;

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

11) при которой должностное лицо и работник Общества принимает участие в определении поставщиков товаров, работ и услуг, которые управляются и/или принадлежат их близким родственникам.

36. Ситуации, перечисленные в пункте 35 настоящей Политики, не являются исчерпывающими.

9. Порядок работы органов Общества **по урегулированию конфликта интересов**

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 13 из 17

37. Должностные лица и работники Общества в целях недопущения конфликта интересов обязаны не допускать или избегать любых действий, взаимоотношений или ситуаций, в том числе предусмотренных пунктом 35 настоящей Политики, которые потенциально могут вызвать конфликт интересов.

38. Должностным лицам и работникам Общества запрещается:

1) заключать с Обществом сделки, направленные на получение от него имущественных выгод (включая договоры дарения, безвозмездного пользования и другие);

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

3) выступать от имени или в интересах третьих лиц в их отношениях с Обществом. Уставом и (или) внутренними нормативными документами Общества могут предусматриваться и другие запреты для должностных лиц и работников Общества.

39. Работники и должностные лица в течение 3 (трех) рабочих дней с момента возникновения или обнаружения конфликта интересов обязаны сообщить о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Обществом, Корпоративному секретарю, который выносит этот вопрос на рассмотрение соответствующего органа Общества согласно его компетенции.

40. Корпоративный секретарь Общества до проведения заседания соответствующего уполномоченного органа, на котором рассматривается вопрос, в котором у них существует заинтересованность, обязан довести данную информацию до Председателя Правления и/или Председателя Совета директоров Общества. Информация об этом вносится в протокол заседания соответствующего органа Общества.

41. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности должностных лиц и работников Общества является одним из ключевых способов предотвращения коррупционных правонарушений.

42. Общество понимает, что должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей в Обществе, но любой конфликт интересов между личными интересами и профессиональными обязанностями в Обществе должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан, настоящей Политикой и другими внутренними нормативными документами Общества.

10. Ответственность

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 14 из 17

43. В случае если в работе по предупреждению или урегулированию конфликтов будут допущены нарушения требований действующего законодательства Республики Казахстан, настоящей Политики и других внутренних нормативных документов Общества, приведшие к причинению ущерба Обществу и (или) его акционерам, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

44. Контроль над исполнением решений органов Общества по урегулированию конфликтов осуществляет Корпоративный секретарь.

11. Заключительные положения

45. При невозможности решения конфликтов путем проведения мероприятий, предусмотренных настоящей Политикой, они разрешаются в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

46. Настоящая Политика, а также все дополнения и изменения к ней, утверждаются Советом директоров Общества.

47. Вопросы, не урегулированные настоящей Политикой, регулируются законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними нормативными документами Общества.

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 15 из 17

Форма заявления о наличии конфликта

Кому: _____

От кого: _____

Заявление о наличии Конфликта

(Фамилия, Имя, Отчество)

(Дата возникновения Конфликта)

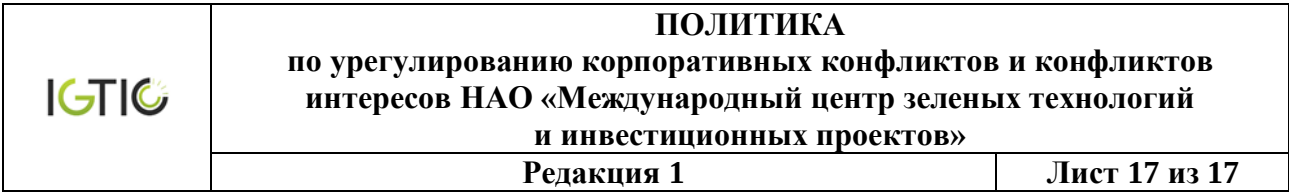
Пожалуйста, опишите ниже суть взаимоотношений и ситуаций, в которые Вы вовлечены и которые, по Вашему мнению, создают Конфликт. После этого направьте заполненную и подписанную настоящую форму Корпоративному секретарю Общества.

	ПОЛИТИКА по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»	
	Редакция 1	Лист 16 из 17

Лист согласования

Должность	Ф.И.О.	Дата	Подпись
Председатель Правления НАО «МЦЗТИП»	Жампиисов Р.К.		
Заместитель Председателя Правления НАО «МЦЗТИП»	Сагидулла Д.С.		
Заместитель Председателя Правления НАО «МЦЗТИП»	Абилкаиров Д.М.		
Руководитель Службы внутреннего аудита	Джумагалиева А.Ф.		
Корпоративный секретарь	Сманов Д.Д.		
Директор юридического департамента	Мукушева М.Ш.		
Директор департамента стратегического планирования и корпоративного развития	Ташкенбаева С.К.		
Руководитель HR-службы	Бектемисова Ю.В.		
Директор Департамента международного сотрудничества и климатических инвестиций	Жетыбаев Е.К.		

Лист ознакомления



**по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов
интересов НАО «Международный центр зеленых технологий
и инвестиционных проектов»**

Лист 17 из 17

[illegible]